# รายงานการวิจัย ฉบับที่ 3

# สถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Situation of the Labour Forces and the Need of Human Resource Development of the Entrepreneurship in the Border Provinces of Southern Thailand


**คณะผู้วิจัย**

| | | |
|---|---|---|
| ผศ.ดร.วันชัย | ธรรมสัจการ | หัวหน้าโครงการ |
| ผศ.ดร.สุจิตรา | จรจิตร | นักวิจัย |
| ผศ.ชูศักดิ์ | จรูญสวัสดิ์ | นักวิจัย |
| อาจารย์กานดา | จันทร์แย้ม | นักวิจัย |



สนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตุลาคม 2546

ISBN 974-644-506-5



ศ 20

เลขหมู่ HD5972.55.S68 A36 2546 ฉ.1

Bib Key 238093

...../...../.....

# บทคัดย่อ

รายงานการวิจัยเรื่อง **สถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**

ผศ.ดร.วันชัย ธรรมสัจการ
ผศ.ดร.สุจิตรา จรจิตร
ผศ.ชูศักดิ์ จรูญสวัสดิ์
อ.กานดา จันทร์แย้ม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ด้านคุณภาพแรงงาน ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน ประเภทของแรงงานที่ต้องการ และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล นราธิวาส ปัตตานี และยะลา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่สถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชนที่มีพนักงานหรือลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 1,435 แห่ง เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ร้อยละ 57.1, 14.3, 13.9, 9.5 และ5.2 ตามลำดับ

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

**ด้านคุณภาพแรงงาน** พบว่า พนักงานหรือแรงงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภท การผลิต การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การก่อสร้าง การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม จะมีคุณภาพแต่ละด้านค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการประเภท บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล โดยเฉพาะคุณภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

**ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน** พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของปัญหาในแต่ละประเภทสถานประกอบการ มีแนวโน้มว่า ปัญหาขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น จะเป็นปัญหาสำคัญของสถานประกอบการเกือบทุกประเภท ยกเว้น สถานประกอบการด้านการผลิตที่พนักงานจะมีปัญหาด้านการขาดทักษะในการปฏิบัติงาน

**ประเภทของแรงงานที่ต้องการ** พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม สถานประกอบการ ต้องการแรงงาน ประเภทผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ คนงานหรือกรรมกร เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ กลุ่มพนักงาน เช่น เสมียน ผู้ปฏิบัติงานธุรการ และเมื่อพิจารณาในด้านวิชาชีพพบว่า สถานประกอบการต้องการพนักงานด้านช่าง เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ พนักงานด้านการตลาด และการเงิน/บัญชี ตามลำดับ

**ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ** พบว่าในการพัฒนาระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน สถานประกอบการจะใช้วิธีการพัฒนา โดยใช้การสัมมนาเป็นหลัก ส่วนการพัฒนาระดับพนักงาน จะใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยจะใช้การฝึกอบรมทั้งนอกและในสถานที่

# Abstract

## The Situation of the Labour Forces and the Need of Human Resources Development of the Entrepreneurship in the Border Provinces of Southern Thailand

Wanchai Dhammasaccakarn
Sujitra Jorajit
Chusak Charoonsawat
Kanda Janyam
Prince of Songkla University, Hatyai Campus

The purpose of the study is survey the situation of labor forces and the needs of human resource development in the firms in Southern Thailand.

The sample are the 1,435 private sectors, having more than 10 employees, and collecting data by interview from the owners or the representative persons.

The research finding are as following :

The quality of labour forces, the employees in the manufacturing, wholesale and retail trade/restaurants and hotels, construction, transport/storage and communication is lower quality than the employees in the financing/insurance/real estate and business services especially the ability to solve the suddenly problems, and the intention to involve in the firms.

The main problems of the labour forces are not honest to the firms, patience or endurance and social skill. The type of the labour forces needed on the worker or unskilled labour and official worker such as clerks or typists etc., respectively.

The way to develop the managers or middle managers are the seminar and field trip to survey the other plants, and the training both in door and out door for the employees or official worker.

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1. | บทนำ | 1 |
| | ความเป็นมาของปัญหา | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 2 |
| | ประโยชน์ของการวิจัย | 2 |
| | ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 3 |
| 2. | การตรวจเอกสาร | 5 |
| 3. | วิธีดำเนินการวิจัย | 10 |
| | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 10 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 12 |
| | การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ | 12 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 13 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 13 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 13 |
| 4. | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 14 |
| | ตอนที่หนึ่ง : ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง | 14 |
| | ตอนที่สอง : สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ | 15 |
| | ตอนที่สาม : ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ | 30 |
| | ตอนที่สี่ : ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงาน ความต้องการแรงงาน และแนวโน้มแรงงานในอนาคต | 50 |

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| | 5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 54 |
| | สรุปผลการวิจัย | 55 |
| | อภิปรายผล | 59 |
| | ข้อเสนอแนะ | 61 |
| | บรรณานุกรม | 63 |
| | ภาคผนวก | 66 |
| | ก. แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย | 67 |
| | ข. ตารางที่ 4-1 ถึง 4-288 | 70 |
| | ค. ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ | 403 |
| | ง. ประวัติผู้วิจัย | 449 |

# บทที่ 1

# บทนำ

## ความเป็นมาของปัญหา

ในปลายปี พ.ศ.2539 ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาทางสังคมที่สำคัญมากประการหนึ่ง คือ ภาวะการว่างงานของประชาชน อันเกิดจากการเลิก/ลดการจ้างงาน ซึ่งมีผลจากสถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ บางแห่งลดอัตราการผลิตลง จึงจำเป็นต้องลด/เลิกการจ้างงาน สถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศไทย สำหรับในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ชี้ให้เห็นว่าภาวะการไม่มีงานทำของประชากรในภาคใต้เพิ่มจาก 10,885 คน ในปี 2540 เป็น 39,822 คน ในปี 2543 หากคิดเป็นร้อยละ คือ เพิ่มจากร้อยละ 0.71 ในปี 2540 เป็นร้อยละ 2.46 ในปี 2543

นอกจากภาวะทางวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัญหาอุทกภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในเดือนพฤศจิกายน 2543 ได้สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจในภาคใต้อย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะอำเภอหาดใหญ่เป็นเมืองศูนย์กลางเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดในภาคใต้ อุทกภัยครั้งนั้นทำให้ธุรกิจบางอย่างซบเซา ผู้ประกอบการบางรายต้องเลิกกิจการ บางรายปรับลดปริมาณการผลิต สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลโดยตรงต่อภาวะการจ้างงานอย่างยิ่ง

ประเด็นที่สำคัญทางสังคมการเมืองอีกประการหนึ่งของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นคือ ปัญหาความมั่นคง พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มักมีปัญหาผู้ก่อการร้าย ปัญหาการถูกคุกคาม เรียกค่าคุ้มครอง ปัญหาโจรแบ่งแยกดินแดน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้สร้างความไม่มั่นคงต่อการลงทุนประกอบการธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจรายใหญ่ ผู้ประกอบการที่เป็นคนนอกพื้นที่มักไม่กล้าเสี่ยงมาลงทุน เพราะเกรงจะเกิดปัญหาดังกล่าว

นอกเหนือจากสภาพปัญหาดังกล่าวแล้ว เกี่ยวกับสถานการณ์ความต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานก็พบว่า ความต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานในภาคกลางและประเทศมาเลเซียซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับภาคใต้นั้น มีความต้องการแรงงานและให้ค่าจ้างที่สูงกว่า ดังนั้นจึงเกิดภาวะการไหลออกของแรงงานฝีมือทั้งในภาคการเกษตร การประมง การก่อสร้าง เป็นต้น ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานฝีมือ และเกิดการว่างงานของแรงงานไร้ฝีมือในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีผลการศึกษาภาวะแรงงานในภาคใต้ที่น่าสนใจ 4 ประการ ดังนี้ **ประการแรก** ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งภาวะการขาดแคลนแรงงานและภาวะการตกงานเกิดขึ้นพร้อม

ๆ กัน **ประการที่สอง** มีปรากฏการณ์เคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งการย้ายออกและการย้ายเข้าในอัตราสูงเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ **ประการที่สาม** อาจกล่าวได้ว่าเกือบจะเป็นพื้นที่เดียวของประเทศที่แม้ประเทศเผชิญกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็คงมีอยู่ และ**ประการสุดท้าย** เป็นพื้นที่ที่สถานประกอบการประสบปัญหาการจัดการด้านแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม (ประวัติ เวทย์ประสิทธิ์ และคณะ. 2541 , สุรเชษฐ์ ชิระมณี และคณะ. 2539 , อำพร วิริยโกศล และคณะ. 2542)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อตรวจสอบสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบันของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าปรากฏการณ์ดังกล่าวยังคงมีอยู่หรือไม่ หากมีเกิดจากสาเหตุใด จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างไร นอกจากนั้นคณะผู้วิจัยยังสนใจศึกษาคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ และความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ รวมทั้งจะเอื้อประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาประเภทและคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ

3. เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะหลักสูตร

ปริญญาโทสาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

## ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะสถานประกอบการภาคเอกชนเท่านั้น โดยสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สงขลา สตูล นราธิวาส ปัตตานี และยะลา โดยศึกษาสถานประกอบการที่มีแรงงานไม่ต่ำกว่า 10 คน จำนวน 1,435 แห่ง กระจายทุกจังหวัดตามสัดส่วนของจำนวนสถานประกอบการ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานประกอบการ หมายถึง ธุรกิจภาคเอกชน ที่มีพนักงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่ ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา การก่อสร้าง การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล

การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน หมายถึง การทำเหมืองถ่านหิน การผลิตน้ำมันปิโตรเลียมดิบและก๊าซธรรมชาติ การทำเหมืองแร่โลหะและเหมืองแร่อื่น ๆ

การผลิต หมายถึง การผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกายหนังสัตว์และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้รวมทั้งเครื่องเรือน การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์และการพิมพ์โฆษณา การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์จากน้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหินและพลาสติก การผลิตและผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน การผลิตและผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์

การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา หมายถึง การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา

การก่อสร้าง หมายถึง ผู้รับเหมาก่อสร้างทั่วไปและรับเหมาก่อสร้างเฉพาะงาน

การขายส่ง ขายปลีก ภัตตคารและโรงแรม หมายถึง การขายส่งสินค้าชนิดต่าง ๆ ร้านหรือห้างขายสินค้าทั่วไป ภัตตาคารและโรงแรม

การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนามคม หมายถึง การขนส่งทางน้ำ ทางบก ทางอากาศ บริการเกี่ยวกับการขนส่ง และการคมนาคม

บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ หมายถึง สถาบันการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และบริการธุรกิจ

บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ บริการสุขาภิบาล บริการทางสังคมและชุมชน บริการนันทนาการและวัฒนธรรม บริการส่วนบุคคลและบริการในครัวเรือน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถ และใช้ความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ โดยอาจจะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การสัมมนา อบรม การดูงาน การฝึกงาน การให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในระบบ และนอกระบบ ตลอดจนวิธีการอื่นใดที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพมากขึ้นทั้งทางทักษะการทำงาน และคุณภาพทางจิตใจ

# บทที่ 2

## การตรวจเอกสาร

### การศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงาน

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค จังหวัดสงขลา (2544) ได้สำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ 2,654 แห่ง ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 1,435 แห่ง ผลการวิเคราะห์คาดว่า ในระหว่างปี 2544 - 2546 ความต้องการแรงงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมเพิ่มขึ้น คือ ปี 2544 จำนวน 159,997 คน ปี 2545 จำนวน 161,785 คน และปี 2546 จำนวน 163,715 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานระดับประถมศึกษามากที่สุด ประมาณร้อยละ 49 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา ประมาณร้อยละ 23 ปริญญาตรี ร้อยละ 10 อนุปริญญา ร้อยละ 9 และระดับ ปวช. ร้อยละ 7 ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรียังต้องการน้อย คือ ร้อยละ 0.5 เท่านั้น นอกจากนี้ อุตสาหกรรมแต่ละประเภทยังต้องการแรงงานในแต่ละระดับการศึกษาไม่เท่ากัน กล่าวคือ อุตสาหกรรมประเภทการทำเหมืองแร่ การผลิต การก่อสร้างและการคมนาคมขนส่ง ต้องการแรงงานระดับประถมศึกษามากที่สุด โดยต้องการประมาณร้อยละ 42 , 61 69 และ 47 ตามลำดับ ในขณะที่การไฟฟ้า ก๊าซ ประปา และการขายส่ง ขายปลีก ต้องการแรงงานระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ประมาณร้อยละ 40 และ 28 ตามลำดับ ส่วนอุตสาหกรรมประเภทการบริการการเงินฯ และการบริการชุมชนฯ ต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีมากที่สุด ประมาณร้อยละ 33 และ 45 ตามลำดับ

ในด้านความเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับคุณภาพแรงงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี แต่บางอุตสาหกรรม ได้แก่ การผลิต การก่อสร้างและการขนส่ง เห็นว่า ควรปรับปรุงคุณภาพในด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ เห็นว่าควรปรับปรุงคุณภาพทั้งในด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเทและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อสอบถามเกี่ยวกับการขาดทักษะแรงงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 45.38 ยังประสบปัญหาการขาดทักษะในการทำงานของแรงงาน โดยร้อยละ 48.46 ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมาร้อยละ 26.31 ขาดความขยัน ความอดทน และความซื่อสัตย์ ร้อยละ 21.85 ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และร้อยละ 3.38 ขาดทักษะในด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ทักษะที่ผู้ประกอบการขาดมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมา คือ การคิดและแก้ปัญหา การบริการลูกค้า การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

ศูนย์ข่าวตลาดแรงงานภูมิภาค จังหวัดสงขลา (2545) ได้สรุปสถิติของประชากรกำลังแรงงาน ผู้มีงานทำและอัตราการว่างงานของภาคใต้ทั้งหมดเปรียบเทียบกับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน ไตรมาส 2 ของปี 2544 และปี 2545 รายละเอียดสรุปได้ดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 สถิติประชากรกำลังแรงงาน ผู้มีงานทำและอัตราการว่างงานของภาคใต้เปรียบเทียบกับภาพรวมของประเทศ ภาคใต้ และ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

| ภาคและจังหวัด | ประชากร | | กำลังแรงงาน | | ผู้มีงานทำ | | อัตราการว่างงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2544 (พ.ค.) | 2545 (พ.ค.) | 2/2544 | 2/2545 | 2/2544 | 2/2545 | 2/2544 | 2/2545 |
| รวมประเทศ | 62,870,000 | 63,390,000 | 33,390,000 | 33,96.,000 | 30,660,000 | 31,980,000 | 4.1 | 3.0 |
| รวมภาคใต้ | 8,422,363 | 8,493,903 | 4,203,646 | 4,141,161 | 4,141,630 | 4,340,307 | 1.48 | 2.38 |
| สงขลา | 684,933 | 1,347,273 | 664,830 | 712,846 | 658,684 | 695,378 | 0.92 | 2.45 |
| สตูล | 131,007 | 263,103 | 129,624 | 128,724 | 128,057 | 124,088 | 1.21 | 3.60 |
| ปัตตานี | 303,509 | 632,311 | 292,200 | 298,823 | 286,973 | 291,468 | 1.79 | 2.46 |
| ยะลา | 203,423 | 422,976 | 200,342 | 208,133 | 198,499 | 205,539 | 0.92 | 1.25 |
| นราธิวาส | 330,163 | 675,623 | 320,060 | 352,093 | 312,544 | 341,621 | 2.35 | 2.97 |

หน่วย : คน

**ที่มา : ศูนย์ข่าวตลาดแรงงานภูมิภาค จังหวัดสงขลา. 2545 ; สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคใต้ ไตรมาส 2/2545 (เมษายน – มิถุนายน)**

จากตารางที่ 1-1 จะเห็นได้ว่าอัตราการว่างงานของประชาชนในภาคใต้จะมีอัตราค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของประเทศ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และสราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2540) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) สรุปว่า ภาคใต้เป็นภาคที่เป็นศูนย์กลางการบริการและการท่องเที่ยว ดูได้จากสัดส่วนการจ้างพนักงานค่อนข้างมากถึงร้อยละ 38.1 โดยมีศูนย์กลางที่สำคัญอยู่ที่จังหวัดสงขลา (ร้อยละ 35.4) ภูเก็ต (ร้อยละ 14.8) สุราษฎร์ธานี (ร้อยละ 13.7) และนครศรีธรรมราช (ร้อยละ 7.4) และเห็นว่า

- ภูเก็ตมีความโดดเด่นด้านบริการและการท่องเที่ยวมากที่สุด
- สงขลามีความสมดุลในการจ้างงานดีที่สุด ทั้งการผลิตและการบริการ

- สุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช มีการจ้างช่างระดับต่าง ๆ ในเกณฑ์สูงกว่า 2 จังหวัดที่กล่าวมา เนื่องจากมีอุตสาหกรรมเน้นการผลิตมากกว่าการบริการ

ส่วนความต้องการแรงงานในช่วงแผน ฯ 8 คาดว่ามีความต้องการเฉลี่ยปีละ 12,214 คน แยกเป็น ดังนี้

1. วิศวกรและช่างชำนาญงาน รวม 3,375 คน (ร้อยละ 2) โดยกระจายออกเป็น วิศวกรโยธา หรือช่างรับเหมาก่อสร้าง 924 คน ช่างซ่อมบำรุงรถยนต์ 599 คน วิศวกรเครื่องกลโรงงาน 521 คน

2. ช่างเทคนิคระดับต่าง ๆ รวม 7,115 คน (ร้อยละ 4.1) โดยความต้องการช่างอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า 1,906 คน ช่างซ่อมบำรุงรถยนต์ 1,843 คน ช่างกลโรงงาน 1,244 คน ช่างรับเหมาก่อสร้าง 787 คน

3. ช่างฝีมือทุกสาขา รวม 7,008 คน (ร้อยละ 4.1) แบ่งเป็นช่าง (ดัด หล่อ เชื่อมกลึง) โลหะ 1,564 คน ช่างเครื่องกลโรงงาน 544 คน ช่างสีเคาะรถยนต์และจักรยานยนต์ 515 คน ช่างรับเหมาก่อสร้าง 1,301 คน ช่างไม้ก่อสร้าง 440 คน ช่างปูนและช่างเสริมเหล็กคอนกรีต 559 คน

4. ช่างกึ่งฝีมือ รวม 14,411 คน (ร้อยละ 8.4) โดยมีความต้องการช่างรับเหมา 5,410 คน ช่าง (ดัด หล่อ เชื่อมกลึง) โลหะ 3,002 คน ช่างไม้ก่อสร้าง 1,100 คน และช่างปูนและเสริมเหล็กคอนกรีต 884 คน

5. กรรมกรและคนงานทั่วไป รวมกันกว่า 88,590 คน (ร้อยละ 51.7) แบ่งเป็นกรรมกรสาขาทั่ว ๆ ไป 32,181 คน คนสวน (งานเกษตร) 30,106 คน คนงานโรงงานผลิต 10,997 คน คนขับรถ 7,217 คน คนงานรักษาความปลอดภัย 3,505 คน พนักงานบรรจุภัณฑ์ 2,780 คน พนักงานเสริฟอาหาร 1,425 คน พนักงานทำความสะอาด 1,305 คน

6. พนักงานทุกระดับรวมกัน 50,992 คน แบ่งเป็นพนักงานทั่วไป 39,656 คน (ร้อยละ 23.1) หัวหน้าพนักงาน 4,346 คน (ร้อยละ 2.5) นักวิชาชีพ 5,182 คน (ร้อยละ 3) และผู้จัดการ 1,808 คน (ร้อยละ 1.1)

ฝ่ายแรงงาน กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2537) ได้สำรวจสภาวะการทำงานของประชากร รอบที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ 2537 พบว่า ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรวัยแรงงานรวมทั้งหมด 2,096,751 คน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานคือพร้อมที่จะทำงานจำนวน 1,404,402 คน หรือร้อยละ 67 ในบรรดากำลังแรงงานเหล่านี้ มีผู้ว่างงานโดยเปิดเผยเพียงร้อยละ 0.8 และผู้รอฤดูกาลร้อยละ 1.0

โครงสร้างแรงงานร้อยละ 53.2 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จังหวัดสตูลมีประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมสูงสุด และจังหวัดปัตตานีประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่ำสุด อัตราการประกอบอาชีพเกษตรกรรมกำลังลดลง เป็นลำดับจากร้อยละ 65.9 ใน พ.ศ. 2533 เหลือเพียง 53.2 ใน พ.ศ. 2537 แต่อาชีพเกี่ยวกับการบริหาร พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรมกลับเพิ่มขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงงานเป็นไปตามกระแสการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการผลิตของประเทศ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้านที่จะเข้าสู่โครงสร้างการผลิตแบบใหม่นี้ เพราะขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแรงงานป้อนตลาดแรงงานใหม่โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโดยผ่านกระบวนการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น แรงงานในภาคเกษตรที่ว่างงานนอกฤดูการผลิตก็ดี หรือต้องการโยกย้ายออกจากภาคเกษตรก็ดี จะมีโอกาสน้อยในการเข้าสู่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะมีการศึกษาต่ำ ไม่สามารถติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาไทยได้ ขาดทักษะในการผลิตที่อาศัยเครื่องจักร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงปรากฏว่าตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12,654 ตำแหน่ง มีผู้สมัครเพียง 4,346 คน (ร้อยละ 34.3) และได้รับการบรรจุเพียง 2,492 คน (ร้อยละ 19.7) ทางออกของแรงงานภาคเกษตรเหล่านี้ คือเดินทางไปทำงานในบริเวณภาคเหนือของมาเลเซีย ที่มีเขตแดนต่อกับประเทศไทย

สภาวะแรงงานที่เกิดขึ้น คือ การขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้านสำหรับการผลิต และการบริการสมัยใหม่ เพราะแรงงานที่ต้องการด้อยคุณภาพ การขาดแคลนแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรประมง การก่อสร้าง เพราะแรงงานไทยโยกย้ายไปรับจ้างในมาเลเซีย เนื่องจากค่าแรงงานสูงกว่า และสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

อาคม ใจแก้ว (2540) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการผลิตแรงงานฝีมือระดับกลางของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค พบว่า

1. คุณภาพของแรงงานฝีมือได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับกลางและต่ำ
2. ปัจจัยหลักสำคัญ 2 ประการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัสดุอุปกรณ์การสอน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่
3. พบว่า ปัจจัยอื่น ๆ ทางด้าน สังคมเศรษฐกิจ บุคลากร ตัวโครงการสร้างความร่วมมือในลักษณะอนุภาคระหว่างกลุ่มประเทศไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย หรือโครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ (IMT-GT) งบประมาณ และพื้นฐานการศึกษาเดิมของนักศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรเชษฐ์ ชิระมณีและคณะ (2539) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการบุคลากรของธุรกิจสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจการเงิน และกลุ่มธุรกิจการค้า ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจทั้งสามกลุ่มดังกล่าว โดยทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานราชการระดับจังหวัด สมาคมธุรกิจ เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมและพนักงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 291 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมจะขาดแคลนฝีมือแรงงาน เช่น วิศวกร เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ผู้ช่วยช่าง พนักงานบริการในร้านอาหารและโรงแรม แรงงานไร้ฝีมือ เช่น คนงานก่อสร้าง ลูกเรือประมง เป็นต้น ธุรกิจการค้าจะขาดแคลนแรงงานประเภทนักบัญชี นักการตลาด เป็นต้น ธุรกิจการเงินจะขาดแคลนแรงงานในระดับผู้บริหาร สาขาการตลาด การเงินและบัญชี สำหรับความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทั้งสามกลุ่มธุรกิจ พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการผลิต การบริหารบุคคล เช่น ภาวะผู้นำ ระบบการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนธุรกิจการค้าและการเงิน จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านการบริหารบุคคลเป็นหลัก

อำพร วิริยโกศล และคณะ (2542) ได้ศึกษากับกลุ่มธุรกิจการค้าและการท่องเที่ยวใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ในด้านแรงงานนั้นยังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษามลายู ภาษาอังกฤษและภาษาจีน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ของธุรกิจทุกประเภทไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การจัดการด้านระบบข้อมูลข่าวสาร การรวมกลุ่มซึ่งต้องอาศัยความช่วยเหลือในการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยที่กล่าวมา ในแต่ละพื้นที่ของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานการณ์และสภาพปัญหาแตกต่างกันไป ความต้องการแรงงานกับจำนวนแรงงานที่ตอบสนองยังไม่สอดคล้องกันมากนัก แต่ถ้าพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว กล่าวได้ว่า 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีภาวะการจ้างงานแต่ยังขาดแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของนายจ้าง ควรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำมาพิจารณา แก้ไขปัญหาต่อไป

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงาน ประเภทและคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดในการดำเนินการมี ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามี ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งตั้งอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 3,143 แห่ง (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค จังหวัดสงขลา. 2543)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งตามประเภทของสถานประกอบการที่มีในแต่ละจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,435 แห่ง รายละเอียดดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

| ประเภทสถานประกอบการ | จังหวัด | | | | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | สงขลา | สตูล | นราธิวาส | ปัตตานี | ยะลา | |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 10 |
| | (0.1) | (2.7) | (1.5) | (0.5) | (2.0) | (0.7) |
| การผลิต | 238 | 23 | 23 | 55 | 64 | 403 |
| | (29.1) | (30.7) | (16.9) | (27.5) | (31.2) | (28.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | (0.1) | | | | | (0.1) |
| การก่อสร้าง | 32 | 2 | 7 | 17 | 19 | 77 |
| | (3.9) | (2.7) | (5.1) | (8.5) | (9.3) | (5.4) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 362 | 37 | 90 | 76 | 86 | 651 |
| และโรงแรม | (44.2) | (49.3) | (66.2) | (38.0) | (42.0) | (45.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 52 | 3 | 2 | 11 | 8 | 76 |
| การคมนาคม | (6.3) | (4.0) | (1.5) | (5.5) | (3.9) | (5.3) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 38 | 1 | 4 | 6 | 10 | 59 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.6) | (1.3) | (2.9) | (3.0) | (4.9) | (4.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 95 | 7 | 8 | 34 | 14 | 158 |
| บริการส่วนบุคคล | (11.6) | (9.3) | (5.9) | (17.0) | (6.8) | (11.0) |
| **รวม** | 819 | 75 | 136 | 200 | 205 | 1,435 |
| | (57.1) | (5.2) | (9.5) | (13.9) | (14.3) | (100.0) |

จากตารางที่ 2-1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมามีจำนวนพอกันอยู่ในจังหวัดยะลา และปัตตานี และเมื่อพิจารณาตามประเภทสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ร้อยละ 45.4 รองลงมาเป็นประเภทการผลิต และบริการชุมชน/บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล ร้อยละ 28.1 และ 11.0 ตามลำดับ

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และการเดินทางไปสัมภาษ์เชิงลึก (indept interview) กับผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง และครอบคลุมมากขึ้น

1. แบบสัมภาษณ์สถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ เช่น ชื่อสถานประกอบการ สถานที่ตั้ง ผลผลิตจากการประกอบการ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ปัญหาด้านแรงงานและความต้องการแรงงาน เช่น ปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน ปัญหาด้านทักษะ และความต้องการด้านแรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ด้านการพัฒนาแรงงาน เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ ตลอดจนคุณลักษณะที่คาดหวังจากการฝึกอบรมหรือการได้รับการศึกษา

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงลึกมากขึ้น คณะผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบโดยตรง โดยทำการสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาใน 4 ส่วน ดังนี้

- สถานการณ์แรงงานก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แนวทางการแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงงาน
- สถานการณ์แรงงานหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงงาน
- แนวโน้มทางด้านแรงงานในอนาคต
- แนวคิดในการจัดระบบแรงงานของภาครัฐที่เอื้อต่อการจัดการด้านแรงงานของสถานประกอบการ

## การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อหาข้อบกพร่อง โดยนำไปทดลองสัมภาษณ์กับสถานประกอบการ ประมาณ 10 แห่ง และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขอความร่วมมือสถานประกอบการในการให้สัมภาษณ์จากแรงงานจังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการออกสัมภาษณ์เจ้าของหรือผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างร่วมกับบุคลากรของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2544

ขั้นตอนที่ 3 ติดต่อสถานประกอบการ เพื่อขอสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริษัททรอปิคอลแคนนิ่ง (มหาชน) จำกัด บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารสัตว์ (มหาชน) จำกัด และบริษัทเซฟสกิน จำกัด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ และคัดเลือกเฉพาะที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 1,435 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 45.66 ของสถานประกอบการที่มีอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 ลงรหัสข้อมูลตามคู่มือที่นักวิจัยกำหนด

ขั้นตอนที่ 3 บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ถอดเทปข้อมูลที่สัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และเรียบเรียงประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เน้นการใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าการกระจายข้อมูล เพื่อบรรยายสถานการณ์ด้านแรงงาน ตลอดจนความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

# บทที่ 4

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คณะผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์
4. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงาน ความต้องการแรงงาน และแนวโน้มในอนาคต

### ตอนที่หนึ่ง ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง สถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1,435 แห่ง โดยคณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นายจ้างหรือเจ้าของกิจการ 374 แห่ง และสัมภาษณ์ตัวแทนหรือผู้ได้รับมอบหมาย 1,061 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ 73.9 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา ร้อยละ 57.1 รองลงมา ได้แก่ ตั้งอยู่ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ร้อยละ 14.3 , 13.9 , 9.5 และ 5.2 ตามลำดับ

เมื่อสอบถามถึงผลผลิตในปี 2544 เปรียบเทียบกับปี 2543 พบว่ามีผู้ตอบว่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 35.3 ลดลงร้อยละ 27.4 และมีผู้ไม่แสดงความเห็นร้อยละ 37.3

จากการสอบถามถึงผลผลิตในปี 2545 เปรียบเทียบกับปี 2544 พบว่ามีผู้ตอบว่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.9 ลดลงร้อยละ 6.3 และมีผู้ไม่แสดงความเห็นร้อยละ 70.8

เมื่อคาดการณ์ถึงผลผลิตปี 2546 เปรียบเทียบกับปี 2545 พบว่ามีผู้ตอบว่า เพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.0 ลดลงร้อยละ 5.0 และมีผู้ไม่แสดงความเห็นร้อยละ 73.0

## ตอนที่สอง สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

### 1. สถานการณ์ด้านจำนวนแรงงาน

1.1 **สถานการณ์ด้านจำนวนแรงงาน** พบว่า จำนวนแรงงานหรือพนักงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว แต่ละประเภทสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด แสดงในตารางที่ 3 -1

ตารางที่ 3-1 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเภทสถานประกอบการ จำนวน 1,435 แห่ง จำแนกตามจังหวัด

| ประเภทอุตสาหกรรม | สงขลา | | สตูล | | นราธิวาส | | ปัตตานี | | ยะลา | | รวมทั้ง 5 จังหวัด | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ไทย | ต่างด้าว | ไทย | ต่างด้าว | ไทย | ต่างด้าว | ไทย | ต่างด้าว | ไทย | ต่างด้าว | ไทย | ต่างด้าว | |
| การทำเหมืองแร่ | 12 | - | 100 | - | 46 | 1 | 63 | - | 144 | - | 365 | 1 | 366 |
| และเหมืองหิน | (0.01) | (-) | (0.12) | (-) | (0.05) | (0.001) | (0.07) | (-) | (0.17) | (-) | (0.43) | (0.001) | (0.43) |
| การผลิต | 32,522 | 140 | 2167 | 55 | 1707 | 3 | 6551 | 19 | 5112 | 4 | 48059 | 221 | 28280 |
| | (38.39) | (0.17) | (2.56) | (0.06) | (2.01) | (0.0035) | (7.73) | (0.02) | (6.03) | (0.0047) | (56.73) | (0.26) | (56.97) |
| การไฟฟ้า/ก๊าซและ | 25 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 25 | - | 25 |
| การประปา | (0.03) | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | (-) | (0.03) | (-) | (0.03) |
| การก่อสร้าง | 2,052 | - | 104 | - | 427 | - | 645 | - | 517 | - | 3745 | - | 3745 |
| | (2.42) | (-) | (0.12) | (-) | (0.50) | (-) | (0.76) | (-) | (0.61) | (-) | (4.42) | (-) | (4.42) |
| การขายส่ง/ขายปลีก | 11,137 | 11 | 653 | - | 2588 | 6 | 1818 | - | 2653 | - | 18849 | 17 | 18866 |
| | (13.14) | (0.01) | (0.77) | (-) | (3.05) | (0.01) | (2.15) | (-) | (3.13) | (-) | (22.24) | (0.02) | (22.26) |
| การคมนาคม/ขนส่ง | 2193 | - | 305 | - | 95 | - | 401 | - | 187 | - | 3181 | - | 3181 |
| | (2.59) | (-) | (0.36) | (-) | (0.11) | (-) | (0.47) | (-) | (0.22) | (-) | (3.75) | (-) | (3.75) |
| บริการการเงิน | 958 | 1 | 10 | - | 67 | - | 178 | - | 184 | - | 1397 | 1 | 1398 |
| | (1.13) | (0.00) | (0.01) | (-) | (0.08) | (-) | (0.21) | (-) | (0.25) | (-) | (1.93) | (0.001) | (1.65) |
| บริการชุมชน | 4808 | 8 | 175 | - | 442 | - | 2027 | - | 1418 | - | 8870 | 8 | 8878 |
| | (5.66) | (0.01) | (0.21) | (-) | (0.52) | (-) | (2.39) | (-) | (1.67) | (-) | (10.45) | (0.01) | (10.48) |
| รวม | 53707 | 160 | 3514 | 55 | 5372 | 10 | 11683 | 19 | 10215 | 4 | 84491 | 248 | 84739 |
| | 63.38 | 0.19 | 4.15 | 0.06 | 6.34 | 0.01 | 13.79 | 0.02 | 12.05 | 0.0047 | 99.71 | 0.29 | 100.00 |

จากตารางที่ 3-1 พบว่ามีพนักงานหรือแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 84,739 คน เป็นแรงงานไทย 84,491 คน แรงงานต่างด้าว 248 คน คิดเป็นร้อยละ 99.71 และ 0.29 ตามลำดับ จำนวนพนักงานโดยเฉลี่ยต่อสถานประกอบการประมาณ 59 คน

**1.2 สถานการณ์ด้านคุณภาพแรงงาน** จากการพิจารณาสถานการณ์ด้านคุณภาพของแรงงาน โดยแบ่งเป็น

1.2.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า คุณภาพแรงงานอยู่ในระดับดี รองลงมาอยู่ในระดับพอใช้ ดีมาก และต่ำ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพแรงงานที่อยู่ในระดับดีมาก จากลำดับแรกถึงลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันอดทน ความทุ่มเทให้กับหน่วยงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะ ตามลำดับ

กล่าวในภาพรวมได้ว่า สถานการณ์ด้านคุณภาพแรงงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในสภาพที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน (รายละเอียดในตารางที่ 4-1 ภาคผนวก)

1.2.2 พิจารณาลักษณะคุณภาพแรงงานในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับคุณภาพ พบผลดังนี้

1) ลักษณะความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พบว่า มีระดับค่อนข้างน้อย หรือต่ำในสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การผลิต การก่อสร้าง และการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ตามลำดับ ในขณะที่สถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล บริการการเงิน/การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีในระดับค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-14 ภาคผนวก)

2) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในสถานประกอบการประเภทการผลิต การก่อสร้าง การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีในระดับค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-15 ภาคผนวก)

3) ความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน พบว่า มีในระดับค่อนข้างต่ำในสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การผลิต และการก่อสร้าง ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม

และการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน มีในระดับค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-16 ภาคผนวก)

4) ความขยัน อดทน พบว่า มีในระดับค่อนข้างต่ำในสถานประกอบการผลิต การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และการก่อสร้าง ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล บริการการเงิน/การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีความขยันอดทนในระดับค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-17 ภาคผนวก)

5) ความซื่อสัตย์ สุจริต พบว่า มีระดับค่อนข้างต่ำในสถานประกอบการประเภทการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน และการผลิต ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-18 ภาคผนวก)

6) ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน พบว่า มีระดับค่อนข้างต่ำในสถานประกอบการประเภทการผลิต การก่อสร้าง การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงานค่อนข้างสูง (รายละเอียดในตารางที่ 4-19 ภาคผนวก)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พนักงาน หรือแรงงานที่ปฏิบัติในสถานประกอบการประเภทการผลิต การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การก่อสร้าง รวมถึงการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม จะมีระดับคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการประเภทบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

1.2.3 พิจารณาลักษณะคุณภาพแรงงานของแต่ละสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด

1) ลักษณะคุณภาพแรงงานแต่ละด้านในแต่ละจังหวัด พบว่า อยู่ในระดับดีถึงพอใช้ในทุกลักษณะของแต่ละจังหวัด อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มว่า คุณภาพด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน จะมีค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพด้านอื่น ๆ ซึ่งผลคล้ายคลึงกันทุกจังหวัด

## 2. ปัญหา และอุปสรรคด้านแรงงาน

2.1 **ปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน** จากการพิจารณาปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ โดยแบ่งเป็น

2.1.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า แม้สถานประกอบการส่วนใหญ่จะรายงานว่าไม่มีปัญหาถึงร้อยละ 54.6 แต่ปัญหาที่พบเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ พนักงานขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน และพนักงานขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ร้อยละ 22.0 , 11.9 และ 9.9 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีกร้อยละ 1.5 เช่น ขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ทำงานไม่เป็นระบบ และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-2 ภาคผนวก)

2.1.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ พบผลดังนี้

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ประสบปัญหา พนักงานขาดความขยันซื่อสัตย์อดทนเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดทักษะในการปฏิบัติในหน้าที่

2) การผลิต ประสบปัญหา ขาดทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน และปัญหาอื่น ๆ ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและประปา พบว่า ไม่มีปัญหา เพราะมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 แห่ง

4) การก่อสร้าง ประสบปัญหา ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่นเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ปัญหาอื่น ๆ และขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ประสบปัญหาอื่น ๆ เช่น ขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดทักษะ ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ประสบปัญหา พนักงานขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทนเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ปัญหาอื่น ๆ เช่น ขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา เป็นต้น ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ตามลำดับ

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจประสบปัญหาอื่น ๆ เช่น ขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ทำงานไม่เป็นระบบเป็นอันดับแรก รองลง

**Central Library**
**Prince of Songkla University**

มา ได้แก่ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่นและขาดความขยัน ซื่อสัตย์อดทน ตามลำดับ

8) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ประสบปัญหาอื่น ๆ เช่น พนักงานขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ทำงานไม่เป็นระบบ ขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของปัญหาด้านแรงงานแต่ละประเภทของสถานประกอบการ พบว่าส่วนใหญ่ปัญหาอันดับแรก ได้แก่ ปัญหาอื่น ๆ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การทำงานไม่เป็นระบบ เป็นต้น โดยเฉพาะสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและการโรงแรม การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล (รายละเอียดในตารางที่ 4-21 ภาคผนวก)

2.1.3 พิจารณาเปรียบเทียบปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นของแต่ละประเภทสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า

1) ในด้านปัญหาคุณลักษณะแรงงาน พบว่า เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นจังหวัดใดก็ประสบปัญหาพนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ยกเว้นจังหวัดนราธิวาสที่รองลงมาเป็นปัญหาการขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น

2) เปรียบเทียบปัญหาคุณลักษณะแรงงานเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญในแต่ละจังหวัด พบว่า

2.1) สถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า ปัญหาคุณลักษณะแรงงานมีอัตราแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด จังหวัดสงขลาและยะลา ประสบปัญหาอื่น ๆ เช่น พนักงานขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ทำงานไม่เป็นระบบ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากกว่าจังหวัดอื่น จังหวัดสตูลจะประสบปัญหาพนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน ในสัดส่วนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น จังหวัดนราธิวาส พนักงานขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่นค่อนข้างสูง ในขณะที่จังหวัดปัตตานี พนักงานขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น

กล่าวได้ว่าสัดส่วนของปัญหาคุณลักษณะแรงงานในสถานประอบการประเภทขายส่งขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ในแต่ละจังหวัดมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาทางด้านจิตใจและ

สังคมมากกว่าที่จะเป็นปัญหาด้านทักษะการปฏิบัติงาน (รายละเอียดในตารางที่ 4-87, 4-88 4-89, 4-90 และ 4-91 ภาคผนวก)

2.2) สถานประกอบการประเภทการผลิต พบว่า ปัญหาคุณลักษณะพนักงานด้านการขาดทักษะในการปฏิบัติงานจะพบมากในจังหวัดสงขลา นราธิวาส และปัตตานี ในขณะที่ปัญหาการขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จะพบมากในจังหวัดสตูล และยะลา

กล่าวได้ว่าสัดส่วนของปัญหาคุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการประเภทการผลิตในแต่ละจังหวัดมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาทางด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าปัญหาทางด้านจิตใจและสังคม (รายละเอียดในตารางที่ 4-87, 4-88, 4-89, 4-90 และ 4-91 ภาคผนวก)

2.3) สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า ปัญหาคุณลักษณะพนักงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ การขาดความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ทำงานไม่เป็นระบบ ขาดขวัญและกำลังใจ เป็นต้น พบมากในจังหวัดสงขลาและปัตตานี ส่วนปัญหาการขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น จะพบมากในจังหวัดสตูล และนราธิวาส ในขณะที่ปัญหาการขาดทักษะในการปฏิบัติงานจะพบมากในจังหวัดยะลา

กล่าวได้ว่า สัดส่วนของปัญหาคุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีแนวโน้มจะเป็นปัญหาทางด้านจิตใจและสังคมมากกว่าที่จะเป็นปัญหาทางด้านทักษะการปฏิบัติงาน (รายละเอียดในตารางที่ 4-87, 4-88, 4-89 4-90 และ 4-91 ภาคผนวก)

2.2 **ปัญหาด้านกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลน** เมื่อพิจารณากลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนในสถานประกอบการ จำแนกพิจารณาได้ ดังนี้

2.2.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า แม้สถานประกอบการส่วนใหญ่จะรายงานว่าไม่ขาดแคลนบุคลากรถึงร้อยละ 58.7 ส่วนอีกร้อยละ 40.8 ที่ตอบว่าขาดแคลน และมีร้อยละ 0.5 ไม่ตอบ ในส่วนที่ตอบว่าขาดแคลนนั้น ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 23.7 ขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงาน (คนงาน , กรรมกร) รองลงมาขาดแคลนกลุ่มพนักงาน (เสมียน , ผู้ปฏิบัติงานธุรการ) กลุ่มหัวหน้า (หัวหน้าฝ่าย , แผนก , โฟร์แมน) และกลุ่มผู้บริหาร/ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 8.3 , 5.2 และ 3.6 ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-3 ภาคผนวก)

2.2.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ พบผลดังนี้

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มหัวหน้างานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดแคลนกลุ่มผู้บริหาร

2) การผลิต ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดแคลนกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มหัวหน้างาน ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

4) การก่อสร้าง ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มหัวหน้างาน รองลงมา ได้แก่ ขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มพนักงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มหัวหน้างาน ตามลำดับ

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มพนักงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าและกลุ่มผู้บริหาร ตามลำดับ

8) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ขาดแคลนบุคลากรกลุ่มพนักงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าและกลุ่มผู้บริหาร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนแต่ละประเภทสถานประกอบการ มีแนวโน้มว่า กลุ่มผู้ใช้แรงงานงาน และกลุ่มพนักงาน เป็นกลุ่มที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยกลุ่มผู้ใช้แรงงานจะขาดแคลนในสถานประกอบการประเภทการผลิต การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ในขณะที่กลุ่มพนักงานจะขาดแคลนในสถานประกอบการประเภท การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและการโรงแรม การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-22 ภาคผนวก)

2.2.3 พิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนของแต่ละประเภทสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า

1) เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งจังหวัด ไม่ว่าจังหวัดใดก็ขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะจังหวัดสงขลาและนราธิวาส รองลงมา ได้แก่ กลุ่มพนักงาน ส่วนกลุ่มอื่นขาดแคลนไม่มากนัก

2) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลน เฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญในแต่ละจังหวัด พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-92 , 4-93 , 4-94 , 4-95 และ 4-96 ภาคผนวก)

2.1) ประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า มีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มพนักงานเป็นอันดับแรก ในสองจังหวัด ได้แก่ สงขลาและสตูล ในขณะที่จังหวัดนราธิวาสมีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มหัวหน้างานเป็นอันดับแรก จังหวัดปัตตานีขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และจังหวัดยะลาขาดแคลนกลุ่มผู้บริหาร ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การขาดแคลนบุคลากรของสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ในแต่ละจังหวัดมีสัดส่วนแตกต่างกันไปค่อนข้างหลากหลาย ทั้งนี้อาจจะเป็นผลจากปัจจัยบางประการ เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ชีวิตความเป็นอยู่ ขนาดและจำนวนของสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเหล่านั้น เช่น จังหวัดสงขลา มีสถานประกอบการประเภทนี้มาก อาจต้องการกลุ่มพนักงานมาก จึงขาดแคลนมาก ในขณะที่จังหวัดปัตตานีขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน อาจจะเนื่องมาจากแรงงานส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานยังประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า มีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับแรกถึงสามจังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล และยะลา ส่วนจังหวัดนราธิวาส มีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มหัวหน้างาน และกลุ่มผู้บริหารเป็นอันดับแรก ในขณะที่จังหวัดปัตตานี ขาดแคลนกลุ่มผู้บริหารเป็นอันดับแรก อย่างไรก็ตามทั้งจังหวัดนราธิวาสและปัตตานี มีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับสอง

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า กลุ่มผู้ใช้แรงงาน เป็นกลุ่มบุคลากรที่ยังมีความต้องการในสถานประกอบการประเภทการผลิตในเกือบทุกจังหวัด

2.3) ประเภทบริการชุมชน/บริการสังคม/และบริการส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มพนักงาน มีสัดส่วนการขาดแคลนเป็นอันดับแรกในสามจังหวัด ได้แก่ สงขลา ปัตตานี และยะลา ในขณะที่จังหวัดสตูลมีสัดส่วนการขาดแคลนแรงงานกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอันดับแรก และจังหวัดนราธิวาสมีสัดส่วนการขาดแคลนกลุ่มผู้บริหารเป็นอันดับแรก

อาจกล่าวได้ว่า ในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ บุคลากรกลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้ใช้แรงงานยังเป็นที่ต้องการในสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคม/และบริการส่วนบุคคล

**2.3 ปัญหาด้านการขาดทักษะในการทำงาน** เมื่อพิจารณาปัญหาการขาดทักษะในการทำงานของสถานประกอบการ จำแนกพิจารณาได้ ดังนี้

2.3.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า แม้สถานประกอบการส่วนใหญ่ จะรายงานว่าบุคลากรไม่ขาดทักษะ ถึงร้อยละ 65.7 และไม่ตอบร้อยละ 0.7 โดยมีส่วนที่บอกว่าขาดทักษะ ร้อยละ 33.6 ในจำนวนที่รายงานว่าขาดทักษะนี้ ทักษะที่ขาดมากที่สุดในสามอันดับแรก คือ ทักษะ

ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา ได้แก่ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และทักษะการบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 50.1 , 35.5 และ 35.0 ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-4 และ 4-5 ภาคผนวก)

2.3.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการขาดและไม่ขาดทักษะของบุคลากรในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีสัดส่วนของพนักงานที่ขาดทักษะมากกว่าไม่ขาดทักษะ (รายละเอียดในตารางที่ 4-23 ภาคผนวก)

เมื่อพิจารณาทักษะที่ขาดมากในกลุ่มบุคลากร ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การคิดและแก้ปัญหา การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และทักษะในการบริการลูกค้า โดยเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่ระบุว่า มีสัดส่วนการขาดบุคลากรสูง พบว่า ทักษะภาษาอังกฤษ มีสัดส่วนการขาดแคลนมากที่สุดในสถานประกอบการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทการผลิต และการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-30 ภาคผนวก)

สำหรับทักษะการคิดและแก้ปัญหา มีแนวโน้มว่ามีสัดส่วนในการขาดมากในสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทการผลิต (รายละเอียดในตารางที่ 4-34 ภาคผนวก)

ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มีแนวโน้มว่า มีสัดส่วนในการขาดมากในสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และสถานประกอบการประเภทการผลิต ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-25 ภาคผนวก)

ทักษะการบริการลูกค้า มีแนวโน้มว่ามีสัดส่วนในการขาดมากในสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และสถานประกอบการประเภทการผลิต ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-29 ภาคผนวก)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ประสบปัญหาการขาดทักษะในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และสถานประกอบการประเภทการผลิต ตามลำดับ โดยทักษะที่บุคลากรขาดมากที่สุด ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การคิดและแก้ปัญหา การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และทักษะการบริการลูกค้า ตามลำดับ โดยมีข้อน่าสังเกตุว่า

สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ประสบปัญหาบุคลากรขาดทักษะในทุกทักษะที่กล่าวมาเป็นอันดับแรก เมื่อเทียบกับสถานประกอบการประเภทอื่น

2.3.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการขาดและไม่ขาดทักษะของบุคลากร แต่ละประเภทสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า

1) การพิจารณาภาพรวมทั้งจังหวัด พบว่า สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีสัดส่วนของบุคลากรที่ขาดทักษะในการทำงานสูงกว่าไม่ขาดทักษะในทุกจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดสตูล พบว่ามีความแตกต่างของสัดส่วนค่อนข้างเด่นชัด คือ ร้อยละ 81.8 และ 43.8 ตามลำดับ (จังหวัดสตูลแม้จะมีสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรมไม่มาก หรือไม่ใช่ศูนย์รวมของสถานประกอบการประเภทดังกล่าว แต่ที่ขาดทักษะ เพราะผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์จะเดินทางไปหางานทำในจังหวัดใหญ่ เช่น สงขลา เป็นต้น ดังจะเห็นได้ว่า จังหวัดสงขลา แม้จะมีสัดส่วนการขาดทักษะสูงกว่าไม่ขาดทักษะก็ตาม แต่ไม่มากนัก คือ ร้อยละ 49.6 และ 41.1 ตามลำดับ) (รายละเอียดในตารางที่ 4-98 ภาคผนวก)

นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบการบางประเภทที่มีสัดส่วนของบุคลากรที่ขาดทักษะในการทำงานสูงกว่าไม่ขาดทักษะในบางจังหวัด เช่น ในจังหวัดสงขลา และยะลา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ในจังหวัดปัตตานีและยะลา ได้แก่ สถานประกอบการประเภทบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-97 , 4-100 และ 4-101 ภาคผนวก)

2) พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการขาดทักษะและไม่ขาดทักษะของบุคลากร รวมถึงประเภทของทักษะที่ขาดแคลน เฉพาะในสถานประกอบการที่สำคัญในแต่ละจังหวัด พบว่า

2.1) ประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า สัดส่วนการขาดแคลนทักษะการบริการลูกค้ามีค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะอื่น และพบผลในทำนองเดียวกันนี้ในทุกจังหวัด รองลงมา ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษามาลายู โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีสัดส่วนการขาดแคลนทักษะด้านภาษาจีนและภาษามาลายูค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น (จังหวัดสงขลา มีหาดใหญ่เป็นศูนย์กลางการให้บริการและการค้าและธุรกิจประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม เป็นธุรกิจที่เน้นทักษะการให้บริการเป็นหลัก) (รายละเอียดในตารางที่ 4-123 , 4-124 , 4-125 , 4-126 , 4-127 , 4-128 , 4-129 , 4-130 4-131 , 4-132 , 4-133 และ 4-138 ภาคผนวก)

2.2) ประเภทการผลิต พบว่าสัดส่วนการขาดแคลนทักษะการคิดและแก้ปัญหามีค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา ยะลา และนราธิวาส รองลงมา ได้แก่ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ทักษะการฝึกอบรม ตลอดจนทักษะการขับขี่ยานพาหนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดสงขลา นอกจากนี้ยังขาดทักษะอื่น ๆ เช่น ทักษะในงานฝีมือ ทักษะด้านเครื่องจักร เครื่องยนต์ เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-102 4-107 , 4-115 , 4-148 , 4-150 , 4-151 , 4-152 , 4-153 และ 4-157 ภาคผนวก)

2.3) ประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่าสัดส่วนการขาดแคลนทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มีค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในจังหวัดยะลา สงขลา และปัตตานี รองลงมา ได้แก่ ทักษะการบริการลูกค้า และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา (รายละเอียดในตารางที่ 4-107 , 4-109 , 4-110 , 4-123 และ 4-128 ภาคผนวก)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สัดส่วนการขาดแคลนทักษะของบุคลากรในสถานประกอบการจะพบมากในจังหวัดสงขลา ซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางทางอุตสาหกรรมการค้าและธุรกิจของภาคใต้ตอนล่าง และลักษณะทักษะที่ขาดแคลน ก็เป็นไปตามประเภทของสถานประกอบการ เช่น ถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ก็จะมีสัดส่วนการขาดแคลนทักษะการบริการลูกค้าค่อนข้างสูง ถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทการผลิต จะมีสัดส่วนการขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหาค่อนข้างสูง และถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ก็จะมีสัดส่วนการขาดทักษะด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และทักษะการบริการลูกค้าค่อนข้างสูง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จะพบว่าแม้บางจังหวัดที่ไม่ใช่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและธุรกิจ เช่น จังหวัดสตูล แต่มีสัดส่วนการขาดทักษะของบุคลากรบางทักษะ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากแรงงานที่มีคุณภาพและทักษะสูงเดินทางไปทำงานในแหล่งที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและอุตสาหกรรม เพราะมีรายได้และค่าตอบแทนและโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าสูงกว่า เป็นต้น

### 3. ความต้องการด้านแรงงาน

3.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า วิชาชีพหรือสาขาของบุคลากรที่ต้องการรับเข้ามาทำงานในกรณีที่จะรับบุคลากรเพิ่ม อันดับแรก ได้แก่ วิชาชีพทางช่าง และบุคลากรด้านการตลาด ซึ่งมีปริมาณใกล้เคียงกัน รองลงมา ได้แก่ สาขาด้านการเงินและบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการจัดการ ด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม และด้านอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

พนักงานขับรถ ผู้ที่จบการศึกษาภาคบังคับและพร้อมที่จะเข้ามาเรียนรู้งาน เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-6 ภาคผนวก)

3.2 พิจารณาสัดส่วนวิชาชีพหรือสาขาของบุคลากรที่ต้องการ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ โดยเน้นเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญ ดังนี้ (รายละเอียดในตารางที่ 4-37 , 4-38 , 4-39 , 4-40 ,4-41 , 4-42 , 4-43 , 4-44 , 4-45 , 4-46 , 4-47 , 4-48 , และ 4-49 ภาคผนวก)

1) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการ พบว่า สาขาวิชาชีพด้านอุตสาหกรรมการบริการ/โรงแรม มีสัดส่วนความต้องการเป็นอันดับแรกเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่น รองลงมา ได้แก่ สาขาด้านการตลาด ด้านการจัดการ และด้านคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

2) ด้านการผลิต เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการ พบว่า สาขาวิชาชีพด้านสาธารณสุข มีสัดส่วนความต้องการเป็นอันดับแรกเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น รองลงมา ได้แก่ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านวิศวกร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านช่าง ตามลำดับ (การผลิตเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบคุณภาพอาหาร, สุขอนามัย เพราะอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาหารทะเล ปลากระป๋อง กุ้งแช่แข็ง และอื่นๆ)

3) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการ พบว่า สาขาวิชาชีพด้านสาธารณสุข มีสัดส่วนความต้องการเป็นอันดับแรก เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่น รองลงมา ได้แก่ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์/มนุษย์ศาสตร์ ตามลำดับ

3.3 พิจารณาสัดส่วนวิชาชีพหรือสาขาของบุคลากรที่ต้องการ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด โดยพิจารณาเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบเชิงสัดส่วนระหว่างจังหวัด อาจจะมีความคลาดเคลื่อน เพราะจำนวนสถานประกอบการในจังหวัดอื่น ยกเว้นจังหวัดสงขลา มีค่อนข้างน้อย ซึ่งพอสรุปผลได้ ดังนี้

1) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการกับวิชาชีพอื่นในแต่ละจังหวัด พบว่า

1.1) วิชาชีพด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม แม้ว่าจะมีความต้องการค่อนข้างสูงในจังหวัดสงขลา แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ ยะลา ปัตตานี และสงขลา (รายละเอียดในตารางที่ 4-203 , 4-204 , 4-205 4-206 ภาคผนวก)

1.2) วิชาชีพด้านการตลาด เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดสตูล นราธิวาส ยะลา สงขลา และปัตตานี ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-161 , 4-162, 4-163 , 4-164 และ 4-165 ภาคผนวก)

1.3) วิชาชีพด้านการจัดการ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ นราธิวาส ยะลา สงขลา ปัตตานี และสตูล ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-171 , 4-172 , 4-173 , 4-174 และ 4-175 ภาคผนวก)

1.4) วิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ ยะลา สงขลา ปัตตานี และนราธิวาส ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-176 , 4-177 , 4-178 และ 4-179 ภาคผนวก)

2) ด้านการผลิต เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการกับวิชาอื่นในแต่ละจังหวัด พบว่า

2.1) วิชาชีพด้านสาธารณสุข เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดสงขลา (รายละเอียดในตารางที่ 4-207 ภาคผนวก) ทั้งนี้ไม่มีข้อมูลความต้องการของจังหวัดอื่น เป็นไปได้ว่าสถานประกอบการด้านการผลิตโดยเฉพาะการผลิตเกี่ยวกับอาหารทะเล และการผลิตที่เน้นความสำคัญด้านสุขอนามัยสูง เช่น การผลิตถุงมือยางที่ใช้วงการแพทย์และสาธารณสุข ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา

2.2) วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-185 , 4-186 และ 4-187 ภาคผนวก)

2.3) วิชาชีพด้านวิศวกร เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่สัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ ยะลา สงขลา และปัตตานี ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-193 , 4-194 และ 4-195 ภาคผนวก)

2.4) วิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดยะลา สงขลา และนราธิวาส ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-180 , 4-182 และ 4-184 ภาคผนวก)

2.5) วิชาชีพด้านช่าง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ นราธิวาส สงขลา ปัตตานี ยะลา และสตูล ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-188, 4-189 , 4-190 , 4-191 และ 4-192 ภาคผนวก)

3) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนวิชาชีพที่ต้องการกับวิชาชีพอื่นในแต่ละจังหวัด พบว่า

3.1) วิชาชีพด้านสาธารณสุข เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดสงขลา (รายละเอียดในตารางที่ 4-207 ภาคผนวก) ส่วนจังหวัดอื่นไม่มีข้อมูล

3.2) วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และสงขลา ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-185 , 4-186 และ 4-187 ภาคผนวก)

3.3) วิชาชีพด้านสังคมศาสตร์/มนุษย์ศาสตร์ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในเชิงสัดส่วน พบว่า จังหวัดที่มีสัดส่วนความต้องการมาก ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และสงขลา ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-200 , 4-201 และ 4-202 ภาคผนวก)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการพิจารณาภาพรวมแม้จะพบว่าวิชาชีพด้านช่าง ด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านการจัดการ จะมีสถานประกอบการในห้าจังหวัดชายภาคใต้ต้องการมากตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการระหว่างวิชาชีพ โดยพิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่สำคัญสามประเภทใหญ่ ๆ จะพบว่า สถานประกอบการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีสัดส่วนความต้องการวิชาชีพด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรมค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยเฉพาะในจังหวัดยะลา ปัตตานี และสงขลา ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ วิชาชีพด้านการตลาด มีสัดส่วนความต้องการมากในจังหวัดสตูล นราธิวาส ยะลา และสงขลา เป็นต้น

สำหรับสถานประกอบการประเภทการผลิต มีสัดส่วนความต้องการวิชาชีพด้านสาธารณสุขค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา รองลงมา ได้แก่ วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ มีสัดส่วนความต้องการมากในจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีสัดส่วนความต้องการวิชาชีพด้านสาธารณสุขค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลา รองลงมา ได้แก่ วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ โดยมีสัดส่วนความต้องการมากในจังหวัดยะลา ปัตตานี และสงขลา ตามลำดับ

## ตอนที่สาม | ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์

### 1. ศักยภาพในการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ

#### 1.1 ศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร

1.1.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 78.3 มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของตน และร้อยละ 21.5 ไม่มีศักยภาพ/ความสามารถ และมีสถานประกอบการที่ไม่ให้ข้อมูล ร้อยละ 0.1 (รายละเอียดในตารางที่ 4-7 ภาคผนวก)

1.1.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการมีและไม่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า มีสถานประกอบการเพียงสามประเภท ที่มีสัดส่วนการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนสูงกว่าไม่มีศักยภาพ/ความสามารถ ได้แก่ สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ส่วนสถานประกอบการอื่น ๆ ที่เหลือมีสัดส่วนการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนต่ำกว่าไม่มีศักยภาพ/ความสามารถ (รายละเอียดในตารางที่ 4-50 ภาคผนวก)

1.1.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการมีและไม่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่าส่วนใหญ่ในแต่ละจังหวัด ประเภทของสถานประกอบการที่มีสัดส่วนการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสูงกว่าไม่มี เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่น ๆ ได้แก่ สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ซึ่งพบผลเช่นเดียวกันนี้ในจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา

ส่วนจังหวัดสตูล มีแนวโน้มว่าสถานประกอบการประเภทการผลิต การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม และบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีสัดส่วนของการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสูงกว่าไม่มี ในขณะที่จังหวัดนราธิวาส มีเพียงสถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม เท่านั้นที่มีสัดส่วนของการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสูงกว่าไม่มี (รายละเอียดในตารางที่ 4-213 ภาคผนวก)

**1.2 การได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรของสถานประกอบการ**

1.2.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 48.9 ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยฝึกอบรมของตนเอง รองลงมา ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 36.9 , 28.1 และ 10.9 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ อีกร้อยละ 21.6 มีข้อน่าสังเกต คือ ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาเพียง ร้อยละ 6.8

1.2.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รองลงมา ได้แก่ กรมจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

2) การผลิต ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รองลงมา ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากกรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม ตามลำดับ

4) การก่อสร้าง ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานประกันสังคม กรมจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยฝึกอบรมของตนเอง กรมจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ กรมจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

7) บริการการเงิน/การประกับภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยฝึกอบรมของตนเอง รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเอกชน และสถาบันการศึกษา ตามลำดับ

8) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานภาคเอกชน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรแตกต่างกันตามลักษณะกิจกรรมของสถานประกอบการ เช่น ถ้าเป็นสถานประกอบการที่สร้างหรือผลิตสินค้า และผลิตภัณฑ์ วัตถุหรือตัวสินค้า ก็จะได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรม

จากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นหลัก เช่น สถานประกอบการประเภทการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน หรือประเภทการผลิต เป็นต้น

ส่วนสถานประกอบการประเภทให้บริการหรือมีตัวสินค้าที่เน้นการให้บริการ เช่น ภัตตาคาร/โรงแรม บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มักจะมีหน่วยงานฝึกอบรมของตนหรือเครือข่ายของตนให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากร

อย่างไรก็ตาม มีข้อน่าสังเกตว่า สถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ (รายละเอียดในตารางที่ 4-51 ภาคผนวก)

1.2.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า

1) เมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละจังหวัด ทั้งห้าจังหวัด พบว่า ไม่ว่าจังหวัดใดมักจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานตามลักษณะงานหรือกิจกรรมที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่ กล่าวคือ ถ้าเป็นสถานประกอบการที่มีผลผลิตออกมาเป็นผลิตภัณฑ์หรือเป็นวัตถุหรือเป็นชิ้น เช่น สถานประกอบการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน สถานประกอบการประเภทการผลิต ส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และจะมีลักษณะทำนองเดียวกันในเกือบทุกจังหวัด สถานประกอบการที่เน้นการให้บริการ เช่น ภัตตาคาร/โรงแรม/การขายปลีก/ขายส่ง และการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีแนวโน้มที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยการฝึกอบรมของบริษัทและมีลักษณะเช่นนี้เกือบทุกจังหวัด

สำหรับสถานประกอบการประเภทการก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม ซึ่งมีลักษณะการใช้แรงงานระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากร ค่อนข้างหลากหลายและยังไม่ชัดเจนนัก แต่ที่เด่น ๆ และสอดคล้องกันในเกือบทุกจังหวัด ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม และกรมจัดหางาน ยกเว้นจังหวัดนราธิวาสที่ได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงกว่าหน่วยงานอื่น

ส่วนสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นการให้บริการด้านการศึกษา สถานพยาบาล และสาธารณสุข เช่น โรงเรียนเอกชน โรงพยาบาล และองค์กรอื่นที่มีลักษณะการให้บริการชุมชน ดังนั้น จึงได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งมีลักษณะในทำนองเดียวกันในทุกจังหวัด รองลงมา ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน เช่น จังหวัดสงขลา สตูล และยะลา เป็นต้น

2) การพิจารณาการได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงาน เฉพาะสถานประกอบการที่สำคัญในแต่ละจังหวัด พบว่า

2.1) ประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า ได้รับการสนุบสนุนการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยฝึกอบรมของตนเป็นอันดับแรก โดยพบผลเช่นเดียวกันนี้ทั้งในจังหวัดสงขลา สตูล นราธิวาส ปัตตานี และยะลา รองลงมา ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานภาคเอกชนแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด เช่น จังหวัดสงขลา รองลงมา ได้แก่ กรมจัดหางาน ในขณะที่จังหวัดสตูลเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นอันดับแรกในทุกจังหวัด รองลงมา ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น จังหวัดสงขลา และสตูล กรมจัดหางาน เช่น จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นต้น

2.3) ประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาเป็นอันดับแรกในทุกจังหวัด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเอกชน เช่น จังหวัดสงขลา สตูล และยะลา สำนักงานประกันสังคม เช่น จังหวัดนราธิวาส และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น จังหวัดปัตตานี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจะได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานใดก็ตาม ขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจหรือมีลักษณะงานที่เน้นการให้บริการเป็นหลัก มักจะได้รับการสนับสนุนจากฝึกอบรมจากหน่วยการฝึกอบรมของตน หรือถ้าสถานประกอบการที่เน้นการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ก็จะได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถ้าสถานประกอบการที่มีกิจกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับชุมชน/สังคมและบริการส่วนบุคคล ก็จะได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาเป็นหลัก และเป็นลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ไม่ว่าสถานประกอบการเหล่านั้นจะตั้งอยู่ในจังหวัดใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า จังหวัดหรือสถานที่ตั้งไม่เกี่ยวข้องกับประเภทของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมแก่สถานประกอบการมากนัก

อย่างไรก็ตาม มีข้อน่าสังเกตว่า สถานประกอบการที่มีพนักงานที่ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น สถานประกอบการประเภทก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนามคม มักจะได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น สำนักงานประกันสังคม กรมจัดหางาน หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพบผลในทำนองเดียวกันนี้ในเกือบทุกจังหวัด

## 2. คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากร

### 2.1 คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก

2.1.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 40.8 ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน รองลงมาซึ่งใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 40.2 ต้องการพัฒนาคุณภาพทางจิตใจ เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และ ร้อยละ 16.4 ต้องการพัฒนาทักษะทางสังคม เช่น การอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นต้น อีกร้อยละ 1.9 และ 0.7 ต้องการพัฒนาอื่น ๆ และไม่ตอบ ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-11 ภาคผนวก)

2.1.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-55 ภาคผนวก)

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ต้องการพัฒนาคุณภาพทางจิตใจ และทักษะทางสังคม ตามลำดับ

2) ประเภทการผลิต ต้องการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เช่น การตรงต่อเวลา ความมีวินัย เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทักษะทางสังคม และคุณภาพทางจิตใจ ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน

4) การก่อสร้าง ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ทักษะทางสังคม และคุณภาพทางจิตใจ ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ต้องการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เป็นอันดับแรก เช่น การตรงต่อเวลา การมีวินัย รองลงมาซึ่งใกล้เคียงกัน ได้แก่ คุณภาพทางจิตใจ ทักษะทางสังคม และทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ ข้อน่าสังเกต คือ สถานประกอบการประเภทนี้มีสัดส่วนความต้องการพัฒนาในแต่ละด้านไม่ต่างกันมากนัก

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ต้องการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เป็นอันดับแรก รองลงมาซึ่งใกล้เคียงกัน ได้แก่ ทักษะทางสังคม คุณภาพด้านจิตใจ และทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ

7) บริการการเงิน/การประกันสังคม/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ต้องการพัฒนาคุณภาพทางจิตใจ ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทักษะทางสังคม ตามลำดับ

8) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน และคุณภาพด้านจิตใจ ตามลำดับ

2.1.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด ในที่นี้จะพิจารณาเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่มีกลุ่มตัวอย่างมากพอ พบผลดังนี้

1) คุณลักษณะทางด้านจิตใจ เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ พบว่า สถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรเป็นอันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และสถานประกอบการประเภทการผลิต โดยพบผลในลักษณะเช่นนี้ในจังหวัดสงขลา นราธิวาส และยะลา ส่วนจังหวัดสตูล และปัตตานีสลับที่ในลำดับรองลงมา เป็นสถานประกอบการประเภทการผลิต และการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตามลำดับ

2) คุณลักษณะทักษะด้านสังคม เช่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่น พบว่า สถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรเป็นอันดับแรก ได้แก่ การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล รองลงมา ได้แก่ การผลิต และการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ตามลำดับ โดยพบผลในลักษณะเช่นนี้ในจังหวัดสงขลา สตูล และยะลา ส่วนจังหวัดนราธิวาสและปัตตานี พบว่า สถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรเป็นอันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม รองลงมา ได้แก่ การผลิต และการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตามลำดับ

3) คุณลักษณะด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน พบว่า สถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรเป็นอันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการประเภทการผลิต รองลงมา ได้แก่ การบริการชุมชน/บริการสังคม/และบริการส่วนบุคคล และการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ตามลำดับ โดยพบผลเช่นนี้ในจังหวัดสงขลาและนราธิวาส ในขณะที่จังหวัดยะลา อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการประเภทการผลิต รองลงมาเป็นการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตามลำดับ ในขณะที่จังหวัดสตูลและปัตตานี อันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการพัฒนาให้บุคลากร พบว่า ถ้าพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความ

สามารถในการทำงาน และคุณภาพทางด้านจิตใจพอ ๆ กัน รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านสังคม

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงประเภทของสถานประกอบการแต่ละประเภทในแต่ละจังหวัด จะพบว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่เน้นการให้บริการ เช่น การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตใจให้พนักงาน เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย เป็นต้น และพบผลในทำนองเดียวกันนี้ในเกือบทุกจังหวัด

ส่วนประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ เช่น การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต และการก่อสร้าง มีแนวโน้มว่าต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน แม้ว่าจะมีสัดส่วนความต้องการแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละจังหวัดก็ตาม

ส่วนสถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานในสำนักงาน อาจจะเป็นงานที่มีลักษณะบริการเช่นกัน แต่เป็นบริการที่ระดับสูงขึ้น เป็นลักษณะของการบริการต่อเนื่อง เช่น สถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีแนวโน้มว่าต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านทักษะทางสังคมให้พนักงานหรือบุคลากร เช่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความมีมิตรไมตรี เป็นต้น และพบผลในทำนองเดียวกันนี้อย่างน้อย 3 จังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล และยะลา (รายละเอียดในตารางที่ 4-234 4-235 , 4-236 , 4-237 และ 4-238 ภาคผนวก)

**2.2 ประเภทความสามารถที่พึงประสงค์ในกรณีที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ**

2.2.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 47.5 ต้องการให้บุคลากรมีความสามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตัวเอง รองลงมา คือ ร้อยละ 41.1 ต้องการให้บุคลากรสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ และร้อยละ 29.5 ต้องการให้บุคลากรสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานคนอื่นในหน่วยงาน

ส่วนที่เหลือได้แก่ สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้, สามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และสามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ อีกร้อยละ 22.1 15.4 และ 12.1 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความต้องการความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วอีกร้อยละ 22.4 เช่น ด้านภาษา , ช่างกลโรงงาน , มีความอดทน , รับผิดชอบ , สู้งานตลอดจนมีทักษะตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น (รายละเอียดในตารางที่ 4-12 ภาคผนวก)

2.2.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความสามารถที่พึงประสงค์หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-56 ภาคผนวก)

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถด้านอื่น ๆ กลับมา เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลได้ สามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตัวเอง และสามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ ตามลำดับ

2) ประเภทการผลิต หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีความสามารถที่จะจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ สามารถที่จะรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ และสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถที่จะสอนงานคนอื่นได้ และสามารถจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานเป็นอันดับแรกเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

4) การก่อสร้าง หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีความสามารถด้านอื่น ๆ กลับมา เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ สามารถจะรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีความสามารถด้านอื่น ๆ กลับมา เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถคิดสร้างงานขึ้นมาด้วยตนเอง สามารถจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานได้ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้

แก่ มีความคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง หรือสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานได้ สามารถสอนงานให้คนอื่นได้ หรือสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตามลำดับ เป็นต้น

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีความสามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตามลำดับ

8) การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ ประสงค์จะให้มีมีความสามารถสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตัวเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตามลำดับ

2.2.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความสามารถที่พึงประสงค์หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-239 , 4-240 , 4-241 , 4-242 และ 4-243 ภาคผนวก

1) พิจารณาภาพรวมทั้งจังหวัด พบว่า แต่ละจังหวัดมีความประสงค์แตกต่างกันไป เช่น จังหวัดสงขลา พบว่า ประเภทสถานประกอบการการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต และการก่อสร้าง ประสงค์จะให้มีความสามารถในการจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เป็นลำดับต้นๆ ในขณะที่จังหวัดยะลา ประสงค์จะให้มีความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นลำดับต้นๆ

ส่วนจังหวัดสตูล พบว่า สถานประกอบการการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม และประเภทการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ประสงค์จะให้มีความสามารถในการช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานเป็นลำดับต้น ๆ สำหรับจังหวัดปัตตานี และนราธิวาสยังเห็นแนวโน้มไม่ชัดเจนมากนัก

กล่าวได้ว่าสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด มีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกันไปหลังจากสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ซึ่งแตกต่างกัน

2) พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความสามารถที่พึงประสงค์ หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด โดยพิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่สำคัญที่มีกลุ่มตัวอย่างมากพอ พบผลดังนี้

2.1) ประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า ในจังหวัดสงขลา และปัตตานีมีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ สู้งาน ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง และมีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานตามลำดับ

ในจังหวัดสตูล สถานประกอบการมีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถช่วยจัดอบรมพนักงานในหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้และมีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ

สำหรับจังหวัดนราธิวาส สถานประกอบการมีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการสอนงานให้คนอื่นได้ และมีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานได้ ตามลำดับ

ส่วนจังหวัดยะลา สถานประกอบการมีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารบุคคลได้เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง และมีความสามารถในการสอนงานให้คนอื่นได้ ตามลำดับ

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า ในจังหวัดสงขลา สถานประกอบการมีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และมีความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ตามลำดับ

ในจังหวัดสตูล สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นได้ด้วยตนเอง และมีความสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ ตามลำดับ

สำหรับจังหวัดนราธิวาส สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ เป็นต้น และมีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานได้ตามลำดับ

ส่วนจังหวัดปัตตานี สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานด้านบุคคลได้ และมีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ ตามลำดับ

ในจังหวัดยะลา สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และสู้งาน ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถที่จะจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และมีความสามารถที่จะสอนงานคนอื่นได้ ตามลำดับ

2.3) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการสวนบุคคล พบว่า ในจังหวัดสงขลา สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเองเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และสู้งาน ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ และมีความสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงานกับมีความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน ตามลำดับ

ในจังหวัดสตูล สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบการบริหารงานด้านบุคคลได้ และมีความสามารถจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน ตามลำดับ

ส่วนจังหวัดนราธิวาส สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ มีความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ช่างกลโรงงาน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ และสู้งาน ตลอดจนมีทักษะที่ตรงกับงานที่ทำอยู่ และมีความสามารถที่จะจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน ตามลำดับ

สำหรับจังหวัดปัตตานี สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถจัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน และมีความสามารถรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

ในจังหวัดยะลา สถานประกอบการมีความประสงค์ให้บุคลากรมีความสามารถรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลได้เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ มีความสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ ตามลำดับ

กล่าวได้ว่า เมื่อพิจารณาความประสงค์ของสถานประกอบการ หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ พบว่า สถานประกอบการในแต่ละประเภท ต้องการให้บุคลากรมีความสามารถหลังจากได้รับการศึกษาแตกต่างกันไป และแม้ในประเภทเดียวกัน แต่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างกัน ก็มีความประสงค์ที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่หลากหลายตามลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติ และตามความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ซึ่งไม่เหมือนกัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา หรือพัฒนากำลังคนหรือแรงงาน จึงควรให้ความสนใจในความหลากหลายที่เกิดขึ้นด้วย จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **แนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร**

3.1 **แนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน**

3.1.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า แนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 54.8 ใช้การสัมมนา รองลงมา ได้แก่ ใช้การไปดูงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ร้อยละ 47.0 และ 45.9 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังใช้การฝึกอบรมในหน่วยงาน ร้อยละ 31.3 ใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น ไปต่างประเทศ ใช้การสอนงาน การประชุมประจำปี และเรียนจากประสบการณ์ อีกร้อยละ 16.8 และใช้วิธีการศึกษาต่อเพียงร้อยละ 8.4 (รายละเอียดในตารางที่ 4-9 ภาคผนวก)

3.1.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-52 ภาคผนวก)

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ใช้แนว/วิธีการฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การดูงาน และการฝึกอบรมในหน่วยงาน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน และใช้การสัมมนา ตามลำดับ

2) การผลิต ใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เป็นอันดับแรก เช่น ไปต่างประเทศ เรียนรู้จากประสบการณ์ จัดคนมาสอนงาน เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ การไปดูงาน และใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่ ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ใช้แนว/วิธีการฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การไปดูงาน และใช้การสัมมนา ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน

4) การก่อสร้าง ใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เป็นอันดับแรก เช่น ไปต่างประเทศ เรียนรู้จากประสบการณ์ จัดคนมาสอนงาน เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ การไปดูงานและการฝึกอบรมในหน่วยงาน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน และสนับสนุนให้การศึกษาต่อ ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ใช้แนว/วิธีการสัมมนาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เป็นอันดับแรก เช่น ไปต่างประเทศ เรียนรู้จากประสบการณ์ จัดคนมาสอนงาน เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ การสัมมนา และการไปดูงาน ตามลำดับ

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ใช้แนว/วิธีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการสัมมนา ตามลำดับ

8) บริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ใช้แนว/วิธีสนับสนุนให้ศึกษาต่อเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ และการไปดูงาน ตามลำดับ

กล่าวได้ว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของการทำงานต่างกัน ย่อมมีแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานแตกต่างกันไป โดยมีข้อน่าสังเกตว่า สถานประการที่เป็นการให้บริการ มีลักษณะการทำงานนั่งโต๊ะในสำนักงาน พนักงานเป็นกลุ่มบุคคลที่ค่อนข้างมีการศึกษา เช่น การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การบริการชุมชน/บริการสังคม/และบริการส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีแนวโน้มว่าจะสนับสนุนให้ศึกษาต่อ รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ในขณะที่สถานประกอบการที่มีลักษณะการใช้แรงงาน เช่น การผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน โดยใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดคนมาสอนงาน การไปดูงานต่างประเทศ เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ การไปดูงาน ตามลำดับ

3.1.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-219 , 4-220 , 4-221 , 4-222 และ 4-223 ภาคผนวก)

1) พิจารณาภาพรวมทั้งจังหวัด พบว่า สถานประกอบการแต่ละประเภทในแต่ละจังหวัด มีแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม พบว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะงานเน้นการให้บริการ ทำงานนั่งโต๊ะในสำนักงานและพนักงานค่อนข้างมีการศึกษาสูง เช่น สถานประกอบการประเภทบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีแนวโน้มว่า จะมี

แนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อ โดยเฉพาะจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา เป็นต้น

ส่วนสถานประกอบการที่มีลักษณะเน้นการใช้แรงงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก เช่น การผลิต การก่อสร้าง การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม มีแนวโน้มว่าจะมีแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น เรียนรู้จากประสบการณ์ จัดคนมาสอนงาน และไปดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ในจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี สำหรับจังหวัดสงขลา สถานประกอบการประเภทการผลิต มีแนวโน้มจะใช้แนว/วิธีการดูงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การสัมมนา และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ตามลำดับ

2) พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบในแต่ละจังหวัด โดยพิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่สำคัญที่มีกลุ่มตัวอย่างมากพอ พบผลดังนี้

2.1) ประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า แนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานที่ใช้เป็นหลัก ได้แก่ การฝึกอบรม โดยใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่และการฝึกอบรมในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ การสัมมนา ซึ่งพบในจังหวัดสงขลา ยะลา และปัตตานี เป็นต้น ส่วนจังหวัดสตูล นอกจากจะใช้แนว/วิธีการฝึกอบรมในหน่วยงานแล้ว ยังใช้การไปดูงานด้วย ในขณะที่จังหวัดนราธิวาสจะใช้แนว/วิธีการดูงานเป็นหลัก รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า แนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานที่ใช้ค่อนข้างแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด โดยในจังหวัดสตูล นราธิวาส และปัตตานี จะใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดคนมาสอนงานเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ การสัมมนา หรือการดูงาน เป็นต้น ในขณะที่จังหวัดสงขลา เน้นการไปดูงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การสัมมนา เป็นต้น โดยในจังหวัดยะลา เน้นการฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดคนมาสอนงาน เป็นต้น

2.3) การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า แนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานที่ใช้เป็นหลัก ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ โดยพบในจังหวัดสงขลา และจังหวัดยะลา รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงานและการฝึกอบรมนอกสถานที่ เป็นต้น ในขณะที่จังหวัดสตูล สถานประกอบการจะใช้แนว/วิธีการฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นอันดับแรก รองลงมาจะใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัด

คนมาสอนงาน เป็นต้น ซึ่งตรงข้ามกับจังหวัดนราธิวาสที่สถานประกอบการใช้แนว/วิธีอื่น ๆ เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ ส่วนจังหวัดปัตตานี สถานประกอบการจะใช้แนว/วิธีการไปดูงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ สนับสนุนให้ไปเรียนต่อ ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนว/วิธีที่สถานประกอบการใช้พัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีแนวโน้มขึ้นอยู่กับประเภทหรือลักษณะงานของสถานประกอบการ และพื้นที่หรือจังหวัดด้วย กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีธรรมชาติของงานที่เน้นการให้บริการและทำงานในสำนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง เช่น การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล จะใช้แนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ทั้งนี้จะสังเกตุได้ค่อนข้างเด่นชัดในจังหวัดที่มีสถาบันการศึกษาระดับสูงตั้งอยู่ เช่น จังหวัดสงขลา ซึ่งมีมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏตั้งอยู่ หรือในจังหวัดยะลา ซึ่งมีสถาบันราชภัฏตั้งอยู่ โดยที่สถาบันเหล่านี้มีการเปิดสอนในภาคพิเศษ ในวันเสาร์ – อาทิตย์ ซึ่งสามารถเข้าศึกษาได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เป็นต้น

### 3.2 แนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน

3.2.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า แนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 37.9 ใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่ รองลงมาใช้การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการสัมมนา ร้อยละ 36.6 และ 28.9 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีสถานประกอบการจำนวนหนึ่งที่ไม่ระบุว่าใช้วิธีใดอีก ร้อยละ 24.8 ใช้การดูงาน ร้อยละ 23.1 และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ร้อยละ 16.9 ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-9 ภาคผนวก)

3.2.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-53 ภาคผนวก)

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ใช้แนว/วิธีการฝึกอบรมนอกสถานที่เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการสัมมนา ตามลำดับ

2) ประเภทการผลิต พบว่า ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 37.9 ไม่ได้มีแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน ที่ใช้อยู่บ้าง ได้แก่ ใช้การสัมมนา รองลงมา ได้แก่ ใช้การดูงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา พบว่า ส่วนใหญ่ใช้การไปดูงาน รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการฝึกอบรมนอกหน่วยงาน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน

4) การก่อสร้าง พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้มีแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน ที่ใช้อยู่บ้างได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ส่วนใหญ่ใช้การฝึกอบรมในหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่ และการสัมมนา ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้มีแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน ที่ใช้อยู่บ้าง ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ และการสัมมนา ตามลำดับ

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ใช้การฝึกอบรมในหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมนอกสถานที่ และการสัมมนา ตามลำดับ

8) การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การดูงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ ตามลำดับ

กล่าวได้ว่า สถานประกอบการบางประเภท ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายหรือไม่มีแนว/วิธีที่จะพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน เช่น สถานประกอบการประเภทการผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการบางประเภท เช่น การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม เป็นต้น

3.2.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีที่ใช้พัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-224 4-225 , 4-226 , 4-227 และ 4-228 ภาคผนวก)

1) พิจารณารวมแต่ละจังหวัด พบว่า เกือบทุกจังหวัดจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ สถานประกอบการบางประเภทมีสัดส่วนการไม่มีแนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานค่อนข้างสูง เช่น สถานประกอบการประเภทการผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม อย่างไรก็ตาม สำหรับสถานประกอบการที่มีแนว/วิธีพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานอยู่บ้าง ส่วนใหญ่ก็จะใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก ทั้งฝึกอบรมภายในและภายนอกสถานที่ ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้เกือบทุกจังหวัด

2) พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด โดยพิจารณาเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้และมีกลุ่มตัวอย่างมากพอ พบผลดังนี้

2.1) ประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า สถานประกอบการในบางจังหวัดจะเน้นการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมา ได้แก่ การสัมมนา เช่น จังหวัดสงขลาและปัตตานี เป็นต้น บางจังหวัดก็ใช้การไปดูงานและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เช่น จังหวัดสตูล นราธิวาสและยะลา รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า ทั้งห้าจังหวัดมีสัดส่วนของการไม่มีแนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานค่อนข้างสูง ซึ่งผลนี้สอดคล้องกันทุกจังหวัด ที่มีอยู่ส่วนใหญ่จะเป็นการใช้การสัมมนา เช่น จังหวัดสตูล นราธิวาส และปัตตานี เป็นต้น ในขณะที่จังหวัดยะลา จะใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่ และจังหวัดสงขลาจะเน้นสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น

2.3) ประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า ในจังหวัดสงขา ปัตตานี และยะลา จะเน้นการไปดูงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ และสัมมนาหรือฝึกอบรม เป็นต้น ในขณะที่จังหวัดนราธิวาสและสตูล เน้นการฝึกอบรมนอกสถานที่ และมีสัดส่วนของการไม่มีแนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานค่อนข้างสูง เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ในเรื่องของการมีแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการ แนวโน้มที่ปรากฏค่อนข้างเด่นชัด ได้แก่ มีสถานประกอบการบางประเภทที่มีสัดส่วนการไม่มีแนว/วิธีการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างสูง เช่น สถานประกอบการด้านการผลิต การก่อสร้างและการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม เป็นต้น และพบผลในลักษณะเช่นเดียวกันในทุกจังหวัด

ส่วนสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ ก็มีแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามธรรมชาติและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีแนวโน้มว่าในบางจังหวัดที่มีสถาบันการศึกษาตั้งอยู่มากก็เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อ เช่น จังหวัดสงขลา เป็นต้น

ในการพัฒนาพนักงานนั้น นอกจากจะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติและพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับขนาดของสถานประกอบการด้วย ขนาดในที่นี้รวมถึงขนาดของการลงทุน และจำนวนพนักงาน เช่น ถ้าสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ มีการลงทุนสูง พนักงานมีจำนวนมาก ก็อาจจะมีวิธีการพัฒนาหลากหลายมากขึ้น เช่น บางแห่งมีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้กับพนักงานด้วย เช่น กลุ่มบริษัทเซฟสกิน จำกัด เป็นต้น

### 3.3 ระดับที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา

3.3.1 พิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 45.5 สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี รองลงมาซึ่งมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา และ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 14.4 และ 14.2 ตามลำดับ สำหรับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีสถานประกอบการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษา ร้อยละ 9.3 ส่วนระดับ ปวช. ร้อยละ 5.6 ตามลำดับ (รายละเอียดในตารางที่ 4-10 ภาคผนวก)

ข้อสังเกตบางประการจากข้อมูลที่กล่าวมา คือ เหตุใดการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงค่อนข้างสูงกว่าระดับอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามเหตุใดการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาระดับ ปวช. จึงค่อนข้างต่ำ ซึ่งจะได้อธิบายในตอนต่อไป

3.3.2 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-54 ภาคผนวก)

1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีเป็นอันดับแรกเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา และ ปวช. ตามลำดับ

2) ประเภทการผลิต สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับ ปวช. และปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ

3) การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นต้น

4) การก่อสร้าง สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับ ปวช. และ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ

5) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับ ปวช. เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

6) การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและปวช. ตามลำดับ

7) การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และ ปวส./อนุปริญญา ตามลำดับ

8) การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและมัธยมศึกษา ตามลำดับ

กล่าวได้ว่า ความต้องการที่จะสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้น พบว่า สถานประกอบการด้านการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และด้านการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ มีสัดส่วนความต้องการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ และสถานประกอบการประเภทการผลิต มีสัดส่วนความต้องการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ

3.3.3 พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด พบว่า (รายละเอียดในตารางที่ 4-229, 4-230 , 4-231 , 4-232 และ 4-233 ภาคผนวก)

1) พิจารณาภาพรวมแต่ละจังหวัด พบว่า เกือบทุกจังหวัดมีลักษณะคล้ายกัน กล่าวคือ สถานประกอบการบางประเภท เช่น การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีในสัดส่วนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการบางประเภท เช่น การก่อสร้าง และการผลิต เป็นต้น

ส่วนสถานประกอบการบางประเภท มีสัดส่วนการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่แตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด เช่น สถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ในจังหวัดสงขลามีสัดส่วนการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับบางจังหวัด เช่น สตูล นราธิวาส และยะลา เป็นต้น

2) พิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด โดยพิจารณาเฉพาะประเภทสถานประกอบการที่สำคัญและมีกลุ่มตัวอย่างมากพอ พบผลดังนี้

2.1) การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ ปวส./อนุปริญญาเป็นอันดับแรก โดย

พบผลเช่นนี้ในจังหวัดนราธิวาส ยะลา สตูล และปัตตานี ในขณะที่สถานประกอบการในจังหวัดสงขลาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นอันดับแรก เป็นต้น

2.2) ประเภทการผลิต พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาเป็นอันดับแรก โดยพบผลเช่นนี้ในจังหวัดสงขลา นราธิวาส และปัตตานี ในขณะที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ในจังหวัดยะลาสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ปวช. เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา เป็นต้น

2.3) การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี โดยพบผลเช่นนี้ในจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา ในขณะที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ในจังหวัดสตูลและนราธิวาส สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นอันดับแรก เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ความต้องการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับใดนั้นแตกต่างกันไปตามประเภทของสถานประกอบการ โดยที่สถานประกอบการแต่ละประเภทจะมีลักษณะหรือธรรมชาติของงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ลักษณะและธรรมชาติของงานยังเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิของพนักงานด้วย เช่น สถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ตัวอย่างของสถานประกอบการที่มีอยู่ในประเภทนี้ ได้แก่ สถานพยาบาล สถาบันการศึกษา สหกรณ์ สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการบันเทิง เป็นต้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ถ้าพิจารณาจากข้อมูลยังพบว่า ขึ้นอยู่กับแหล่งที่ตั้งของสถานประกอบการด้วย เช่น จังหวัดสงขลา จังหวัดยะลา หรือจังหวัดปัตตานี ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่ชัดเจนขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น

ส่วนสถานประกอบการบางประเภท เช่น ประเภทการผลิต และการก่อสร้าง ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน คุณวุฒิของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา ดังนั้น สถานประกอบการจึงสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา หรือระดับ ปวช. และพบผลในลักษณะเช่นนี้เกือบทุกจังหวัด และในหลายแห่งจัดให้บุคลากรศึกษาในระบบการศึกษานอกโรงเรียนภายในสถานประกอบการ

สำหรับสถานประกอบการบางประเภท เช่น ประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคาร และโรงแรม ซึ่งธรรมชาติหรือลักษณะงานของสถานประกอบการประเภทนี้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาระดับกลาง เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงพบว่าสถานประกอบการประเภทนี้ต้องการให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับ ปวส./อนุปริญญา เป็นอันดับ

แรก และพบผลเช่นนี้ในเกือบทุกจังหวัด ยกเว้นในจังหวัดสงขลา ที่สถานประกอบการส่วนใหญ่สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคใต้ตอนล่าง สถานประกอบการที่ตั้งอยู่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง มีกลุ่มบุคลากรที่พร้อมจะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ประกอบกับจังหวัดสงขลามีสถาบันการศึกษาระดับสูงหลายแห่ง จึงทำให้โอกาสที่บุคลากรจะได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีมากกว่าจังหวัดอื่น เป็นต้น

## ตอนที่สี่ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงาน ความต้องการแรงงานและแนวโน้มแรงงานในอนาคต

### 1. สถานการณ์แรงงานก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แนวทางการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงงาน

สถานประกอบการที่มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ จะไม่ค่อยประสบปัญหาด้านแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากสถานประกอบการประเภทนี้มักไม่ขาดแคลนแรงงาน มีการรับแรงงานเพิ่มเติมบ้างในบางสาขา เช่น กลุ่มช่าง ถ้าในระดับปริญญาตรีก็ต้องการสาขาวิศวกรรมศาสตร์ โดยแรงงานที่รับเข้ามาต้องผ่านการคัดเลือกตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการมีตัวเลือกจากผู้มาสมัครจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศคติเกี่ยวกับงานเพิ่มเติมบ้างในบางสาขา เช่น สถานประกอบการที่นำระบบ ISO 9000 และ ISO 14000 มาจับระบบการทำงาน ก็ต้องพัฒนาความรู้ในเรื่องนี้ด้วย การพัฒนามีทั้งการฝึกอบรมและการให้ไปดูงาน ระดับหัวหน้าก็จะมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันทุกเช้า (morning talk)

สำหรับสถานประกอบการประเภทการผลิต ซึ่งต้องการพนักงาน/แรงงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจกำลังเจริญเติบโตทางสถานประกอบการประเภทนี้ต้องการแรงงานจำนวนมาก มักจะประสบปัญหาเรื่องแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเกือบทุกระดับตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือ (unskill labour) จนถึงแรงงานระดับฝีมือ (skill labour) ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานส่วนหนึ่งลาออกไป และขาดแคลนแรงงานที่จะรับเข้ามาใหม่ เพื่อทดแทนแรงงานเดิมและในหลายกรณีต้องการเพิ่มกำลังแรงงานใหม่ อันเนื่องจากการขยายการผลิต การแก้ปัญหาของสถานประกอบการ คือ การไปสำรวจแรงงานต่างจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานทางภาคอีสาน และในบางกรณีสถานประกอบการบางแห่งมีกลวิธีจูงใจแรงงานจากสถานประกอบการอื่นมาทดแทน

2. **สถานการณ์แรงงานหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แนวทางการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงงาน**

หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจแรงงานทุกระดับค่อนข้างจะประสบปัญหา มีการตกงานกันมาก ส่วนสถานประกอบการที่มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ จะไม่ประสบปัญหาเท่าใดนัก หลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หลายแห่งยังคงมีการจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน แต่ในปีนั้นสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงาน จำนวนแรงงานยังคงเดิม เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีการออก แต่ผู้มาสมัครงานมีจำนวนมากขึ้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงต้องการแรงงานพวกช่าง เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ช่างไฟฟ้ากำลัง แรงงานส่วนใหญ่ก็จะเป็นแรงงานทางภาคใต้

สำหรับสถานประกอบการประเภทการผลิต พนักงานระดับสูง เช่น ระดับผู้บริหารยังเป็นที่ต้องการ ส่วนแรงงานระดับกลางจนถึงระดับล่างจะล้น เพราะธุรกิจในระยะหลังไม่มีการขยายแรงงานที่ต้องการบ้างส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานทดแทน การหางานทำค่อนข้างยาก บางคนจบมาทางด้านบัญชี ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ต้องการมีงานทำ มีจำนวนหนึ่งต้องมาทำเป็นพนักงานรายวัน

สิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาแรงงานในปัจจุบัน นอกจากจะดูจากการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ การฝึกอบรม สิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน คือ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน สถานประกอบการต้องการคนที่มีทัศนคติที่ดี มองงานในแง่ดี มีความเข้าใจร่วมกัน เพราะธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง มีการจัดการฝึกอบรมพัฒนา ทักษะ และความรู้ ให้กับพนักงานในทุกระดับ ทั้งการจัดการฝึกอบรมในขณะทำงาน การปฐมนิเทศ สำหรับการดูแลพนักงานนั้น แนวนโยบายของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะไม่เลิกจ้างพนักงาน แต่พยายามจะหาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานที่มีอยู่ให้สูงขึ้น และสามารถทำงานทดแทนกันได้

อย่างไรก็ตามการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ก็ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างงานจำนวนมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก ถึงขนาดกลางที่ผลิตสินค้าตอบสนองความต้องการภายในประเทศ แต่ไม่กระทบมากสำหรับสถานประกอบการที่ผลิตสินค้าตอบสนองตลาดต่างประเทศ

**3. แนวโน้มทางด้านแรงงานในอนาคต**

ในอนาคตความต้องการแรงงานจะเปลี่ยนไป ทั้งนี้เนื่องจากระบบการผลิต จะมีการปรับเปลี่ยน มีการนำระบบใหม่ ๆ เข้ามา คุณภาพแรงงานต้องสูง และมีพื้นฐานความรู้มากพอที่จะเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆที่พัฒนาอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มในอนาคต จะมีการพัฒนามากขึ้น ดังนั้น ความต้องการแรงงานจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

นอกจากนี้ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันความร่วมมือยังมีน้อย

คุณสมบัติของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการให้มีการพัฒนา คือ ด้านทัศนคติ ด้านการเข้าใจคน เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับคนหลายระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารระดับกลางที่ต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานในระดับปฏิบัติ จะต้องมีความสามารถสูงในการสื่อสารมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดแนวคิด นโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4. แนวคิดในการจัดระบบแรงงานของภาครัฐที่เอื้อต่อการจัดการด้านแรงงานของสถานประกอบการ**

ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านแรงงานของภาครัฐยังขาดระบบข้อมูลที่มีความแม่นตรงและทันเหตุการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงาน เมื่อระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานยังขาดประสิทธิภาพ นโยบายและการวางแผนด้านแรงงานก็ขาดประสิทธิภาพไปด้วย

ในอนาคต เมื่อข้อมูลด้านแรงงานชัดเจน ข้อมูลเหล่านี้จะต้องสื่อผ่านไปยังสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานด้านผลิตหรือพัฒนาแรงงานหรือกำลังคนของประเทศ เพื่อให้สามารถปรับทิศทางการเรียนการสอน หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ในขณะที่ในภาคอื่นของประเทศ เช่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกิดภาวะการไม่มีงานทำ รัฐจะมีวิธีการอย่างไร ที่สามารถถ่ายเทแรงงานระหว่างพื้นที่ต่างๆของประเทศให้มีความสมดุลย์

นอกจากนี้รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบการทุกระดับ เปลี่ยนทัศนคติหรือแนวคิดเดิมที่ไม่พยายามลงทุนพัฒนาคุณภาพแรงงานของตน โดยผลักภาระในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ภาครัฐฝ่ายเดียว ได้หันมาร่วมมือกับภาครัฐมากขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคคลโดยใช้ระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านสถาบันการศึกษาอย่างเดียวไม่สามารถตอบ

สนองความต้องการด้านแรงงานได้ การให้การศึกษาเป็นเพียงการเตรียมทักษะพื้นฐาน หรือเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาต่อเมื่อแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบการทำงานในสถานประกอบการ

ดังนั้นความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ และสถานประกอบการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง ทั้งนี้ผลแห่งการพัฒนาจะเป็นการเกื้อกูลแก่ทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายรัฐ ภาคเอกชน และบุคคลที่ได้รับการพัฒนา

# บทที่ 5

## สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง **สถานการณ์ด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้** มีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาประเภทและคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา และแนวทางการพัฒนาแรงงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งในด้านจำนวน และคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม ที่จะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หรือหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพิจารณาแทรกหรือเสริมส่วนหรือประเด็นที่จะช่วยเพิ่มคุณลักษณะแรงงานที่ยังขาด และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการลงในกระบวนการฝึกอบรม หรือกระบวนการเรียนการสอนในทุกระดับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สงขลา สตูล นราธิวาส ปัตตานี และยะลา โดยได้กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำนวน 819 , 75 , 136 ,200 และ 205 แห่ง ตามลำดับ จำแนกเป็นสถานประกอบการ 8 ประเภท ได้แก่ การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา การก่อสร้าง การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม บริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล จำนวน 10 , 403 , 1 , 77 , 651 , 76 ,59 และ 158 แห่ง ตามลำดับ รวมจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,435 แห่ง

นอกจากนี้ได้ทำการสัมภาษณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงาน ตลอดจนความต้องการและการพัฒนาแรงงานจากสถานประกอบการ 3 แห่ง ได้แก่ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารสัตว์ มหาชน (จำกัด) บริษัททรอปิคอลแคนนิ่ง มหาชน (จำกัด) และบริษัทเซฟสกิน มหาชน (จำกัด)

## ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

## สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

### 1. สถานการณ์ด้านจำนวนแรงงาน

จากการสำรวจจำนวนแรงงานในแต่ละประเภทของสถานประกอบการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีพนักงานหรือแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 84,739 คน เป็นแรงงานไทย 84,491 คน แรงงานต่างด้าว 248 คน คิดเป็นร้อยละ 99.71 และ 0.29 ตามลำดับ

สถานการณ์ด้านคุณภาพแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพแต่ละด้านในแต่ละจังหวัดพบว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกันทุกจังหวัด โดยมีแนวโน้มว่า คุณภาพด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงานจะมีค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพด้านอื่น ๆ ทั้งนี้พนักงานหรือแรงงานที่ปฏิบัติในสถานประกอบการประเภทการผลิต การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การก่อสร้าง รวมถึงการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม จะมีระดับคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการประเภทบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล

### 2. ปัญหา อุปสรรคด้านแรงงาน

จากการพิจารณาปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า แม้สถานประกอบการส่วนใหญ่จะรายงานว่าไม่มีปัญหาถึงร้อยละ 54.6 แต่ปัญหาที่พบไม่ว่าจังหวัดใดก็จะประสบปัญหาพนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน การขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาสัดส่วนของปัญหาคุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการประเภทขายส่ง ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และสถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ในแต่ละจังหวัดมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาทางด้านจิตใจและสังคมมากกว่าที่จะเป็นปัญหาด้านทักษะการปฏิบัติงาน ส่วนสัดส่วนของปัญหาคุณลักษณะแรงงานในสถานประกอบการประเภทการผลิต ในแต่ละจังหวัดมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาทางด้านทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าปัญหาทางด้านจิตใจและสังคม

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนแต่ละประเภทสถานประกอบการ มีแนวโน้มว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานงานและกลุ่มพนักงาน เป็นกลุ่มที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยกลุ่มผู้ใช้แรงงานจะขาดแคลนในสถานประกอบการประเภทการผลิต การขนส่ง/สถานที่เก็บ

สินค้าและการคมนาคม การไฟฟ้า/ก๊าซและการประปา ในขณะที่กลุ่มพนักงานจะขาดแคลนในสถานประกอบการประเภท การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและการโรงแรม การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการขาดทักษะในการทำงานพบว่า ทักษะที่ขาดมากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และทักษะการบริการลูกค้า โดยสัดส่วนการขาดแคลนทักษะจะแตกต่างกันไปตามประเภทของสถานประกอบการ เช่น สถานประกอบการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม จะมีสัดส่วนการขาดแคลนทักษะการบริการลูกค้าค่อนข้างสูง ถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทการผลิต ก็จะมีสัดส่วนการขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหาค่อนข้างสูง และถ้าเป็นสถานประกอบการประเภทบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล ก็จะมีสัดส่วนการขาดทักษะด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และทักษะการบริการลูกค้าค่อนข้างสูง เป็นต้น

### 3. ความต้องการด้านแรงงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า วิชาชีพด้านช่าง ด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านการจัดการ สถานประกอบการประเภทต่าง ๆ ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความต้องการมากตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการระหว่างวิชาชีพ โดยพิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่สำคัญ 3 ประเภทใหญ่ ๆ จะพบว่า สถานประกอบการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีสัดส่วนความต้องการวิชาชีพด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรมค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยเฉพาะในจังหวัดยะลา ปัตตานี และสงขลา รองลงมาต้องการวิชาชีพด้านการตลาด ซึ่งมีสัดส่วนความต้องการมากในจังหวัดสตูล นราธิวาส ยะลา และสงขลา

สำหรับสถานประกอบการประเภทการผลิต การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีสัดส่วนความต้องการวิชาชีพด้านสาธารณสุขค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น รองลงมาเป็นวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีสัดส่วนความต้องการมากในจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา

## ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์

### 1. ศักยภาพในการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สถานประกอบการในแต่ละจังหวัดส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 78.3 มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของตน สถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และการบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตน ส่วนสถานประกอบการอื่น ๆ ที่เหลือมีสัดส่วนการมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนต่ำกว่าไม่มีศักยภาพ/ความสามารถ สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยฝึกอบรมของตนเอง รองลงมาได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานเอกชน นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ๆ

การจะได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานใดก็ตาม ขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจหรือมีลักษณะงานที่เน้นการให้บริการเป็นหลัก มักจะได้รับการสนับสนุนจากฝึกอบรมจากหน่วยการฝึกอบรมของตน หรือถ้าสถานประกอบการที่เน้นการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ก็จะได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถ้าสถานประกอบการที่มีกิจกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับชุมชน/สังคมและบริการส่วนบุคคล ก็จะได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาเป็นหลัก และสถานประกอบการที่มีพนักงานที่ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น สถานประกอบการประเภทก่อสร้างและการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนามคม ก็มักจะได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรจากหน่วยงานที่หลากหลาย และเป็นลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ไม่ว่าสถานประกอบการเหล่านั้นจะตั้งอยู่ในจังหวัดใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า จังหวัดหรือสถานที่ตั้งไม่เกี่ยวข้องกับประเภทของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมแก่สถานประกอบการมากนัก

### 2. คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากร

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการพัฒนาให้บุคลากรคือ ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน และคุณภาพทางด้านจิตใจพอ ๆ กัน รองลงมาต้องการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านสังคม และเมื่อพิจารณาสถานประกอบการแต่ละประเภทในแต่ละจังหวัดพบว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่เน้นการให้บริการ เช่น การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตใจให้พนักงาน เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย เป็นต้น ส่วน

ประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ เช่น การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต และการก่อสร้าง มีแนวโน้มว่าต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน แม้ว่าจะมีสัดส่วนความต้องการแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละจังหวัดก็ตาม นอกจากนี้สถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของงานสำนักงาน อาจจะเป็นงานที่มีลักษณะบริการเช่นกัน แต่เป็นบริการที่ระดับสูงขึ้น เป็นลักษณะของการบริการต่อเนื่อง เช่น สถานประกอบการประเภทการบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล มีแนวโน้มว่าต้องการพัฒนาคุณลักษณะด้านทักษะทางสังคมให้พนักงานหรือบุคลากร เช่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความยิ้มแย้มแจ่มใส ความมีมิตรไมตรี เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงประเภทความสามารถที่พึงประสงค์ในกรณีที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้บุคลากรมีความสามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตัวเอง รองลงมาต้องการให้บุคลากรสามารถสอนงานให้คนอื่นได้ และต้องการให้บุคลากรสามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานคนอื่นในหน่วยงาน นอกจากนี้ต้องการให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ สามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และสามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ สถานประกอบการในแต่ละจังหวัด มีความประสงค์จะให้บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกันไปหลังจากสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในแต่ละพื้นที่

### 3. แนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

แนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้า สถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 54.8 ใช้การสัมมนา รองลงมาใช้การไปดูงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ นอกจากนี้ยังใช้การฝึกอบรมในหน่วยงาน และใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น ไปต่างประเทศ , ใช้การสอนงาน ประชุมประจำปี และเรียนรู้จากประสบการณ์ ใช้การศึกษาต่อ เป็นต้น เมื่อพิจารณาสถานประกอบการแต่ละประเภทในแต่ละจังหวัดพบว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะหรือธรรมชาติของการทำงานต่างกันย่อมมีแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานแตกต่างกันไป เช่น สถานประการที่เป็นการให้บริการ มีลักษณะการทำงานในสำนักงาน พนักงานเป็นกลุ่มบุคคลที่ค่อนข้างมีการศึกษา เช่น การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน มีแนวโน้มว่าจะสนับสนุนให้ศึกษาต่อ รองลงมาให้การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน พบได้ในจังหวัดสงขลา ปัตตานี และยะลา ในขณะที่สถานประกอบการที่มีลักษณะการใช้แรงงาน เช่น การผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน โดยใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดคนมาสอนงาน การไปดูงานต่างประเทศ ตามลำดับ ซึ่งจะเห็น

ได้ในจังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี สำหรับจังหวัดสงขลา สถานประกอบการประเภทการผลิต มีแนวโน้มจะใช้แนว/วิธีการดูงานเป็นอันดับแรก รองลงมาใช้การสัมมนาและการฝึกอบรมนอกสถานที่

แนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.9 ใช้การฝึกอบรมนอกสถานที่ รองลงมาใช้การฝึกอบรมในหน่วยงาน และการสัมมนา ใช้การดูงาน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น เมื่อพิจารณาสถานประกอบการแต่ละประเภทในแต่ละจังหวัดพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายหรือไม่มีแนว/วิธีที่จะพัฒนาบุคลากรระดับพนักงาน เช่น สถานประกอบการประเภทการผลิต การก่อสร้าง และการขนส่ง/สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการบางประเภท เช่น การบริการชุมชน/บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล การบริการการเงิน/การประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ การขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม

## อภิปรายผล

### สถานภาวะด้านแรงงานของสถานประกอบการ

อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่ความต้องการแรงงานมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นกิจการการผลิตแผ่นไม้ยาง แผ่นไม้อัด ไม้ประสานฯ การผลิตอาหารกระป๋อง รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน อันได้แก่ กิจการการขายปลีกสินค้าหรือห้างสรรพสินค้าและการขายส่งเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน

แรงงานระดับปริญญาตรี จะมีความต้องการในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การอาหารและด้านชีวอนามัย โรงแรม และภาคบริการ ความต้องการจะเน้นภาษาเป็นสำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ส่วนระดับอาชีวศึกษาจะมีความต้องการมากเกือบทุกอุตสาหกรรม อาทิเช่น โรงแรม ภาคบริการ การผลิต และในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภาคการค้าและการผลิต

ตำแหน่งกลุ่มอาชีพที่ขาดแคลนเป็นสัดส่วนต่อแรงงานมากที่สุด คือ แรงงานตั้งแต่กึ่งมีฝีมือ มีฝีมือ หัวหน้าช่าง ช่างชำนาญงานและผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง โดยภาพรวมของจังหวัดที่ห่างไกลสู่จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางความเจริญไม่ได้ ถึงแม้จะพยายามตั้งค่าจ้างในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้จัดการในอัตราที่สูง แต่เนื่องจากค่าจ้างไม่แตกต่าง

จากจังหวัดที่เป็นศูนย์กลาง โดยจังหวัดในภูมิภาคเสนอค่าจ้างช่างฝีมือต่ำเกินไป เช่น เดือนละ 2,000 – 3,000 บาท ดังนั้นสภาวะขาดแคลนแรงงานที่เกิดจากความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง การกระจุกตัวของความต้องการแรงงานฝีมือ ยังคงปรากฏอยู่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญของทุกภาค เช่น จังหวัดสงขลา นอกจากนี้แรงงานในภาคใต้ได้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ เช่น สิงค์โปร์ บรูไน ไต้หวัน จำนวน 406 คน (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค จังหวัดสงขลา ไตรมาสที่ 3/2545) ดังนั้นการผลิตแรงงานฝีมือป้อนตลาดแรงงานจึงอยู่ในวิสัยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เปรียบหน่วยงานอื่น ๆ อยู่แล้ว จะได้ปรับปรุงหลักสูตร เครื่องมือ วิธีการฝึกอบรม เพื่อสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

## ความต้องการพัฒนาด้านแรงงานและทรัพยากรมนุษย์

สถานประกอบการแต่ละประเภท ต้องการให้บุคลากรมีความสามารถหลังจากได้รับการศึกษาแตกต่างกันไป และแม้ในประเภทเดียวกันแต่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่างกัน ก็มีความประสงค์ที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่หลากหลายตามลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่ปฏิบัติ และตามความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ซึ่งไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนหรือแรงงานจึงควรให้ความสนใจในความหลากหลายที่เกิดขึ้นด้วย จึงสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยแรงงานที่มีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทยที่การผลิตสินค้าและบริการยังต้องพึ่งพิงปัจจัยแรงงานมากกว่าปัจจัยทุนซึ่งส่วนใหญ่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศ โดยคุณภาพแรงงานหรือทุนมนุษย์เป็นสิ่งสามารถสร้างหรือสะสมได้เช่นเดียวกับทุนกายภาพอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างและสะสมทุนมนุษย์ก็คือ การศึกษา ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพของแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการผลิต การยกระดับการศึกษาของประชากร เพื่อให้มีปัจจัยแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้นไม่ควรเน้นในด้านปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรให้ความสนใจถึงคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วย

การปรับและพัฒนาทักษะแรงงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการปรับและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทักษะแรงงาน (การอบรมเพิ่มเติม) เป็นองค์ประกอบสำคัญองค์ประกอบหนึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาในเรื่องการศึกษาและสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นอีกสององค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา (schoolling) มีกระบวนการสอน (teaching) และกระบวนการเรียนรู้ (leaming) การศึกษาที่ดีจะเป็นแนวที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานและความสามารถในการปรับตัวสู่การพัฒนาทักษะ (skill) มีศักยภาพ (competency) และมีคุณสมบัติ (qualification) ที่สามารถศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545) และ

พร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงานและในระหว่างทำงาน รวมทั้งเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาตลอดชีพ (life – long leaming) ความสามารถในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการว่าจะได้จัดระบบการอบรมก่อนการเข้าทำงานรวมไปถึงการอบรมเพิ่มเติมระหว่างการทำงานให้กับคนหรือไม่อย่างไร กระนั้นก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะผลักภาระการอบรมให้กับสถานศึกษา โดยเข้าใจว่าการอบรมเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของการศึกษา ความคิดดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะคงไม่มีสถานศึกษาใดฝึกทักษะเฉพาะ (specific skill) ได้ เพราะแหล่งจ้างงานมีจำนวนมากและแหล่งจ้างงานแต่ละแหล่งมีความต้องการทักษะเฉพาะแตกต่างกัน ดังนั้นการปรับตัวบนพื้นฐานของความสามารถที่จะกระทำได้จึงน่าจะอยู่ที่การเน้นในสถานศึกษาสอนผู้เรียนให้มีความรู้พื้นฐานที่เป็นฐานให้มีทักษะ มีศักยภาพ และมีคุณสมบัติที่สามารถจะศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติมและพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงาน อันจะเป็นก้าวแรกและก้าวสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ภาครัฐควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานให้มีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ มีระบบการสื่อสารเกี่ยวกับแรงงานระหว่างผู้จ้างงาน กับผู้ต้องการงานทำให้สามารถสื่อถึงกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ควรมีมาตรการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแรงงานโดยผู้ประกอบการอาจจะมีวิธีการลดภาษี หรือให้การจูงใจรูปแบบต่างๆ เพราะในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของบุคคลส่วนใหญ่จะเป็นภาระของรัฐ และใช้การศึกษาในระบบเป็นหลัก อีกทั้งเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ต้องลงทุนพัฒนาทักษะของตนเองให้พร้อมที่จะถูกคัดเลือกจากสถานประกอบการ สถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการลงทุนในการพัฒนาด้วย เพราะจากผลการวิจัย พบว่าสถานประกอบการแต่ละประเภทต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันตามธรรมชาติของงาน ดังนั้นการได้พัฒนาในขณะทำงานไปด้วย (in the job training) จะเกิดประโยชน์สูงสุด

จากผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการ ต้องการพนักงานที่สามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ดังนั้นในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมใดก็ตาม ควรมีวิธีการหรือเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคคลได้คิด ได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ตามจินตนาการของตนเองให้มาก เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลเหล่านั้น สามารถคิดสร้างงานขึ้นมาด้วยตนเอง ไม่ใช่รอคอยแต่คำสั่ง ขาดการคิดพริกแพรง สร้างสรรค์งานที่ตนทำอยู่ให้ดีขึ้น

**ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ** ควรหาวิธีนำแรงงานระดับผู้ใช้แรงงานจากภาคอื่นของประเทศ เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาทำงานในภาคใต้ ซึ่งยังต้องการแรงงานระดับนี้อยู่มาก ทั้งนี้เพื่อสร้างรายได้และลดการว่างงาน โดยทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองขึ้นด้วย เพราะปัจจุบันการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานจากภาคอื่น ยังขาดการติดตามผลจากภาครัฐ

ควรมีวิธีการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้ครบ ทั้งด้านทักษะการทำงาน และด้านจิตใจ โดยเฉพาะควรมีวิธีการหรือหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพทางด้านจิตใจของคน เช่น ความอดทน ขยัน สู้งาน ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ มีทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นต้น เพราะจากผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติทางด้านจิตใจในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงในทุกประเภทของสถานประกอบการ

# บรรณานุกรม

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545). **การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย : แนวทางวิเคราะห์.** การประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์, 13 กรกฎาคม 2545, สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

โครงการศึกษาแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (2540). **รายงานการศึกษาความเหมาะสมเบื้องต้นโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ประวัติ เวทประสิทธิ์และคณะ (2541). **การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อสนองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาขาอุตสาหกรรมบริการ**. ศูนย์การศึกษาเพื่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย – มาเลเซีย – ไทย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ (2540). **การศึกษาความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544)**. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจังหวัดสงขลา (2543). **รายงานการสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2543**. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจังหวัดสงขลา (2544). **สถานการณ์ความต้องการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2544**. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาคจังหวัดสงขลา (2545). **สถานการณ์ความต้องการแรงงานภาคใต้ ไตรมาส 2/2545 (เมษายน – มิถุนายน)**. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สุรเชษฐ์ ชิระมณีและคณะ (2539). **การศึกษาความต้องการเพื่อตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อาคม ใจแก้ว (2540). **สภาพและปัญหาการผลิตแรงงานฝีมือระดับกลางของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวะและวิทยาลัยเทคนิค**. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อำพร วิริยโกศลและคณะ (2542). **กลยุทธ์ธุรกิจการค้าและการท่องเที่ยวชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย**. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

# ภาคผนวก ก.

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเรื่อง ผลกระทบด้านแรงงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ประเภทกิจการ.....

ผู้ตอบแบบสำรวจ.....

ตำแหน่ง..... โทรศัพท์.....

❑ นายจ้าง ❑ ผู้ได้รับมอบหมายแทนนายจ้าง

**ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ**

1. ชื่อสถานประกอบการ.....
2. สถานที่ตั้งเลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน.....
   ตำบล..... .....อำเภอ..... จังหวัด.....
3. สถานประกอบการของท่านมีบุคลากรแยกตามสัญชาติ
   แรงงานไทย.....คน แรงงานต่างด้าว.....คน
4. ภูมิลำเนาของบุคลากร
   1) เป็นคนในจังหวัดเดียวกับสถานประกอบการ.....%
   2) เป็นคนนอกจังหวัดแต่ในเขตภาคใต้.....%
   3) เป็นคนจากภาคกลาง.....%
   4) เป็นคนจากภาคเหนือ.....%
   5) เป็นคนจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....%
5. ผลผลิต/รายได้ (ก่อนหักค่าใช้จ่าย) ที่ได้จากการประกอบการของท่าน
   เดือนธันวาคม 2543 มีมูลค่า ผลผลิต/รายได้.....บาท
   และผลผลิต/รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของปี 2543.....บาท
   ปี 2544 คาดว่าจะมีผลผลิต/รายได้ ❑ 1) เพิ่ม ❑ 2)ลด จากปี 2543.....%
   ปี 2545 คาดว่าจะมีผลผลิต/รายได้ ❑ 1) เพิ่ม ❑ 2)ลด จากปี 2544.....%
   ปี 2546 คาดว่าจะมีผลผลิต/รายได้ ❑ 1) เพิ่ม ❑ 2)ลด จากปี 2545.....%

## ตอนที่ 2 ปัญหาแรงงาน

1. คุณภาพแรงงานในสถานประกอบการของท่าน

| ลักษณะคุณภาพแรงงาน | ระดับคุณภาพ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ดีมาก (4) | ดี (3) | พอใช้ (2) | น้อย (1) |
| 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | | |
| 2) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | | |
| 3) ความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | | |
| 4) ความขยัน อดทน | | | | |
| 5) ความซื่อสัตย์สุจริต | | | | |
| 6) ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | | |
| 7) อื่นๆ ระบุ..... | | | | |

2. ถ้าให้ท่านเปรียบเทียบปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการของท่าน ท่านเห็นว่าข้อใดที่เป็นปัญหามากที่สุด (ตอบได้ 1 ข้อ)

❑ 1) พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ❑ 4) ไม่มีปัญหา

❑ 2) พนักงานขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ❑ 5) อื่นๆ.....

❑ 3) พนักงานขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน

3. กลุ่มหรือประเภทบุคลากรที่สถานประกอบการของท่านขาดแคลนมากที่สุด (ตอบได้ 1 ข้อ)

❑ 1) กลุ่มผู้บริหาร/ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ ❑ 4) กลุ่มผู้ใช้แรงงาน (คนงาน, กรรมกรทั่วไป)

❑ 2) กลุ่มหัวหน้างาน (หัวหน้าฝ่าย,แผนก,ไฟร์แมนทั่วไป) ❑ 5) ไม่ขาดแคลน

❑ 3) กลุ่มพนักงาน (เสมียน,ผู้ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป)

4. บุคลากรของท่านขาดทักษะทางด้านใดหรือไม่

❑ 1) ขาดทักษะ ❑ 2)ไม่ขาดทักษะ(ไม่ต้องตอบข้อ5)

5. บุคลากรของท่านขาดทักษะทางด้านใด (เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ)

....1) ทักษะการขับขี่ยานพาหนะ ....2) ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ....3) ทักษะการพิมพ์ดีด

....4) ทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี ....5) ทักษะการเขียน ....6) ทักษะการบริการลูกค้า

....7) ทักษะภาษาอังกฤษ ....8) ทักษะภาษาจีน ....9) ทักษะภาษามาลายู

....10) ทักษะการพูดและฟัง ....11) ทักษะการคิดและแก้ปัญหา ....12) ทักษะการฝึกอบรม

....13) อื่นๆ.....

6. ถ้าสถานประกอบการของท่าน จะรับบุคลากรเพิ่ม สาขาวิชาชีพใดที่ต้องการมากที่สุด (เรียงลำดับความสำคัญ 3 อันดับ)

....1) ด้านการตลาด ....2) ด้านการเงิน และบัญชี ....3) ด้านการจัดการ

....4) ด้านคอมพิวเตอร์ ระบุ..... ....5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ....6) ด้านวิทยาศาสตร์

....7) ด้านช่าง ระบุ..... ....8) ด้านวิศวกร ระบุ..... ....9) ด้านศิลปะ (ช่างปั้น นาฏศิลป์)

....10) ด้านสังคม/มนุษย์ศาสตร์ ....11) ด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม ....12) ด้านสาธารณสุข (แพทย์/เภสัช)

....13) อื่นๆ .....

7. ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

**ตอนที่ 3 การพัฒนาแรงงาน**

1. สถานประกอบการของท่านมีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนเองหรือไม่

❑ 1) มี ❑ 2) ไม่มี

2. สถานประกอบการของท่านดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรโดยมีหน่วยงานใดสนับสนุนบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ 1) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ❑ 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
❑ 3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ❑ 4) สำนักงานประกันสังคม
❑ 5) กรมการจัดหางาน ❑ 6) สถาบันการศึกษา
❑ 7) หน่วยงานภาคเอกชน ❑ 8)หน่วยฝึกอบรมของตนเอง

3. สถานประกอบของท่านได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ 1) ศึกษาต่อ ❑ 2) ดูงาน
❑ 3) ฝึกอบรมในหน่วยงาน ❑ 4) สัมมนา
❑ 5) ฝึกอบรมนอกสถานที่ ❑ 6) อื่นๆ (ระบุ).....

4. สถานประกอบการของท่านได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานด้านใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ 1) ศึกษาต่อ ❑ 2) ดูงาน
❑ 3) ฝึกอบรมในหน่วยงาน ❑ 4) สัมมนา
❑ 5) ฝึกอบรมนอกสถานที่ ❑ 6) อื่นๆ (ระบุ).....

5. ถ้าท่านจะส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ท่านจะให้ศึกษาในระดับใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ 1) มัธยมศึกษา ❑ 2) ปวช.
❑ 3) ปวส./อนุปริญญา ❑ 4) ปริญญาตรี
❑ 5) สูงกว่าปริญญาตรี ❑ 6) อื่นๆ (ระบุ).....

6. ถ้าท่านจะต้องพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ ท่านจะพัฒนาสิ่งใดเป็นอันดับแรก (ตอบได้ 1 ข้อ)

❑ 1) คุณภาพทางจิตใจ เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ ฯลฯ
❑ 2) ทักษะทางสังคม เช่น การอยู่ร่วมกับคนอื่น เป็นต้น
❑ 3) ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน
❑ 4) อื่นๆ.....

7. ถ้าท่านสนับสนุนให้บุคลากรของท่านไปศึกษาต่อ ท่านต้องการให้บุคลากรของท่านมีความสามารถด้านใดกลับมาบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

❑ 1) มีความสามารถที่จะมาช่วยจัดอบรมให้พนักงานคนอื่นในหน่วยงาน
❑ 2) มีความสามารถที่จะมาสอนงานให้คนอื่นต่อ
❑ 3) มีความสามารถในการคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง
❑ 4) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น
❑ 5) มีความสามารถที่จะจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้
❑ 6) มีความสามารถที่จะรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานด้านบุคคลได้
❑ 7) อื่นๆ (ระบุ).....

8. ความคิดเห็นเพิ่มเติม.....

# ภาคผนวก ข.

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของคุณภาพแรงงานในสถานประกอบการ

| ลักษณะคุณภาพแรงงาน | ระดับคุณภาพ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก | ไม่ตอบ |
| 1. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | 42 | 586 | 758 | 48 | 1 |
| | (2.9) | (40.8) | (52.8) | (3.3) | (0.1) |
| 2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | 17 | 425 | 903 | 89 | 1 |
| | (1.2) | (29.6) | (62.9) | (6.2) | (0.1) |
| 3. ความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | 13 | 449 | 894 | 78 | 1 |
| | (0.9) | (31.3) | (62.3) | (5.4) | (0.1) |
| 4. ความขยัน อดทน | 35 | 421 | 826 | 152 | 1 |
| | (2.4) | (29.3) | (57.6) | (10.6) | (0.1) |
| 5. ความซื่อสัตย์สุจริต | 20 | 353 | 879 | 182 | 1 |
| | (1.4) | (24.6) | (61.3) | (12.7) | (0.1) |
| 6. ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | 55 | 533 | 744 | 102 | 1 |
| | (3.8) | (37.1) | (51.8) | (7.1) | (0.1) |

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

| ลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ | 315 | 22.0 |
| 2. พนักงานขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | 142 | 9.9 |
| 3. พนักงานขาดความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน | 171 | 11.9 |
| 4. ไม่มีปัญหา | 783 | 54.6 |
| 5. ปัญหาอื่น ๆ | 22 | 1.5 |
| 6. ไม่ตอบ | 2 | 0.1 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มหรือประเภทบุคลากรที่สถานประกอบการขาดแคลน

| กลุ่มหรือประเภทบุคลากรที่ขาดแคลน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. กลุ่มผู้บริหาร/ผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ | 52 | 3.6 |
| 2. กลุ่มหัวหน้า (หัวหน้าฝ่าย,แผนก,โฟร์แมน) | 75 | 5.2 |
| 3. กลุ่มพนักงาน (เสมียน,ผู้ปฏิบัติงานธุรกิจ) | 119 | 8.3 |
| 4. กลุ่มผู้ใช้แรงงาน (คนงาน,กรรมกร) | 340 | 23.7 |
| 5. ไม่ขาดแคลน | 843 | 58.7 |
| 6. ไม่ตอบ | 6 | 0.4 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละการขาดทักษะการทำงานของบุคลากร

| ทักษะการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ขาดทักษะ | 482 | 33.6 |
| 2. ไม่ขาดทักษะ | 943 | 65.7 |
| 3. ไม่ตอบ | 10 | 0.7 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของการขาดทักษะการทำงานของพนักงานตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ทักษะที่ขาดแคลน | ลำดับ 1 | | ลำดับ 2 | | ลำดับ 3 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. ทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | 24 | 5.0 | 5 | 1.6 | 6 | 2.5 |
| 2. ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | 52 | 10.8 | 50 | 16.0 | 21 | 8.7 |
| 3. ทักษะการพิมพ์ดีด | 3 | 0.6 | 6 | 1.9 | 19 | 7.9 |
| 4. ทักษะการคำนวณ,บัญชี | 13 | 2.7 | 11 | 3.5 | 8 | 3.3 |
| 5. ทักษะการเขียน | 3 | 0.6 | 8 | 2.6 | 5 | 2.1 |
| 6. ทักษะการบริการลูกค้า | 59 | 12.2 | 31 | 9.9 | 31 | 12.9 |
| 7. ทักษะภาษาอังกฤษ | 120 | 24.9 | 46 | 14.7 | 29 | 12.0 |
| 8. ทักษะภาษาจีน | 15 | 3.1 | 37 | 11.8 | 13 | 5.4 |
| 9. ทักษะภาษามาลายู | 13 | 2.7 | 9 | 2.9 | 20 | 8.3 |
| 10. ทักษะการพูดและฟัง | 30 | 6.2 | 36 | 11.5 | 23 | 9.5 |
| 11. ทักษะการคิดและแก้ปัญหา | 70 | 14.5 | 53 | 16.9 | 45 | 18.7 |
| 12. ทักษะการฝึกอบรม | 9 | 1.9 | 16 | 5.1 | 19 | 7.9 |
| 13. อื่น ๆ | 71 | 14.7 | 5 | 1.6 | 2 | 0.8 |
| รวม | 482 | 100.0 | 313 | 100.0 | 241 | 100.0 |

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและร้อยละของสาขาวิชาชีพที่จะรับเข้าทำงานในกรณีที่ต้องการบุคลากรตามลำดับความต้องการ 3 ลำดับแรก

| สาขาวิชาชีพที่ต้องการ | ลำดับ 1 | | ลำดับ 2 | | ลำดับ 3 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. การตลาด | 221 | 16.0 | 67 | 16.0 | 29 | 12.1 |
| 2. การเงินและบัญชี | 105 | 7.6 | 96 | 22.9 | 38 | 15.8 |
| 3. การจัดการ | 36 | 2.6 | 37 | 8.8 | 60 | 25.0 |
| 4. คอมพิวเตอร์ | 56 | 4.1 | 62 | 14.8 | 46 | 19.2 |
| 5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ | 14 | 1.0 | 24 | 5.7 | 14 | 5.8 |
| 6. วิทยาศาสตร์ | 21 | 1.5 | 6 | 1.4 | 1 | 0.4 |
| 7. ช่าง | 225 | 16.3 | 61 | 14.5 | 26 | 10.8 |
| 8. วิศวกร | 15 | 1.1 | 15 | 3.6 | 2 | 0.8 |
| 9. ศิลปะ (ช่างปั้น,นาฏศิลป์) | - | - | 6 | 1.4 | 2 | 0.8 |
| 10. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ | 17 | 1.2 | 6 | 1.4 | 6 | 2.5 |
| 11. อุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | 30 | 2.2 | 8 | 1.9 | 8 | 3.3 |
| 12. สาธารณสุข (แพทย์,เภสัช) | 2 | 0.1 | 5 | 1.2 | 2 | 0.8 |
| 13. อื่น ๆ | 640 | 46.3 | 27 | 6.4 | 6 | 2.5 |
| รวม | 1382 | 100.0 | 420 | 100.0 | 240 | 100.0 |

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตน

| ศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| มี | 1,124 | 78.3 |
| ไม่มี | 309 | 21.5 |
| ไม่ตอบ | 2 | 0.1 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและร้อยละของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรให้แก่สถานประกอบการ

| หน่วยงานที่สนับสนุนการฝึกอบรม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | 138 | 9.6 |
| 2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 93 | 6.5 |
| 3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | 403 | 28.1 |
| 4. สำนักงานประกันสังคม | 503 | 36.9 |
| 5. กรมการจัดหางาน | 69 | 4.8 |
| 6. สถาบันการศึกษา | 97 | 6.8 |
| 7. หน่วยงานภาคเอกชน | 157 | 10.9 |
| 8. หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | 702 | 48.9 |
| 9. อื่น ๆ | 310 | 21.6 |

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร ระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน/และระดับพนักงาน

| การพัฒนา | ผู้บริหาร/หัวหน้า | | พนักงาน | |
|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. ศึกษาต่อ | 121 | 8.4 | 242 | 16.9 |
| 2. ดูงาน | 674 | 47.0 | 332 | 23.1 |
| 3. ฝึกอบรมในหน่วยงาน | 449 | 31.3 | 525 | 36.6 |
| 4. สัมมนา | 786 | 54.8 | 414 | 28.9 |
| 5. ฝึกอบรมนอกสถานที่ | 659 | 45.9 | 544 | 37.9 |
| 6. อื่น ๆและไม่ระบุ | 241 | 16.8 | 356 | 24.8 |

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ (ตอบได้มากกว่า 1)

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. มัธยมศึกษา | 206 | 14.4 |
| 2. ปวช. | 81 | 5.6 |
| 3. ปวส./อนุปริญญา | 204 | 14.2 |
| 4. ปริญญาตรี | 653 | 45.5 |
| 5. สูงกว่าปริญญาตรี | 133 | 9.3 |

ตารางที่ 4-11 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรเป็นลำดับแรก

| คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1) คุณภาพทางจิตใจ เช่น ความขยัน,ความซื่อสัตย์ ฯลฯ | 577 | 40.2 |
| 2) ทักษะทางสังคม เช่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ | 235 | 16.4 |
| 3) ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน | 586 | 40.8 |
| 4) อื่น ๆ | 27 | 1.9 |
| 5) ไม่ตอบ | 10 | 0.7 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรได้รับ หลังจากสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ

| ชนิดของความสามารถ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1) สามารถช่วยจัดอบรมให้พนักงานคนอื่นในหน่วยงาน | 423 | 29.5 |
| 2) สามารถสอนงานให้คนอื่นได้ | 594 | 41.1 |
| 3) สามารถคิดสร้างงานขึ้นมาได้ด้วยตนเอง | 681 | 47.5 |
| 4) สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ | 317 | 22.1 |
| 5) สามารถจัดการเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ | 173 | 12.1 |
| 6) สามารถรับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ | 221 | 15.4 |
| 7) อื่น ๆ | 322 | 22.4 |

ตารางที่ 4-13 แสดงจำนวนและร้อยละของประเภทสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัด

| ประเภทสถานประกอบการ | จังหวัด | | | | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | สงขลา | สตูล | นราธิวาส | ปัตตานี | ยะลา | |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 10 |
| | (0.1) | (2.7) | (1.5) | (0.5) | (2.0) | (0.7) |
| การผลิต | 238 | 23 | 23 | 55 | 64 | 403 |
| | (29.1) | (30.7) | (16.9) | (27.5) | (31.2) | (28.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | (0.1) | | | | | (0.1) |
| การก่อสร้าง | 32 | 2 | 7 | 17 | 19 | 77 |
| | (3.9) | (2.7) | (5.1) | (8.5) | (9.3) | (5.4) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 362 | 37 | 90 | 76 | 86 | 651 |
| และโรงแรม | (44.2) | (49.3) | (66.2) | (38.0) | (42.0) | (45.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 52 | 3 | 2 | 11 | 8 | 76 |
| การคมนาคม | (6.3) | (4.0) | (1.5) | (5.5) | (3.9) | (5.3) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 38 | 1 | 4 | 6 | 10 | 59 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.6) | (1.3) | (2.9) | (3.0) | (4.9) | (4.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 95 | 7 | 8 | 34 | 14 | 158 |
| บริการส่วนบุคคล | (11.6) | (9.3) | (5.9) | (17.0) | (6.8) | (11.0) |
| รวม | 819 | 75 | 136 | 200 | 205 | 1435 |
| | (57.1) | (5.2) | (9.5) | (13.9) | (14.3) | (100.0) |

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 5 | 5 | - |
| | | (0.9) | (0.7) | |
| การผลิต | 13 | 187 | 195 | 8 |
| | (31.0) | (31.9) | (25.7) | (16.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 2 | 43 | 32 | - |
| | (4.8) | (7.3) | (4.2) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 23 | 260 | 348 | 20 |
| และโรงแรม | (54.8) | (44.4) | (45.9) | (41.7) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 38 | 34 | 2 |
| การคมนาคม | (2.4) | (6.5) | (4.5) | (4.2) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | 9 | 41 | 8 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (2.4) | (1.5) | (5.4) | (16.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 2 | 44 | 102 | 10 |
| บริการส่วนบุคคล | (4.8) | (7.5) | (13.5) | (20.8) |
| รวม | 42 | 586 | 758 | 48 |
| | (2.9) | (40.9) | (52.9) | (3.3) |

ตารางที่ 4-15 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 3 | 7 | - |
| | | (0.7) | (0.8) | |
| การผลิต | 7 | 139 | 233 | 24 |
| | (41.2) | (32.7) | (25.8) | (27.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 2 | 27 | 47 | 1 |
| | (11.8) | (6.4) | (5.2) | (1.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 6 | 197 | 416 | 31 |
| และโรงแรม | (35.3) | (46.4) | (46.1) | (34.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 23 | 49 | 3 |
| การคมนาคม | (5.9) | (5.4) | (5.4) | (3.4) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | 6 | 38 | 14 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (5.9) | (1.4) | (4.2) | (15.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 30 | 112 | 16 |
| บริการส่วนบุคคล | | (7.1) | (12.4) | (18.0) |
| รวม | 17 | 425 | 903 | 89 |
| | (1.2) | (29.6) | (63.0) | (6.2) |

ตารางที่ 4-16 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 4 | 5 | 1 |
| | | (0.9) | (0.6) | (1.3) |
| การผลิต | 5 | 144 | 231 | 22 |
| | (38.5) | (32.1) | (25.8) | (28.2) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | - | 29 | 45 | 3 |
| | | (6.5) | (5.0) | (3.8) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 8 | 216 | 403 | 24 |
| และโรงแรม | (61.5) | (48.1) | (45.1) | (30.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 20 | 50 | 6 |
| การคมนาคม | | (4.5) | (5.6) | (7.7) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 7 | 43 | 9 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.6) | (4.8) | (11.5) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 29 | 116 | 13 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.5) | (13.0) | (16.7) |
| รวม | 13 | 449 | 894 | 78 |
| | (0.9) | (31.3) | (62.3) | (5.4) |

ตารางที่ 4-17 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 2 | 7 | 1 |
| | | (0.5) | (0.8) | (0.7) |
| การผลิต | 12 | 130 | 222 | 38 |
| | (34.3) | (30.9) | (26.9) | (25.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 2 | 26 | 42 | 7 |
| | (5.7) | (6.2) | (5.1) | (4.6) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 16 | 197 | 375 | 63 |
| และโรงแรม | (45.7) | (46.8) | (45.4) | (41.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 26 | 46 | 3 |
| การคมนาคม | (2.9) | (6.2) | (5.6) | (2.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | 7 | 36 | 15 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (2.9) | (1.7) | (4.4) | (9.9) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 3 | 33 | 97 | 25 |
| บริการส่วนบุคคล | (8.6) | (7.8) | (11.7) | (16.4) |
| รวม | 35 | 421 | 826 | 152 |
| | (2.4) | (29.4) | (57.6) | (10.6) |

ตารางที่ 4-18 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 3 | 5 | 1 |
| | (5.0) | (0.8) | (0.6) | (0.5) |
| การผลิต | 6 | 109 | 243 | 45 |
| | (30.0) | (30.9) | (27.6) | (24.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | - | 24 | 44 | 9 |
| | | (6.8) | (5.0) | (4.9) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 8 | 164 | 411 | 67 |
| และโรงแรม | (40.0) | (46.5) | (46.8) | (36.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 5 | 23 | 44 | 4 |
| การคมนาคม | (25.0) | (6.5) | (5.0) | (2.2) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 3 | 31 | 25 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (0.8) | (3.5) | (13.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 27 | 100 | 31 |
| บริการส่วนบุคคล | | (7.6) | (11.4) | (17.0) |
| รวม | 20 | 353 | 879 | 182 |
| | (1.4) | (24.6) | (61.3) | (12.7) |

ตารางที่ 4-19 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 5 | 3 | 1 |
| | (1.8) | (0.9) | (0.4) | (1.0) |
| การผลิต | 26 | 160 | 194 | 23 |
| | (47.3) | (30.0) | (26.1) | (22.5) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 4 | 33 | 34 | 6 |
| | (7.3) | (6.2) | (4.6) | (5.9) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 18 | 250 | 347 | 35 |
| และโรงแรม | (32.7) | (46.9) | (46.6) | (34.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 3 | 35 | 34 | 4 |
| การคมนาคม | (5.5) | (6.6) | (4.6) | (3.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 2 | 8 | 35 | 14 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (3.6) | (1.5) | (4.7) | (13.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 42 | 96 | 19 |
| บริการส่วนบุคคล | (1.8) | (7.9) | (12.9) | (18.6) |
| รวม | 55 | 533 | 744 | 102 |
| | (3.8) | (37.2) | (51.9) | (7.1) |

ตารางที่ 4-20 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - |
| การผลิต | - | 1 (33.3) | - | 1 (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 1 (100.0) | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 1 (33.3) | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 10 | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 1 (33.3) | 3 (100.0) | - |
| รวม | 1 (12.5) | 3 (37.5) | 3 (37.5) | 1 (12.5) |

ตารางที่ 4-21 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันซื่อสัตย์ อดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | 1 | 8 | - |
| | (0.3) | | (0.6) | (1.0) | |
| การผลิต | 108 | 44 | 51 | 196 | 4 |
| | (34.3) | (31.0) | (29.8) | (25.0) | (18.2) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | 1 | - |
| | | | | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 18 | 10 | 6 | 42 | 1 |
| | (5.7) | (7.0) | (3.5) | (5.4) | (4.5) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 139 | 60 | 85 | 355 | 11 |
| และโรงแรม | (44.1) | (42.3) | (49.7) | (45.3) | (50.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 12 | 4 | 13 | 46 | 1 |
| และ การคมนาคม | (3.8) | (2.8) | (7.6) | (5.9) | (4.5) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 12 | 5 | 3 | 37 | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (3.8) | (3.5) | (1.8) | (4.7) | (4.5) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 25 | 19 | 12 | 98 | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | (7.9) | (13.4) | (7.0) | (12.5) | (18.2) |
| รวม | 315 | 142 | 171 | 783 | 22 |
| | (22.0) | (9.9) | (11.9) | (54.6) | (1.5) |

ตารางที่ 4-22 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| | (1.9) | (2.7) | (0.8) | (0.3) | (0.6) |
| การผลิต | 15 | 21 | 17 | 130 | 219 |
| | (28.8) | (28.0) | (14.3) | (38.2) | (26.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | 1 | - |
| | | | | (0.3) | |
| การก่อสร้าง | - | 7 | 4 | 23 | 43 |
| | | (9.3) | (3.4) | (6.8) | (51.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 27 | 28 | 66 | 139 | 389 |
| และโรงแรม | (51.9) | (37.3) | (55.5) | (40.9) | (46.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 3 | 3 | 1 | 20 | 49 |
| และ การคมนาคม | (5.8) | (4.0) | (0.8) | (5.9) | (5.8) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 2 | 4 | 8 | 5 | 39 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (3.8) | (5.3) | (6.7) | (1.5) | (4.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 4 | 10 | 22 | 21 | 99 |
| บริการส่วนบุคคล | (7.7) | (13.3) | (18.5) | (6.2) | (11.7) |
| รวม | 52 | 75 | 119 | 340 | 843 |
| | (3.6) | (5.2) | (8.3) | (23.8) | (59.0) |

ตารางที่ 4-23 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 3 | 7 |
| | (0.7) | (0.7) |
| การผลิต | 100 | 302 |
| | (23.4) | (30.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | 1 |
| | | (0.1) |
| การก่อสร้าง | 15 | 62 |
| | (3.5) | (6.2) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 222 | 424 |
| | (52.0) | (42.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 17 | 59 |
| | (4.0) | (5.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 17 | 40 |
| | (4.0) | (4.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 53 | 103 |
| | (12.4) | (10.3) |
| รวม | 427 | 998 |
| | (30.0) | (70.0) |

ตารางที่ 4-24 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 17.4 | 2 | 40.0 | 3 | 60.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 8.7 | 2 | 40.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 12 | 52.2 | 1 | 20.0 | 1 | 20.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 8.7 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 13.0 | - | - | 1 | 20.0 |
| รวม | 23 | 100.0 | 5 | 100.0 | 5 | 100.0 |

ตารางที่ 4-25 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 2.1 | - | - |
| การผลิต | 6 | 12.5 | 11 | 23.4 | 3 | 14.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 3 | 6.4 | 1 | 4.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 18 | 37.5 | 17 | 36.2 | 12 | 57.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 4.2 | 2 | 4.3 | 1 | 4.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 7 | 14.6 | 1 | 2.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 15 | 31.3 | 3 | 6.4 | 4 | 19.0 |
| รวม | 48 | 100.0 | 47 | 100.0 | 21 | 100.0 |

ตารางที่ 4-26 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 16.7 | 4 | 22.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | 2 | 33.3 | 9 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 5.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 2 | 11.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | 3 | 50.0 | 2 | 11.1 |
| รวม | 2 | 100.0 | 6 | 100.0 | 18 | 100.0 |

ตารางที่ 4-27 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 8.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 33.3 | 3 | 27.3 | 2 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 41.7 | 6 | 54.5 | 4 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 9.1 | 1 | 12.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 8.3 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 8.3 | 1 | 9.1 | 1 | 12.5 |
| รวม | 12 | 100.0 | 11 | 100.0 | 8 | 100.0 |

ตารางที่ 4-28 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการเขียน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการเขียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 33.3 | - | - | 1 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 2 | 50.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 3 | 42.9 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 33.3 | 2 | 28.6 | 1 | 25.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 14.3 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 33.3 | 1 | 14.3 | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 7 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-29 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 3.2 |
| การผลิต | 2 | 3.6 | 1 | 3.4 | 3 | 9.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 3.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 49 | 87.5 | 25 | 86.2 | 18 | 58.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 1.8 | - | - | 5 | 16.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 2 | 6.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 7.1 | 3 | 10.3 | 1 | 3.2 |
| รวม | 56 | 100.0 | 29 | 100.0 | 31 | 100.0 |

ตารางที่ 4-30 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 2.3 | - | - |
| การผลิต | 30 | 26.8 | 8 | 18.2 | 5 | 17.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 1.8 | 1 | 2.3 | 1 | 3.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 57 | 50.9 | 13 | 29.5 | 17 | 58.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 2.7 | 5 | 11.4 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 2.7 | 6 | 13.6 | 2 | 6.9 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 17 | 15.2 | 10 | 22.7 | 4 | 13.8 |
| รวม | 112 | 100.0 | 44 | 100.0 | 29 | 100.0 |

ตารางที่ 4-31 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 8.3 |
| การผลิต | 2 | 14.3 | 10 | 31.3 | 1 | 8.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 8.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 8 | 57.1 | 19 | 59.4 | 6 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 7.1 | 1 | 3.1 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.1 | 1 | 3.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 14.3 | 1 | 3.1 | 3 | 25.0 |
| รวม | 14 | 100.0 | 32 | 100.0 | 12 | 100.0 |

ตารางที่ 4-32 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 8.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 8.3 | 2 | 25.0 | 5 | 27.8 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 58.3 | 6 | 75.0 | 9 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 8.3 | - | - | 1 | 5.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 8.3 | - | - | 2 | 11.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 8.3 | - | - | 1 | 5.6 |
| รวม | 12 | 100.0 | 8 | 100.0 | 18 | 100.0 |

ตารางที่ 4-33 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 3.4 | - | - | - | - |
| การผลิต | 7 | 24.1 | 4 | 12.1 | 4 | 17.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 3.4 | 3 | 9.1 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 15 | 51.7 | 16 | 48.5 | 15 | 65.2 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 10.3 | 2 | 6.1 | 1 | 4.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 3.4 | 2 | 6.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 3.4 | 6 | 18.2 | 3 | 13.0 |
| รวม | 29 | 100.0 | 33 | 100.0 | 23 | 100.0 |

ตารางที่ 4-34 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 17 | 25.8 | 10 | 19.2 | 10 | 25.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 13.6 | 1 | 1.9 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 33 | 50.0 | 32 | 61.5 | 15 | 38.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 4.5 | 3 | 5.8 | 2 | 5.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 3.0 | 1 | 1.9 | 4 | 10.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 3.0 | 5 | 9.6 | 8 | 20.5 |
| รวม | 66 | 100.0 | 52 | 100.0 | 39 | 100.0 |

ตารางที่ 4-35 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 33.3 | 7 | 46.7 | 8 | 44.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 6.7 | 3 | 16.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 55.6 | 5 | 33.3 | 5 | 27.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 6.7 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 11.1 | 1 | 6.7 | 2 | 11.1 |
| รวม | 9 | 100.0 | 15 | 100.0 | 18 | 100.0 |

ตารางที่ 4-36 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 17 | 63.0 | 2 | 50.0 | 1 | 50.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 3.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 6 | 22.2 | 1 | 25.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 11.1 | - | - | 1 | 50.0 |
| รวม | 27 | 100.0 | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-37 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 0.5 | - | - | 1 | 3.4 |
| การผลิต | 29 | 13.1 | 16 | 23.9 | 5 | 17.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.5 | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 1.4 | - | - | 1 | 3.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 145 | 65.6 | 42 | 62.6 | 17 | 58.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 10 | 4.5 | 4 | 6.0 | 2 | 6.9 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 19 | 8.6 | 5 | 7.5 | 3 | 10.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 13 | 5.9 | - | - | - | - |
| รวม | 221 | 100.0 | 67 | 100.0 | 29 | 100.0 |

ตารางที่ 4-38 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 1.9 | 1 | 1.0 | - | - |
| การผลิต | 30 | 28.6 | 16 | 16.7 | 11 | 28.9 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 7 | 6.7 | 5 | 5.2 | 1 | 2.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 41 | 39.0 | 57 | 59.4 | 18 | 47.4 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 7 | 6.7 | 5 | 5.2 | 1 | 2.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 12 | 11.4 | 5 | 5.2 | 6 | 15.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 5.7 | 7 | 7.3 | 1 | 2.6 |
| รวม | 105 | 100.0 | 96 | 100.0 | 38 | 100.0 |

ตารางที่ 4-39 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 2.7 | - | - |
| การผลิต | 10 | 27.8 | 10 | 27 | 9 | 15.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 3 | 4.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 17 | 47.2 | 16 | 43.2 | 38 | 63.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 8.3 | 1 | 2.7 | 3 | 4.9 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 8.3 | 3 | 8.1 | 5 | 8.4 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 8.3 | 6 | 16.2 | 2 | 3.3 |
| รวม | 36 | 100.0 | 37 | 100.0 | 60 | 100.0 |

ตารางที่ 4-40 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.8 | - | - | - | - |
| การผลิต | 14 | 25 | 14 | 22.6 | 7 | 15.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 3.6 | 1 | 1.6 | 1 | 2.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 24 | 42.9 | 32 | 51.6 | 29 | 63.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 5.4 | 4 | 6.5 | 1 | 2.2 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.8 | 6 | 9.7 | 1 | 2.2 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 11 | 19.6 | 5 | 8.1 | 7 | 15.2 |
| รวม | 56 | 100.0 | 62 | 100.0 | 46 | 100.0 |

ตารางที่ 4-41 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 7.1 |
| การผลิต | 6 | 42.9 | 7 | 29.2 | 5 | 35.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 7.1 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 28.6 | 12 | 50.0 | 6 | 42.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 4.2 | 1 | 7.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.1 | 3 | 12.5 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 14.3 | 1 | 4.2 | 1 | 7.1 |
| รวม | 14 | 100.0 | 24 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-42 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านวิทยาศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิทยาศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 10 | 47.6 | 3 | 50.0 | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 9.5 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 9 | 42.9 | 3 | 50.0 | - | - |
| รวม | 21 | 100.0 | 6 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-43 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 0.4 | - | - | - | - |
| การผลิต | 81 | 36.0 | 16 | 26.2 | 10 | 38.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 1.6 | - | - |
| การก่อสร้าง | 16 | 7.1 | 5 | 8.2 | 1 | 3.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 87 | 38.7 | 35 | 57.4 | 13 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 6 | 2.7 | 1 | 1.6 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 4 | 1.8 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคม.และบริการส่วนบุคคล | 30 | 13.3 | 3 | 4.9 | 2 | 7.7 |
| รวม | 225 | 100.0 | 61 | 100.0 | 26 | 100.0 |

ตารางที่ 4-44 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 40.0 | 7 | 46.7 | 2 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 40.0 | 7 | 46.7 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 20.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 6.7 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 19 | 100.0 | 15 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-45 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านศิลปะ (ช่างปั้น , นาฏศิลป์) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านศิลปะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 4 | 66.7 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 2 | 33.3 | 2 | 100.0 |
| รวม | - | - | 6 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-46 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 11.8 | 2 | 33.3 | 2 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 16.7 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 41.2 | 2 | 33.3 | 2 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 11.8 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 16.7 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 35.3 | - | - | 2 | 33.3 |
| รวม | 17 | 100.0 | 6 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-47 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 10.0 | - | - | 1 | 12.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 27 | 90.0 | 7 | 87.5 | 5 | 62.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 12.5 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 12.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 12.5 |
| รวม | 30 | 100.0 | 8 | 100.0 | 8 | 100.0 |

ตารางที่ 4-48 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านสาธารณสุข (แพทย์ , เภสัช) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านสาธารณสุข | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | 3 | 60.0 | 2 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | 1 | 20.0 | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 5 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-49 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 4 | 0.6 | 1 | 3.7 | - | - |
| การผลิต | 203 | 31.7 | 7 | 25.9 | 2 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 39 | 6.1 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 266 | 41.6 | 10 | 37.0 | 2 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 39 | 6.1 | 2 | 7.4 | 2 | 33.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 14 | 2.2 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 75 | 11.7 | 7 | 25.9 | - | - |
| รวม | 640 | 100.0 | 27 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-50 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนเอง

| ประเภทสถานประกอบการ | มี | | ไม่มี | |
|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 10 | 0.9 | - | - |
| การผลิต | 301 | 26.8 | 102 | 33.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.1 | - | - |
| การก่อสร้าง | 49 | 4.4 | 28 | 9.1 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 527 | 46.9 | 122 | 39.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 49 | 4.4 | 27 | 8.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 53 | 4.7 | 6 | 1.9 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 134 | 11.9 | 24 | 7.8 |
| รวม | 1,124 | 100.0 | 309 | 100.0 |

ตารางที่ 4-51 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 5 | 3.6 | 2 | 2.2 | 5 | 1.2 |
| การผลิต | 90 | 65.2 | 33 | 35.5 | 158 | 39.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 3.6 | 3 | 3.2 | 21 | 5.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 27 | 19.6 | 35 | 37.6 | 166 | 41.2 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 0.7 | 6 | 6.5 | 18 | 4.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 1.4 | - | - | 9 | 2.2 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 8 | 5.8 | 14 | 15.1 | 26 | 6.5 |
| รวม | 138 | 100.0 | 93 | 100.0 | 403 | 100.0 |

ตารางที่ 4-51 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 8 | 1.5 | 2 | 2.9 | - | - |
| การผลิต | 159 | 30.0 | 21 | 30.4 | 20 | 20.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.2 | 1 | 1.4 | - | - |
| การก่อสร้าง | 39 | 7.4 | 4 | 5.8 | 2 | 2.1 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 229 | 43.2 | 31 | 44.9 | 25 | 25.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 25 | 4.7 | 5 | 7.2 | 3 | 3.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 16 | 3.0 | 1 | 1.4 | 3 | 3.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 53 | 10.0 | 4 | 5.8 | 44 | 45.4 |
| รวม | 530 | 100.0 | 69 | 100.0 | 97 | 100.0 |

ตารางที่ 4-51 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของตนเอง | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 3 | 0.4 | 1 | 0.3 |
| การผลิต | 48 | 30.6 | 164 | 23.4 | 94 | 30.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 1.9 | 26 | 3.7 | 19 | 6.1 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 60 | 38.2 | 377 | 53.7 | 128 | 41.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 7 | 4.5 | 26 | 3.7 | 32 | 10.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 8 | 5.1 | 46 | 6.6 | 6 | 1.9 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 31 | 19.7 | 60 | 8.5 | 30 | 9.7 |
| รวม | 157 | 100.0 | 702 | 100.0 | 310 | 100.0 |

ตารางที่ 4-52 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานของสถานประกอบการ

ระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานในด้านต่าง ๆ

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 6 | 0.9 | 4 | 0.9 |
| การผลิต | 31 | 25.6 | 195 | 28.9 | 110 | 24.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.1 | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 4.1 | 28 | 4.2 | 19 | 4.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 43 | 35.5 | 307 | 45.5 | 213 | 47.4 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 3.3 | 25 | 3.7 | 16 | 3.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 11 | 9.1 | 24 | 3.6 | 30 | 6.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 27 | 22.3 | 88 | 13.1 | 57 | 12.7 |
| รวม | 121 | 100.0 | 674 | 100.0 | 449 | 100.0 |

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 6 | 0.8 | 8 | 1.2 | - | - |
| การผลิต | 222 | 28.2 | 188 | 28.5 | 78 | 32.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.1 | 1 | 0.2 | - | - |
| การก่อสร้าง | 27 | 3.4 | 20 | 3.0 | 19 | 7.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 373 | 47.5 | 303 | 46.0 | 97 | 40.2 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 32 | 4.1 | 18 | 2.7 | 24 | 10.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 40 | 5.1 | 33 | 5.0 | 1 | 0.4 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 85 | 10.8 | 88 | 13.4 | 22 | 9.1 |
| รวม | 786 | 100.0 | 659 | 100.0 | 241 | 100.0 |

ตารางที่ 4-53 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 5 | 1.0 |
| การผลิต | 58 | 24.0 | 83 | 25.0 | 127 | 24.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.3 | 1 | 0.2 |
| การก่อสร้าง | 11 | 4.5 | 14 | 4.2 | 24 | 4.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 104 | 43.0 | 145 | 43.7 | 248 | 47.2 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 10 | 4.1 | 10 | 3.0 | 16 | 3.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 12 | 5.0 | 16 | 4.8 | 32 | 6.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 47 | 19.4 | 63 | 19.0 | 72 | 13.7 |
| รวม | 242 | 100.0 | 332 | 100.0 | 525 | 100.0 |

ตารางที่ 4-53 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 3 | 0.7 | 6 | 1.1 | 2 | 0.6 |
| การผลิต | 108 | 26.1 | 134 | 24.6 | 135 | 37.9 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.2 | - | - |
| การก่อสร้าง | 15 | 3.6 | 20 | 3.7 | 25 | 7.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 193 | 46.6 | 256 | 46.7 | 138 | 38.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 14 | 3.4 | 21 | 3.9 | 29 | 8.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 23 | 5.6 | 31 | 5.7 | 3 | 0.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 58 | 14.0 | 77 | 14.2 | 24 | 6.7 |
| รวม | 414 | 100.0 | 544 | 100.0 | 356 | 100.0 |

ตารางที่ 4-54 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 0.5 | - | - | 1 | 0.5 |
| การผลิต | 92 | 44.7 | 30 | 37.0 | 69 | 33.8 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 7 | 3.4 | 4 | 4.9 | 10 | 4.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 82 | 39.8 | 40 | 49.4 | 94 | 46.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 6 | 2.9 | 3 | 3.7 | 11 | 5.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 1.5 | 1 | 1.2 | 6 | 2.9 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 15 | 7.3 | 3 | 3.7 | 13 | 6.4 |
| รวม | 206 | 100.0 | 81 | 100.0 | 204 | 100.0 |

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 5 | 0.8 | 1 | 0.8 | 3 | 0.7 |
| การผลิต | 172 | 26.3 | 27 | 20.3 | 129 | 28.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 34 | 5.2 | 6 | 4.5 | 31 | 6.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 291 | 44.6 | 43 | 32.3 | 208 | 45.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 31 | 4.7 | 4 | 3.0 | 32 | 7.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 34 | 5.2 | 20 | 15.0 | 10 | 2.2 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 85 | 13.0 | 32 | 24.1 | 42 | 9.2 |
| รวม | 653 | 100.0 | 133 | 100.0 | 455 | 100.0 |

ตารางที่ 4-55 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 3 | 1 | 6 | - |
| | (0.5) | (0.4) | (1.0) | |
| การผลิต | 149 | 62 | 177 | 11 |
| | (25.8) | (26.4) | (30.2) | (40.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.2) | |
| การก่อสร้าง | 20 | 14 | 42 | - |
| | (3.5) | (6.0) | (7.2) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 291 | 99 | 242 | 14 |
| | (50.4) | (42.1) | (41.3) | (51.9) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 31 | 17 | 26 | 2 |
| | (5.4) | (7.2) | (4.4) | (7.4) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 26 | 9 | 24 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.5) | (3.8) | (4.1) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 57 | 33 | 68 | - |
| บริการส่วนบุคคล | (9.9) | (14.0) | (11.6) | |
| รวม | 577 | 235 | 586 | 27 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-56 แสดงจำนวนและร้อยละความสามารถที่พึงประสงค์หลังจากสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานประกอบ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 3 | 5 | 2 |
| | (0.5) | (0.5) | (0.7) | (0.6) |
| การผลิต | 112 | 180 | 181 | 97 |
| | (26.5) | (30.3) | (26.6) | (30.6) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 1 | 1 | - |
| | (0.2) | (0.2) | (0.1) | |
| การก่อสร้าง | 21 | 33 | 34 | 15 |
| | (5.0) | (5.6) | (5.0) | (4.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 185 | 246 | 302 | 133 |
| และโรงแรม | (43.7) | (41.4) | (44.3) | (42.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 20 | 26 | 32 | 14 |
| และการ คมนาคม | (4.7) | (4.4) | (4.7) | (4.4) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 27 | 34 | 36 | 16 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (6.4) | (5.7) | (5.3) | (5.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 55 | 71 | 90 | 40 |
| บริการส่วนบุคคล | (13.0) | (12.0) | (13.2) | (12.6) |
| รวม | 423 | 594 | 681 | 317 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-56 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 2 | 4 |
| | (0.6) | (0.9) | (1.2) |
| การผลิต | 59 | 69 | 95 |
| | (34.1) | (31.2) | (29.5) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 12 | 13 | 23 |
| | (6.9) | (5.9) | (7.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 66 | 90 | 145 |
| และโรงแรม | (38.2) | (40.7) | (45.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 6 | 4 | 18 |
| และการ คมนาคม | (3.5) | (1.8) | (5.6) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 8 | 15 | 5 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.6) | (6.8) | (1.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 21 | 28 | 32 |
| บริการส่วนบุคคล | (12.1) | (12.7) | (9.9) |
| รวม | 173 | 221 | 322 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-57 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | - |
| | | (0.3) | | |
| การผลิต | 9 | 94 | 128 | 7 |
| | (42.9) | (29.8) | (28.6) | (20.6) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.2) | |
| การก่อสร้าง | - | 18 | 14 | - |
| | | (5.7) | (3.1) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 9 | 141 | 199 | 13 |
| และโรงแรม | (42.9) | (44.8) | (44.4) | (38.2) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 27 | 22 | 1 |
| การคมนาคม | (4.8) | (8.6) | (4.9) | (2.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | 5 | 27 | 5 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.8) | (1.6) | (6.0) | (14.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 29 | 57 | 8 |
| บริการส่วนบุคคล | (4.8) | (9.2) | (12.7) | (23.5) |
| รวม | 21 | 315 | 448 | 34 |
| | (2.6) | (38.5) | (54.8) | (4.2) |

ตารางที่ 4-58 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 (4.7) | - |
| การผลิต | - | 12 (37.5) | 11 (25.6) | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 1 (3.1) | 1 (2.3) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | - | 16 (50.0) | 21 (48.8) | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 1 (3.1) | 2 (4.7) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 (2.3) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 2 (6.3) | 5 (11.6) | - |
| รวม | - | 32 (42.7) | 43 (57.3) | - |

ตารางที่ 4-59 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 2 (3.8) | - | - |
| การผลิต | - | 12 (22.6) | 11 (15.3) | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 (11.1) | 4 (7.5) | 2 (2.8) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 7 (77.8) | 31 (58.5) | 50 (69.4) | 2 (1.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 1 (1.9) | 1 (1.4) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | 1 (1.9) | 3 (4.2) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 (11.1) | 3 (3.8) | 5 (6.9) | - |
| รวม | 9 (6.6) | 53 (39.0) | 72 (52.9) | 2 (1.5) |

ตารางที่ 4-60 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | - |
| | | (1.1) | | |
| การผลิต | 2 | 30 | 23 | - |
| | (50.0) | (32.6) | (23.2) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 9 | 8 | - |
| | | (9.8) | (8.1) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 39 | 33 | 2 |
| และโรงแรม | (50.0) | (42.4) | (33.3) | (40.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 5 | 5 | 1 |
| การคมนาคม | | (5.4) | (5.1) | (20.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 2 | 4 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (2.2) | (4.0) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 6 | 26 | 2 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.5) | (26.3) | (40.0) |
| รวม | 4 | 92 | 99 | 5 |
| | (2.0) | (46.0) | (49.5) | (2.5) |

ตารางที่ 4-61 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 3 | - |
| | | (1.1) | (3.1) | |
| การผลิต | 2 | 39 | 22 | 1 |
| | (25.0) | (41.5) | (22.9) | (14.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 11 | 7 | - |
| | (12.5) | (11.7) | (7.3) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 5 | 33 | 45 | 3 |
| และโรงแรม | (62.5) | (35.1) | (46.9) | (42.9) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 4 | 4 | - |
| การคมนาคม | | (4.3) | (4.2) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 6 | 3 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.1) | (6.3) | (42.9) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 5 | 9 | - |
| บริการส่วนบุคคล | | (5.3) | (9.4) | |
| รวม | 8 | 94 | 96 | 7 |
| | (3.9) | (45.9) | (46.8) | (3.4) |

ตารางที่ 4-62 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 (0.2) | - |
| การผลิต | 5 (55.6) | 72 (31.3) | 139 (27.2) | 22 (31.9) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 (0.2) | - |
| การก่อสร้าง | - | 11 (4.8) | 20 (5.9) | 1 (1.4) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 3 (33.3) | 107 (46.5) | 229 (44.6) | 24 (34.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 18 (7.8) | 32 (6.3) | 2 (2.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 (11.1) | 3 (1.3) | 26 (5.1) | 8 (11.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 19 (8.3) | 64 (12.5) | 12 (17.4) |
| รวม | 9 (1.1) | 230 (28.1) | 511 (62.4) | 69 (8.4) |

ตารางที่ 4-63 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 (3.8) | 1 (2.1) | - |
| การผลิต | - | 10 (38.5) | 13 (27.1) | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 (4.2) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | - | 13 (50.0) | 23 (47.9) | 1 (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 3 (6.3) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 (2.1) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 2 (7.7) | 5 (10.4) | - |
| รวม | - | 26 (34.7) | 48 (64.0) | 1 (100.0) |

ตารางที่ 4-64 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 1 | - |
| | | (3.1) | (1.0) | |
| การผลิต | - | 9 | 14 | - |
| | | (28.1) | (14.6) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 1 | 5 | - |
| | (33.3) | (3.1) | (5.2) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 18 | 68 | 2 |
| และโรงแรม | (66.7) | (56.3) | (70.2) | (40.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | - | 2 | - |
| การคมนาคม | | | (2.1) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 1 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (3.1) | (1.0) | (40.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 2 | 5 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.3) | (5.2) | (20.0) |
| รวม | 3 | 32 | 96 | 5 |
| | (2.2) | (23.5) | (70.6) | (3.7) |

ตารางที่ 4-65 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - |
| | | | (0.7) | |
| การผลิต | - | 23 | 31 | 1 |
| | | (39.0) | (23.1) | (20.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 7 | 10 | - |
| | | (11.9) | (7.5) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 1 | 23 | 52 | - |
| และโรงแรม | (50.0) | (39.0) | (38.8) | |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 1 | 8 | 1 |
| การคมนาคม | (50.0) | (1.7) | (6.0) | (20.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 4 | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.7) | (3.0) | (20.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 4 | 28 | 2 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.8) | (20.9) | (40.0) |
| รวม | 2 | 59 | 134 | 5 |
| | (1.0) | (29.5) | (67.0) | (2.5) |

ตารางที่ 4-66 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 3 | - |
| | | (1.3) | (2.6) | |
| การผลิต | 2 | 25 | 36 | 1 |
| | (66.7) | (32.1) | (31.6) | (11.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 8 | 10 | - |
| | (33.3) | (10.3) | (8.8) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | - | 36 | 45 | 4 |
| และโรงแรม | | (46.2) | (39.5) | (44.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 4 | 4 | - |
| การคมนาคม | | (5.1) | (3.5) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 6 | 3 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.3) | (5.3) | (33.3) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 3 | 10 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | | (3.8) | (8.8) | (11.1) |
| รวม | 3 | 78 | 114 | 9 |
| | (1.5) | (38.2) | (55.9) | (4.4) |

ตารางที่ 4-67 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 (0.4) | - | - |
| การผลิต | 5 (55.6) | 77 (32.5) | 137 (26.7) | 19 (32.2) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 (0.2) | - |
| การก่อสร้าง | - | 10 (4.2) | 19 (3.7) | 3 (5.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 (44.4) | 111 (46.8) | 228 (44.4) | 19 (32.2) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 15 (6.3) | 33 (6.4) | 4 (6.8) |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | 5 (2.1) | 29 (5.6) | 4 (6.8) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 18 (7.6) | 67 (13.0) | 10 (16.9) |
| รวม | 9 (1.1) | 237 (28.9) | 514 (62.8) | 59 (7.2) |

ตารางที่ 4-68 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 1 |
| | | | (2.0) | (100.0) |
| การผลิต | - | 8 | 15 | - |
| | | (34.8) | (29.4) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 | - |
| | | | (3.9) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | - | 13 | 24 | - |
| และโรงแรม | | (56.5) | (47.1) | |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | - | 3 | - |
| การคมนาคม | | | (5.9) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 1 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (2.0) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 2 | 5 | - |
| บริการส่วนบุคคล | | (8.7) | (9.8) | |
| รวม | - | 23 | 51 | 1 |
| | | (30.7) | (68.0) | (1.3) |

ตารางที่ 4-69 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 2 | - | - |
| | | (5.3) | | |
| การผลิต | - | 7 | 16 | - |
| | | (18.4) | (17.2) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 3 | 4 | - |
| | | (7.9) | (4.3) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 1 | 22 | 65 | 2 |
| และโรงแรม | (100.0) | (57.9) | (69.9) | (50.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | - | 2 | - |
| การคมนาคม | | | (2.2) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 1 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (2.6) | (1.1) | (50.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 3 | 5 | - |
| บริการส่วนบุคคล | | (7.9) | (5.4) | |
| รวม | 1 | 38 | 93 | 4 |
| | (0.7) | (27.9) | (68.4) | (2.9) |

ตารางที่ 4-70 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - |
| | | | (0.8) | |
| การผลิต | - | 24 | 29 | 2 |
| | | (36.9) | (22.8) | (33.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 6 | 11 | - |
| | | (9.2) | (8.7) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 30 | 44 | - |
| และโรงแรม | (100.0) | (46.2) | (34.6) | |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 3 | 7 | 1 |
| การคมนาคม | | (4.6) | (5.5) | (16.7) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 5 | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (3.9) | (16.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 2 | 30 | 2 |
| บริการส่วนบุคคล | | (3.1) | (23.6) | (33.3) |
| รวม | 2 | 65 | 127 | 6 |
| | (1.0) | (32.5) | (63.5) | (3.0) |

ตารางที่ 4-71 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 3 | - |
| | | (1.2) | (2.8) | |
| การผลิต | - | 28 | 34 | 1 |
| | | (32.6) | (31.2) | (12.5) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 10 | 9 | - |
| | | (11.6) | (8.3) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 1 | 40 | 42 | 3 |
| และโรงแรม | (100.0) | (46.5) | (38.5) | (37.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 2 | 5 | 1 |
| การคมนาคม | | (2.3) | (4.6) | (12.5) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 7 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.2) | (6.4) | (25.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 4 | 9 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | | (4.7) | (8.3) | (12.5) |
| รวม | 1 | 86 | 109 | 8 |
| | (0.5) | (42.2) | (53.4) | (3.9) |

ตารางที่ 4-72 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | 1 (1.0) |
| การผลิต | 6 (35.3) | 74 (31.6) | 133 (24.3) | 25 (24.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 (0.2) | - |
| การก่อสร้าง | - | 11 (4.7) | 15 (3.2) | 6 (5.8) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 8 (47.1) | 108 (46.2) | 202 (43.4) | 44 (42.7) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 17 (7.3) | 35 (7.5) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 (5.9) | 6 (2.6) | 21 (4.5) | 10 (9.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 (11.8) | 18 (7.7) | 58 (12.5) | 17 (16.5) |
| รวม | 17 (2.1) | 234 (28.6) | 465 (56.8) | 103 (12.6) |

ตารางที่ 4-73 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 (4.7) | - |
| การผลิต | 1 (100.0) | 10 (37.0) | 9 (20.9) | 3 (75.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 (4.7) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | - | 13 (48.1) | 23 (53.5) | 1 (25.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 2 (7.4) | 1 (2.3) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 (2.3) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 2 (7.4) | 5 (11.6) | - |
| รวม | 1 (1.3) | 27 (36.0) | 43 (57.3) | 4 (5.3) |

ตารางที่ 4-74 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 (3.0) | 1 (1.2) | - |
| การผลิต | - | 6 (18.2) | 17 (19.8) | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 (16.7) | 2 (6.1) | 4 (4.7) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 4 (66.7) | 21 (63.6) | 56 (65.1) | 9 (81.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 (2.3) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | 1 (3.0) | 1 (1.2) | 2 (18.2) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 (16.7) | 2 (6.1) | 5 (5.8) | - |
| รวม | 6 (4.4) | 33 (24.3) | 86 (63.2) | 11 (8.1) |

ตารางที่ 4-75 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - |
| | | | (0.9) | |
| การผลิต | 2 | 18 | 29 | 5 |
| | (40.0) | (30.5) | (25.0) | (26.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 5 | 12 | - |
| | | (8.5) | (10.3) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 3 | 28 | 41 | 4 |
| และโรงแรม | (60.0) | (47.5) | (35.3) | (21.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 3 | 6 | 2 |
| การคมนาคม | | (5.1) | (5.2) | (10.5) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 4 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (3.4) | (10.5) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 5 | 23 | 6 |
| บริการส่วนบุคคล | | (8.5) | (19.8) | (31.6) |
| รวม | 5 | 59 | 116 | 19 |
| | (2.5) | (29.6) | (58.3) | (9.5) |

ตารางที่ 4-76 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 3 | - |
| | | (1.5) | (2.6) | |
| การผลิต | 3 | 22 | 34 | 5 |
| | (50.0) | (32.4) | (29.3) | (33.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 8 | 9 | 1 |
| | (16.7) | (11.8) | (7.8) | (6.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 1 | 27 | 53 | 5 |
| และโรงแรม | (16.7) | (39.7) | (45.7) | (33.3) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 4 | 2 | 1 |
| การคมนาคม | (16.7) | (5.9) | (1.7) | (6.7) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 9 | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (7.8) | (6.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 6 | 6 | 2 |
| บริการส่วนบุคคล | | (8.8) | (5.2) | (13.3) |
| รวม | 6 | 68 | 116 | 15 |
| | (2.9) | (33.2) | (56.6) | (7.3) |

ตารางที่ 4-77 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | - |
| | | (0.5) | | |
| การผลิต | 3 | 56 | 146 | 33 |
| | (50.0) | (28.3) | (30.1) | (25.4) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.2) | |
| การก่อสร้าง | - | 10 | 16 | 6 |
| | | (5.1) | (3.3) | (4.6) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 97 | 213 | 50 |
| และโรงแรม | (33.3) | (49.0) | (43.9) | (38.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 18 | 30 | 3 |
| การคมนาคม | (16.7) | (9.1) | (6.2) | (2.3) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 3 | 18 | 17 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.5) | (3.7) | (13.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 13 | 61 | 21 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.6) | (12.6) | (16.2) |
| รวม | 6 | 198 | 485 | 130 |
| | (0.7) | (24.2) | (59.2) | (15.9) |

ตารางที่ 4-78 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 (4.2) | - |
| การผลิต | - | 8 (42.1) | 12 (25.0) | 1 (10.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 (4.2) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 1 (33.3) | 8 (42.1) | 26 (54.2) | 6 (60.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 (66.7) | - | 1 (2.1) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 (2.1) | 2 (20.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 3 (15.8) | 4 (8.3) | 1 (10.0) |
| รวม | 3 (4.0) | 19 (25.3) | 48 (64.0) | 10 (7.4) |

ตารางที่ 4-79 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | 1 (5.3) |
| การผลิต | - | 17 (31.5) | 34 (27.4) | 4 (21.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 6 (11.1) | 9 (7.3) | 2 (10.5) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 2 (66.7) | 25 (46.3) | 46 (37.1) | 3 (15.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 (33.3) | 2 (3.7) | 8 (6.5) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 3 (2.4) | 3 (15.8) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 4 (7.4) | 24 (19.4) | 6 (31.6) |
| รวม | 3 (1.5) | 54 (27.0) | 124 (62.0) | 19 (9.5) |

ตารางที่ 4-80 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 2 | 2 | - |
| | | (3.3) | (1.6) | |
| การผลิต | 3 | 22 | 35 | 4 |
| | (75.0) | (36.7) | (28.5) | (22.2) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 7 | 11 | 1 |
| | | (11.7) | (8.9) | (5.6) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | - | 21 | 59 | 6 |
| และโรงแรม | | (35.0) | (48.0) | (33.3) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 3 | 3 | 1 |
| การคมนาคม | (25.0) | (5.0) | (2.4) | (5.6) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 7 | 3 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (5.7) | (16.7) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 5 | 6 | 3 |
| บริการส่วนบุคคล | | (8.3) | (4.9) | (16.7) |
| รวม | 4 | 60 | 123 | 18 |
| | (2.0) | (29.3) | (60.0) | (8.8) |

ตารางที่ 4-81 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | - | - |
| | (4.5) | | | |
| การผลิต | 12 | 96 | 113 | 17 |
| | (54.5) | (30.5) | (27.0) | (26.6) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - |
| | | | (0.2) | |
| การก่อสร้าง | - | 16 | 13 | 3 |
| | | (5.1) | (3.1) | (4.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 6 | 142 | 190 | 24 |
| และโรงแรม | (27.3) | (45.1) | (45.5) | (37.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 28 | 22 | 2 |
| การคมนาคม | | (8.9) | (5.3) | (3.1) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 2 | 5 | 24 | 7 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (9.1) | (1.6) | (5.7) | (10.9) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 28 | 55 | 11 |
| บริการส่วนบุคคล | (4.5) | (8.9) | (13.2) | (17.2) |
| รวม | 22 | 315 | 418 | 64 |
| | (2.7) | (38.5) | (51.0) | (7.8) |

ตารางที่ 4-82 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | 1 |
| | | (4.2) | | (25.0) |
| การผลิต | 3 | 9 | 11 | - |
| | (60.0) | (37.5) | (26.2) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 1 | 1 | - |
| | | (4.2) | (2.4) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 9 | 24 | 2 |
| และโรงแรม | (40.0) | (37.5) | (57.1) | (50.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 2 | 1 | - |
| การคมนาคม | | (8.3) | (2.4) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 1 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (2.4) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 2 | 4 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | | (8.3) | (9.5) | (25.0) |
| รวม | 5 | 24 | 42 | 4 |
| | (6.7) | (32.0) | (56.0) | (5.3) |

ตารางที่ 4-83 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | 1 | - |
| | | (2.2) | (1.3) | |
| การผลิต | 1 | 7 | 15 | - |
| | (25.0) | (15.6) | (19.0) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 1 | 5 | - |
| | (25.0) | (2.2) | (6.3) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 32 | 51 | 5 |
| และโรงแรม | (50.0) | (71.1) | (64.6) | (62.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | - | 1 | 1 | - |
| การคมนาคม | | (2.2) | (1.3) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 1 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (2.2) | (1.3) | (25.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 2 | 5 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | | (4.4) | (6.3) | (12.5) |
| รวม | 4 | 45 | 79 | 8 |
| | (2.9) | (33.1) | (58.1) | (5.9) |

ตารางที่ 4-84 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - |
| | | | (1.0) | |
| การผลิต | 3 | 28 | 22 | 2 |
| | (23.1) | (14.1) | (21.4) | (16.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 6 | 7 | 2 |
| | (15.4) | (8.5) | (6.8) | (16.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 6 | 30 | 38 | 1 |
| และโรงแรม | (46.2) | (42.3) | (36.9) | (8.3) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 2 | 1 | 8 | - |
| การคมนาคม | (15.4) | (1.4) | (7.8) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 2 | 3 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.4) | (1.9) | (25.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 5 | 25 | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | | (7.0) | (24.3) | (33.3) |
| รวม | 13 | 71 | 103 | 12 |
| | (6.5) | (35.7) | (51.8) | (6.0) |

ตารางที่ 4-85 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 3 | 1 | - |
| | | (3.8) | (1.0) | |
| การผลิต | 7 | 20 | 33 | 4 |
| | (63.7) | (25.6) | (32.4) | (28.6) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 9 | 8 | 1 |
| | (9.1) | (11.5) | (7.8) | (7.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 2 | 37 | 44 | 3 |
| และโรงแรม | (18.2) | (47.4) | (43.1) | (21.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ | 1 | 3 | 2 | 2 |
| การคมนาคม | (9.1) | (3.8) | (2.0) | (14.3) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 1 | 7 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (1.3) | (6.9) | (14.3) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 5 | 7 | 2 |
| บริการส่วนบุคคล | | (6.4) | (6.9) | (14.3) |
| รวม | 11 | 78 | 102 | 14 |
| | (5.4) | (38.0) | (49.8) | (6.8) |

ตารางที่ 4-86 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ

| ประเภทสถานประกอบการ | ระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 (100.0) | 1 (33.3) | - | 1 (12.5) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | - | 1 (33.3) | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 1 (33.3) | 3 (37.5) | - |
| รวม | 1 (12.5) | 3 (37.5) | 3 (37.5) | 1 (12.5) |

ตารางที่ 4-87 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการแต่ละประเภทในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันซื่อสัตย์ อดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | 1 (0.2) | - |
| การผลิต | 73 (39.7) | 28 (31.5) | 31 (32.6) | 105 (23.9) | 1 (9.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | 1 (0.2) | - |
| การก่อสร้าง | 6 (3.3) | 6 (6.7) | 3 (3.2) | 16 (3.6) | 1 (9.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 80 (43.5) | 36 (40.4) | 43 (45.3) | 198 (45.1) | 5 (45.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม | 8 (4.3) | 3 (3.4) | 5 (5.3) | 35 (8.0) | 1 (9.1) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 6 (3.3) | 4 (4.5) | 3 (3.2) | 23 (5.2) | 1 (9.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 11 (6.0) | 12 (13.5) | 10 (10.5) | 60 (13.7) | 2 (18.2) |
| รวม | 184 (22.5) | 89 (10.9) | 95 (11.6) | 439 (53.7) | 11 (1.3) |

ตารางที่ 4-88 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันอดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | 2 (4.3) | - |
| การผลิต | 4 (28.6) | 2 (40.0) | 1 (10.0) | 16 (34.8) | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | 2 (4.3) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 (64.3) | 1 (20.0) | 6 (60.0) | 21 (45.7) | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 (20.0) | 1 (2.2) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | 1 (2.2) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 (7.1) | 2 (40.0) | 1 (10.0) | 3 (6.5) | - |
| รวม | 14 (18.7) | 5 (6.7) | 10 (13.3) | 46 (61.3) | - |

ตารางที่ 4-89 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันซื่อสัตย์ อดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | 1 | 1 | - |
| | | | (7.7) | (1.3) | |
| การผลิต | 6 | 2 | 2 | 13 | - |
| | (22.2) | 11.8 | (15.4) | (16.9) | |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 1 | 1 | 2 | - |
| | (11.1) | (5.9) | (7.7) | (2.6) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 16 | 13 | 9 | 50 | 1 |
| และโรงแรม | (59.3) | (76.5) | (69.2) | (64.9) | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | - | 2 | - |
| และการคมนาคม | | | | (2.6) | |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | - | - | 3 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (3.7) | | | (3.9) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 1 | - | 6 | - |
| บริการส่วนบุคคล | (3.7) | (5.9) | | (7.8) | |
| รวม | 27 | 17 | 13 | 77 | 1 |
| | (20.0) | (12.6) | (9.6) | (57.0) | (0.7) |

ตารางที่ 4-90 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันซื่อสัตย์ อดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | 1 (0.9) | - |
| การผลิต | 15 (35.7) | 4 (30.8) | 7 (25.0) | 27 (24.1) | 2 (40.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 (7.1) | 1 (7.7) | 1 (3.6) | 12 (10.7) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 13 (31.0) | 3 (23.1) | 18 (64.3) | 41 (36.6) | 1 (20.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 (7.1) | 1 (7.7) | 2 (7.1) | 5 (4.5) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 (4.8) | 1 (7.7) | - | 3 (2.7) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 (14.3) | 3 (23.1) | - | 23 (20.5) | 2 (40.0) |
| รวม | 42 (21.0) | 13 (6.5) | 28 (14.0) | 112 (56.0) | 5 (2.5) |

ตารางที่ 4-91 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ประเภทสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันอดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | - | 3 | - |
| | (2.1) | | | (2.8) | |
| การผลิต | 10 | 8 | 10 | 35 | 1 |
| | (20.8) | (44.4) | (40.0) | (32.1) | (20.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 2 | 1 | 10 | - |
| | (12.5) | (11.1) | (4.0) | (9.2) | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 21 | 7 | 9 | 45 | 4 |
| | (43.8) | (38.9) | (36.0) | (41.3) | (80.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | - | 4 | 3 | - |
| | (2.1) | | (16.0) | (2.8) | |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | - | - | 7 | - |
| | (6.3) | | | (6.4) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 1 | 1 | 6 | - |
| | (12.5) | (5.6) | (4.0) | (5.5) | |
| รวม | 48 | 18 | 25 | 109 | 5 |
| | (23.4) | (8.8) | (12.2) | (53.2) | (2.4) |

ตารางที่ 4-92 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | - | - | - |
| | (3.1) | | | | |
| การผลิต | 9 | 16 | 9 | 85 | 119 |
| | (28.1) | (29.1) | (11.7) | (40.5) | (26.8) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | 1 | - |
| | | | | (0.5) | |
| การก่อสร้าง | - | 3 | 3 | 12 | 14 |
| | | (5.5) | (3.9) | (5.7) | (3.2) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 17 | 20 | 46 | 76 | 203 |
| และโรงแรม | (53.1) | (36.4) | (59.7) | (36.2) | (45.7) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 2 | 3 | 1 | 17 | 29 |
| และการคมนาคม | (6.3) | (5.5) | (1.3) | (8.1) | (6.5) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (6.3) | (7.3) | (5.2) | (1.9) | (5.2) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 9 | 14 | 15 | 56 |
| บริการส่วนบุคคล | (3.1) | (16.4) | (18.2) | (7.1) | (12.6) |
| รวม | 32 | 55 | 77 | 210 | 444 |
| | (3.9) | (6.7) | (9.4) | (25.7) | (54.3) |

ตารางที่ 4-93 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | - | 1 |
| | | (100.0) | | | (1.9) |
| การผลิต | - | - | 2 | 7 | 14 |
| | | | (40.0) | (46.7) | (25.9) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 2 |
| | | | | | (3.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | - | - | 3 | 6 | 28 |
| และโรงแรม | | | (60.0) | (40.0) | (51.9) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | - | - | 3 |
| และการคมนาคม | | | | | (5.6) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | - | - | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | | | (1.9) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | - | - | 2 | 5 |
| บริการส่วนบุคคล | | | | (13.3) | (9.3) |
| รวม | - | 1 | 5 | 15 | 54 |
| | | (1.3) | (6.7) | (20.0) | (72.0) |

ตารางที่ 4-94 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 2 |
| | | | | | (2.4) |
| การผลิต | 2 | 1 | 1 | 5 | 13 |
| | (25.0) | (25.0) | (11.1) | (16.7) | (15.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 2 | 4 |
| | | | (11.1) | (6.7) | (4.8) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 4 | 3 | 6 | 20 | 56 |
| และโรงแรม | (50.0) | (75.0) | (66.7) | (66.7) | (67.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | - | 1 | 1 |
| และการคมนาคม | | | | (3.3) | (1.2) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 1 | - | 3 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (11.1) | | (3.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 2 | - | - | 2 | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | (25.0) | | | (6.7) | (4.8) |
| รวม | 8 | 4 | 9 | 30 | 83 |
| | (6.0) | (3.0) | (6.7) | (22.4) | (61.9) |

ตารางที่ 4-95 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - | - |
| | | | (6.7) | | |
| การผลิต | 2 | 2 | 3 | 14 | 34 |
| | (50.0) | (28.6) | (20.0) | (33.3) | (26.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 1 | - | 4 | 12 |
| | | (14.3) | | (9.5) | (9.2) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 1 | 3 | 6 | 20 | 46 |
| และโรงแรม | (25.0) | (42.9) | (40.0) | (47.6) | (35.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 1 | - | - | 1 | 9 |
| และการคมนาคม | (25.0) | | | (2.4) | (6.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | - | 1 | 5 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | | (2.4) | (3.8) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | 1 | 5 | 2 | 25 |
| บริการส่วนบุคคล | | (14.3) | (33.3) | (4.8) | (19.1) |
| รวม | 4 | 7 | 15 | 42 | 131 |
| | (2.0) | (3.5) | (7.5) | (21.1) | (65.8) |

ตารางที่ 4-96 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | 1 | 2 |
| | | (12.5) | | (2.3) | (1.5) |
| การผลิต | 2 | 2 | 2 | 19 | 39 |
| | (25.0) | (25.0) | (15.4) | (44.2) | (29.8) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 3 | - | 5 | 11 |
| | | (37.5) | | (11.6) | (8.4) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 5 | 2 | 5 | 17 | 56 |
| และโรงแรม | (62.5) | (25.0) | (38.5) | (39.5) | (42.7) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | - | 1 | 7 |
| และการคมนาคม | | | | (2.3) | (5.3) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | 3 | - | 7 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | (23.1) | | (5.3) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | - | 3 | - | 9 |
| บริการส่วนบุคคล | (12.5) | | (23.1) | | (6.9) |
| รวม | 8 | 8 | 13 | 43 | 131 |
| | (3.9) | (3.9) | (6.4) | (21.2) | (64.5) |

ตารางที่ 4-97 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 |
| | | (0.2) |
| การผลิต | 68 | 169 |
| | (24.8) | (31.4) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - |
| | | (0.2) |
| การก่อสร้าง | 8 | 24 |
| | (2.9) | (4.5) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 136 | 223 |
| | (49.6) | (41.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 15 | 37 |
| | (5.5) | (6.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 9 | 27 |
| | (3.3) | (5.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 38 | 56 |
| | (13.9) | (10.4) |
| รวม | 274 | 538 |
| | (33.7) | (66.3) |

ตารางที่ 4-98 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 |
| | (9.1) | (1.6) |
| การผลิต | 1 | 22 |
| | (9.1) | (34.4) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 2 |
| | | (3.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 | 28 |
| | (81.8) | (43.8) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 3 |
| | | (4.7) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | 1 |
| | | (1.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 7 |
| | | (10.9) |
| รวม | 11 | 64 |
| | (14.7) | (85.3) |

ตารางที่ 4-99 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 |
| | (2.9) | (1.0) |
| การผลิต | 7 | 16 |
| | (20.6) | (16.2) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 6 |
| | (2.9) | (6.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 23 | 65 |
| | (67.6) | (65.7) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 2 |
| | | (2.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 3 |
| | (2.9) | (3.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 6 |
| | (2.9) | (6.1) |
| รวม | 34 | 99 |
| | (25.6) | (74.4) |

ตารางที่ 4-100 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 |
| | | (0.7) |
| การผลิต | 12 | 43 |
| | (22.2) | (29.5) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 14 |
| | (5.6) | (9.6) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 27 | 49 |
| | (50.0) | (33.6) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 10 |
| | (1.9) | (6.8) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 4 | 2 |
| | (7.4) | (1.4) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 7 | 27 |
| | (13.0) | (18.5) |
| รวม | 54 | 146 |
| | (27.0) | (73.0) |

ตารางที่ 4-101 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 3 |
| | (1.9) | (2.0) |
| การผลิต | 12 | 52 |
| | (22.2) | (34.4) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 16 |
| | (5.6) | (10.6) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 27 | 59 |
| | (50.0) | (39.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการ | 1 | 7 |
| คมนาคม | (1.9) | (4.6) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 3 | 7 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (5.6) | (4.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการ | 7 | 7 |
| ส่วนบุคคล | (13.0) | (4.6) |
| รวม | 54 | 151 |
| | (26.3) | (73.7) |

ตารางที่ 4-102 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 23.5 | 1 | 25.0 | 3 | 75.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 11.8 | 2 | 50.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 41.2 | 1 | 25.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 5.9 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 17.6 | - | - | 1 | 25.0 |
| รวม | 17 | 100.0 | 4 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-103 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-104 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-105 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-106 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 66.7 | - | - | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | - | - | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-107 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 18.8 | 6 | 18.8 | 3 | 17.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 | 6.3 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 11 | 34.4 | 12 | 37.5 | 11 | 64.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 6.3 | 1 | 3.1 | 1 | 5.9 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 5 | 15.6 | 1 | 3.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 8 | 25.0 | 10 | 31.3 | 2 | 11.8 |
| รวม | 32 | 100.0 | 32 | 100.0 | 17 | 100.0 |

ตารางที่ 4-108 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 33.3 | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 33.3 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 66.7 | 1 | 33.3 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-109 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 3 | 42.9 | 1 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 25.0 | 2 | 28.6 | 1 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 14.3 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 25.0 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 50.0 | 1 | 14.3 | 1 | 33.3 |
| รวม | 4 | 100.0 | 7 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-110 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 2 | 40.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 44.4 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 11.1 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 44.4 | 1 | 20.0 | 1 | 100.0 |
| รวม | 9 | 100.0 | 5 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-111 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 50.0 | 2 | 16.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | 7 | 58.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 8.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | - | - | 2 | 16.7 |
| รวม | 2 | 100.0 | 2 | 100.0 | 12 | 100.0 |

ตารางที่ 4-112 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | 2 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-113 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 1 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 2 | 66.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-114 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 33.3 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 2 | 66.7 | - | - |
| รวม | - | - | 3 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-115 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 50.0 | 3 | 50.0 | 2 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 50.0 | 1 | 16.7 | 3 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 16.7 | 1 | 16.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 16.7 | - | - |
| รวม | 8 | 100.0 | 6 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-116 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-117 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| ภารก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 2 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 2 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-118 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-119 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | - | - | 1 | 100.0 |
| รวม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-120 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการเขียน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการเขียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 33.3 | 2 | 50.0 | 1 | 50.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-121 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการเขียน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการเขียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-122 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการเขียน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการเขียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| รวม | - | - | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-123 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 3.1 | 1 | 5.9 | 3 | 12.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 4.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 26 | 81.3 | 13 | 76.5 | 12 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 3.1 | - | - | 5 | 20.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 2 | 8.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 12.5 | 3 | 17.6 | 1 | 4.2 |
| รวม | 32 | 100.0 | 17 | 100.0 | 24 | 100.0 |

ตารางที่ 4-124 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-125 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 33.3 |
| การผลิต | 1 | 14.3 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 6 | 85.7 | 2 | 100.0 | 2 | 66.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 7 | 100.0 | 2 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-126 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 | 100.0 | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 9 | 100.0 | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-127 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 6 | 100.0 | 3 | 100.0 | 2 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 6 | 100.0 | 3 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-128 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 22 | 29.7 | 6 | 17.1 | 5 | 23.8 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 1.4 | 1 | 2.9 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 34 | 45.9 | 11 | 31.4 | 12 | 57.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 2.7 | 5 | 14.3 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 2.7 | 4 | 11.4 | 2 | 9.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 13 | 17.6 | 8 | 22.9 | 2 | 9.5 |
| รวม | 74 | 100.0 | 35 | 100.0 | 21 | 100.0 |

ตารางที่ 4-129 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | 100.0 |

ตารางที่ 4-130 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 22.2 | 1 | 50.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 77.8 | 1 | 50.0 | 3 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 9 | 100.0 | 2 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-131 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 30.8 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 38.5 | - | - | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 7.7 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 2 | 100.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 23.1 | - | - | - | - |
| รวม | 13 | 100.0 | 2 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-132 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 15.4 | 1 | 25.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 7.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 8 | 61.5 | 1 | 25.0 | 1 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.7 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 7.7 | 2 | 50.0 | 2 | 66.7 |
| รวม | 13 | 100.0 | 4 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-133 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 9.1 | 8 | 34.8 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 14.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 8 | 72.7 | 14 | 60.9 | 3 | 42.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 9.1 | 1 | 4.3 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 9.1 | - | - | 3 | 42.9 |
| รวม | 11 | 100.0 | 23 | 100.0 | 7 | 100.0 |

ตารางที่ 4-134 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-135 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| รวม | - | - | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-136 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 2 | 50.0 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 100.0 | 1 | 25.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 4 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-137 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | 1 | 50.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 50.0 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-138 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 2 | 33.3 | 5 | 35.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 71.4 | 4 | 66.7 | 6 | 42.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 14.3 | - | - | 1 | 7.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 7.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 14.3 | - | - | 1 | 7.1 |
| รวม | 7 | 100.0 | 6 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-139 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-140 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-141 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-142 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 25.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 50.0 | - | - | 2 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 25.0 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 4 | 100.0 | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-143 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 9.1 | 3 | 14.3 | 2 | 14.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 9.1 | 1 | 4.8 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 45.5 | 10 | 47.6 | 9 | 64.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 27.3 | 2 | 9.5 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 9.1 | 1 | 4.8 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 4 | 19.0 | 3 | 21.4 |
| รวม | 11 | 100.0 | 21 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-144 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | | | | | | |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 100.0 | - | - | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | - | - | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-145 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 100.0 | 2 | 100.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 66.7 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 1 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-146 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 4 | 44.4 | - | - | 1 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | | | 1 | 16.7 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 44.4 | 3 | 50.0 | 2 | 66.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 11.1 | 2 | 33.3 | - | - |
| รวม | 9 | 100.0 | 6 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-147 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 | 1 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 60.0 | 3 | 60.0 | 1 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 33.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 5 | 100.0 | 5 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-148 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 11 | 25.0 | 8 | 22.9 | 8 | 27.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 4 | 9.1 | 1 | 2.9 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 23 | 52.3 | 18 | 51.4 | 10 | 34.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 6.8 | 2 | 5.7 | 1 | 3.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 2.3 | 1 | 2.9 | 3 | 10.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 4.5 | 5 | 14.3 | 7 | 24.1 |
| รวม | 44 | 100.0 | 35 | 100.0 | 29 | 100.0 |

ตารางที่ 4-149 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการสวนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-150 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 50.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 16.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 33.3 | 5 | 100.0 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 6 | 100.0 | 5 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-151 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 9.1 | 1 | 16.7 | 1 | 16.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 27.3 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 6 | 54.5 | 5 | 83.3 | 3 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 16.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 9.1 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 16.7 |
| รวม | 11 | 100.0 | 6 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-152 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 66.7 | 1 | 20.0 | 1 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 3 | 60.0 | 1 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 33.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 5 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-153 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 33.3 | 7 | 50.0 | 5 | 45.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 2 | 18.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 50.0 | 5 | 35.7 | 3 | 27.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 7.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 16.7 | 1 | 7.1 | 1 | 9.1 |
| รวม | 6 | 100.0 | 14 | 100.0 | 11 | 100.0 |

ตารางที่ 4-154 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม บุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 100.0 | - | - | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-155 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 2 | 50.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | 1 | 25.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 25.0 |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-156 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | - | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-157 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 11 | 64.7 | 2 | 66.7 | 1 | 50.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 23.5 | 1 | 33.3 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 11.8 | - | - | 1 | 50.0 |
| รวม | 17 | 100.0 | 3 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-158 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-159 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 66.7 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 33.3 | 1 | 100.0 | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-160 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 60.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 20.0 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 20.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 5 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-161 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 22 | 15.5 | 16 | 28.6 | 4 | 16.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.7 | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 0.7 | - | - | 1 | 4.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 85 | 59.9 | 33 | 58.9 | 15 | 60.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 10 | 7.0 | 4 | 7.1 | 2 | 8.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 11 | 7.7 | 3 | 5.4 | 3 | 12.0 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | | | | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 12 | 8.5 | - | - | - | - |
| รวม | 142 | 100.0 | 56 | 100.0 | 25 | 100.0 |

ตารางที่ 4-162 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 4 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-163 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| การผลิต | 1 | 3.7 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 25 | 92.6 | 3 | 75.0 | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 3.7 | 1 | 25.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 27 | 100.0 | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-164 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 5.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 15.8 | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 11 | 57.9 | 1 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 15.8 | 1 | 50.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 5.3 | - | - | - | - |
| รวม | 19 | 100.0 | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-165 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 10.3 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 6.9 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 20 | 69 | 4 | 100.0 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 4 | 13.8 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 29 | 100.0 | 4 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-166 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 20 | 30.3 | 14 | 19.7 | 10 | 40.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 7.6 | 2 | 2.8 | 1 | 4.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 20 | 30.3 | 40 | 56.3 | 9 | 36.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 7 | 10.6 | 4 | 5.6 | 1 | 4.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 8 | 12.1 | 4 | 5.6 | 3 | 12.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 9.1 | 7 | 9.9 | 1 | 4.0 |
| รวม | 66 | 100.0 | 71 | 100.0 | 25 | 100.0 |

ตารางที่ 4-167 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 33.3 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-168 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 7.7 | 1 | 9.1 | - | - |
| การผลิต | 2 | 15.4 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 9.1 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 | 69.2 | 9 | 81.8 | 2 | 66.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.7 | - | - | 1 | 33.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 13 | 100.0 | 11 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-169 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 20.0 | 1 | 20.0 | 1 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 6 | 60.0 | 3 | 60.0 | 2 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 20.0 | - | - | 1 | 25.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 10 | 100.0 | 5 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-170 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 5 | 38.6 | 1 | 11.1 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 15.4 | 2 | 22.2 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 38.5 | 5 | 55.6 | 5 | 83.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.7 | 1 | 11.1 | 1 | 16.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 13 | 100.0 | 9 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-171 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 8 | 25.8 | 8 | 32.0 | 6 | 16.2 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 2.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 14 | 45.2 | 10 | 40.0 | 22 | 59.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 9.7 | 1 | 4.0 | 3 | 8.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 9.7 | 1 | 4.0 | 3 | 8.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 9.7 | 5 | 20.0 | 2 | 5.4 |
| รวม | 31 | 100.0 | 25 | 100.0 | 37 | 100.0 |

ตารางที่ 4-172 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | - | - | - | - | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | | | | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 2 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-173 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | 6 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 1 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-174 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 100.0 | 1 | 20.0 | 2 | 20.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 10.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 3 | 60.0 | 5 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 20.0 | 2 | 20.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 5 | 100.0 | 10 | 100.0 |

ตารางที่ 4-175 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | 1 | 25.0 | 1 | 14.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 14.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 50.0 | 1 | 25.0 | 5 | 71.4 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 25.0 | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 4 | 100.0 | 7 | 100.0 |

ตารางที่ 4-176 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 9 | 24.3 | 10 | 25.0 | 5 | 13.9 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 5.4 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 18 | 48.6 | 18 | 45.0 | 22 | 61.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 5.4 | 4 | 10.0 | 1 | 2.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 4 | 10.0 | 1 | 2.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 16.2 | 4 | 10.0 | 7 | 19.4 |
| รวม | 37 | 100.0 | 40 | 100.0 | 36 | 100.0 |

ตารางที่ 4-177 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 16.7 | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 16.7 | 2 | 18.2 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 20.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 16.7 | 8 | 72.7 | 4 | 80.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 16.7 | 1 | 9.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 33.3 | - | - | - | - |
| รวม | 6 | - | 11 | 100.0 | 5 | 100.0 |

ตารางที่ 4-178 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 33.3 | 1 | 33.3 | 1 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 33.3 | 2 | 66.7 | 3 | 75.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 11.1 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 22.2 | - | - | - | - |
| รวม | 9 | 100.0 | 3 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-179 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 25.0 | 1 | 12.5 | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 12.5 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 50.0 | 4 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 12.5 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 25.0 | 1 | 12.5 | - | - |
| รวม | 4 | - | 8 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-180 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 5 | 38.5 | 5 | 35.7 | 5 | 45.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 7.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 30.8 | 6 | 42.9 | 5 | 45.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 7.1 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.7 | 1 | 7.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 15.4 | 1 | 7.1 | 1 | 9.1 |
| รวม | 13 | 100.0 | 14 | 100.0 | 11 | 100.0 |

ตารางที่ 4-181 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มในสาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | - | - | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-182 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 2 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-183 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 2 | 66.7 | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 50.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 33.3 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 3 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-184 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 100.0 | 1 | 20.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 3 | 60.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 5 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-185 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิทยาศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิทยาศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 8 | 66.7 | 3 | 60.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 8.3 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 25.0 | 2 | 40.0 | - | - |
| รวม | 12 | 100.0 | 5 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-186 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิทยาศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิทยาศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 40.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 60.0 | - | - | - | - |
| รวม | 5 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-187 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิทยาศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิทยาศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 25.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 75.0 | 1 | 100.0 | - | - |
| รวม | 4 | 100.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-188 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 63 | 37.5 | 13 | 27.7 | 9 | 37.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 2.1 | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 5.4 | 4 | 8.5 | 1 | 4.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 66 | 39.3 | 25 | 53.2 | 12 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 5 | 3.0 | 1 | 2.1 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 1.8 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 22 | 13.1 | 3 | 6.4 | 2 | 8.3 |
| รวม | 168 | 100.0 | 47 | 100.0 | 24 | 100.0 |

ตารางที่ 4-189 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 168 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-190 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 40.0 | 1 | 16.7 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 6.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 46.7 | 5 | 83.3 | 1 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 6.7 | - | - | - | - |
| รวม | 15 | 100.0 | 6 | 100.0 | 1 | 100.0 |

ตารางที่ 4-191 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 30.0 | 1 | 25.0 | 1 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 5.0 | 1 | 25.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 25.0 | 2 | 50.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 5.0 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 5.0 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 30.0 | - | - | - | - |
| รวม | 20 | 100.0 | 4 | 100.0 | 24 | 100.0 |

ตารางที่ 4-192 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 4.5 | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 27.3 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 22.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 | 40.9 | 3 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 4.5 | - | - | - | - |
| รวม | 22 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-193 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม

สาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 5 | 45.5 | 4 | 36.4 | 2 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 27.3 | 6 | 54.5 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 27.3 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 9.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 11 | 100.0 | 9 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-194 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-195 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | 3 | 100.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-196 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 100.0 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-197 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านศิลปะ (ช่างปั้น , นาฏศิลป์) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านศิลปะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 4 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 2 | 100.0 |
| รวม | - | - | 4 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-198 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านศิลปะ (ช่างปั้น , นาฏศิลป์) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านศิลปะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 100 | - | - |
| รวม | - | - | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-199 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านศิลปะ (ช่างปั้น , นาฏศิลป์) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านศิลปะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 2 | 66.7 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 33.3 | 2 | 100.0 |
| รวม | - | - | 3 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-200 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 2 | 18.2 | 2 | 33.3 | 2 | 66.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 16.7 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 45.5 | 2 | 33.3 | 1 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 18.2 | - | - | - | -- |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 16.7 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 18.2 | - | - | - | - |
| รวม | 11 | 100.0 | 6 | 100.0 | 3 | 100.0 |

ตารางที่ 4-202 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านสังคม/มนุษยศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 50.0 | - | - | 1 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 50.0 | - | - | 1 | 50.0 |
| รวม | 4 | 100.0 | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-203 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 12.5 | - | - | 1 | 16.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 21 | 87.5 | 6 | 85.7 | 3 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 1 | 14.3 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 16.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 16.7 |
| รวม | 24 | 100.0 | 7 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-204 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | - | - | 2 | 100.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 100.0 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 4 | 100.0 | - | - | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-205 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 100.0 | - | - | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | - | - | - | - |

ตารางที่ 4-206 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | - | - | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-207 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านสาธารณสุข (แพทย์ , เภสัช) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านสาธารณสุข | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 50.0 | 3 | 60.0 | 2 | 100.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 20.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 50.0 | 1 | 20.0 | - | - |
| รวม | 1 | 100.0 | 5 | 100.0 | 2 | 100.0 |

ตารางที่ 4-208 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 86 | 32.1 | 4 | 25.0 | 2 | 33.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 10 | 3.7 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 108 | 40.3 | 6 | 37.5 | 2 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 17 | 6.3 | 2 | 12.5 | 2 | 33.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 10 | 3.7 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 37 | 13.8 | 4 | 25.0 | - | - |
| รวม | 268 | 100.0 | 16 | 100.0 | 6 | 100.0 |

ตารางที่ 4-209 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.5 | - | - | - | - |
| การผลิต | 22 | 32.4 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 2.9 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 32 | 47.1 | 1 | 100.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 4.4 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.5 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 7 | 10.3 | - | - | - | - |
| รวม | 68 | 100.0 | 1 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-210 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 11 | 19.6 | 1 | 33.3 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 3.6 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 35 | 62.5 | 1 | 33.3 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 3.6 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.8 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 5 | 8.9 | 1 | 33.3 | - | - |
| รวม | 56 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-211 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 38 | 29.5 | - | - | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 15 | 11.6 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 47 | 36.4 | 1 | 33.3 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 9 | 7.0 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 20 | 15.5 | 2 | 66.7 | - | - |
| รวม | 129 | 100.0 | 3 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-212 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่มสาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ประเภทสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 3 | 2.5 | 1 | 25.0 | - | - |
| การผลิต | 46 | 38.7 | 2 | 50.0 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 10 | 8.4 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 44 | 37.0 | 1 | 25.0 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 8 | 6.7 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 1.7 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 5.0 | - | - | - | - |
| รวม | 119 | 100.0 | 4 | 100.0 | - | - |

ตารางที่ 4-213 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนเอง จำแนกตามจังหวัด

| ประเภทสถานประกอบการ | สงขลา | | | | สตูล | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มี | | ไม่มี | | มี | | ไม่มี | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 0.2 | - | - | 2 | 3.3 | - | - |
| การผลิต | 176 | 27.8 | 62 | 33.7 | 19 | 31.1 | 4 | 28.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.2 | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 20 | 3.2 | 12 | 6.5 | 2 | 3.3 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 287 | 45.3 | 74 | 40.2 | 30 | 49.2 | 7 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 33 | 5.2 | 19 | 10.3 | 3 | 4.9 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 33 | 5.2 | 5 | 2.7 | 1 | 1.6 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 83 | 13.1 | 12 | 6.5 | 4 | 6.6 | 3 | 21.4 |
| รวม | 634 | 100.0 | 184 | 100.0 | 61 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-213 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | นราธิวาส | | | | ปัตตานี | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มี | | ไม่มี | | มี | | ไม่มี | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 1.9 | - | - | 1 | 0.6 | - | - |
| การผลิต | 12 | 11.3 | 11 | 36.7 | 45 | 27.4 | 10 | 28.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 4.7 | 2 | 6.7 | 13 | 7.9 | 4 | 11.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 77 | 72.6 | 13 | 43.3 | 63 | 38.4 | 12 | 34.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ การคมนาคม | 1 | 0.9 | 1 | 3.3 | 7 | 4.3 | 4 | 11.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 2.8 | 1 | 3.3 | 6 | 3.7 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ บริการส่วนบุคคล | 6 | 5.7 | 2 | 6.7 | 29 | 17.7 | 5 | 14.3 |
| รวม | 106 | 100.0 | 30 | 100.0 | 164 | 100.0 | 35 | 100.0 |

ตารางที่ 4-213 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ยะลา | | | |
|---|---|---|---|---|
| | มี | | ไม่มี | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 4 | 2.5 | - | - |
| การผลิต | 49 | 30.8 | 15 | 32.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 5.7 | 10 | 21.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 70 | 44.0 | 16 | 34.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและ การคมนาคม | 5 | 3.1 | 3 | 6.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 10 | 6.3 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ บริการส่วนบุคคล | 12 | 7.5 | 2 | 4.3 |
| รวม | 159 | 100.0 | 46 | 100.0 |

ตารางที่ 4-214 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 57 | 71.3 | 22 | 40.7 | 71 | 44.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 2.5 | 2 | 3.7 | 7 | 4.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 14 | 17.5 | 21 | 38.9 | 57 | 35.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 1.3 | 4 | 7.4 | 9 | 5.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.3 | - | - | 6 | 3.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 5.0 | 5 | 9.3 | 10 | 6.3 |
| รวม | 80 | 100.0 | 54 | 100.0 | 160 | 100.0 |

ตารางที่ 4-214 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 67 | 31.5 | 6 | 27.3 | 17 | 28.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.5 | 1 | 4.5 | - | - |
| การก่อสร้าง | 11 | 5.2 | 1 | 4.5 | 1 | 1.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 83 | 39.0 | 10 | 45.5 | 16 | 26.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 16 | 7.5 | 3 | 13.6 | 3 | 5.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 9 | 4.2 | 1 | 4.5 | 3 | 5.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 26 | 12.2 | - | - | 20 | 33.3 |
| รวม | 213 | 100.0 | 22 | 100.0 | 60 | 100.0 |

ตารางที่ 4-214 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 0.2 | - | - |
| การผลิต | 41 | 31.8 | 108 | 25.6 | 63 | 30.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 2.3 | 10 | 2.4 | 10 | 4.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 48 | 37.2 | 213 | 50.5 | 86 | 41.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 7 | 5.4 | 18 | 4.3 | 21 | 10.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 7 | 5.4 | 29 | 6.9 | 5 | 2.4 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | | | | | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 23 | 17.8 | 43 | 10.2 | 22 | 10.6 |
| รวม | 129 | 100.0 | 422 | 100.0 | 207 | 100.0 |

ตารางที่ 4-215 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 14.3 | 1 | 16.7 | 2 | 4.4 |
| การผลิต | 5 | 71.4 | 1 | 16.7 | 16 | 35.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 1 | 2.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 1 | 16.7 | 22 | 48.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 33.3 | 2 | 4.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 14.3 | 1 | 16.7 | 2 | 4.4 |
| รวม | 7 | 100.0 | 6 | 100.0 | 45 | 100.0 |

ตารางที่ 4-215 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 67 | 31.5 | 6 | 27.3 | 17 | 28.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.5 | 1 | 4.5 | - | - |
| การก่อสร้าง | 11 | 5.2 | 1 | 4.5 | 1 | 1.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 83 | 39.0 | 10 | 45.5 | 16 | 26.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 16 | 7.5 | 3 | 13.6 | 3 | 5.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 9 | 4.2 | 1 | 4.5 | 3 | 5.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 26 | 12.2 | - | - | 20 | 33.3 |
| รวม | 213 | 100.0 | 22 | 100.0 | 60 | 100.0 |

ตารางที่ 4-215 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 0.2 | - | - |
| การผลิต | 41 | 31.8 | 108 | 25.6 | 63 | 30.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 2.3 | 10 | 2.4 | 10 | 4.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 48 | 37.2 | 213 | 50.5 | 86 | 41.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 7 | 5.4 | 18 | 4.3 | 21 | 10.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 7 | 5.4 | 29 | 6.9 | 5 | 2.4 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 23 | 17.8 | 43 | 10.2 | 22 | 10.6 |
| รวม | 129 | 100.0 | 422 | 100.0 | 207 | 100.0 |

ตารางที่ 4-216 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 6.7 | - | - | 1 | 2.0 |
| การผลิต | 6 | 40.0 | 4 | 33.3 | 12 | 23.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 6.7 | 1 | 8.3 | 1 | 2.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 46.7 | 6 | 50.0 | 34 | 66.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 8.3 | 3 | 5.9 |
| รวม | 15 | 100.0 | 12 | 100.0 | 51 | 100.0 |

ตารางที่ 4-216 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 3.0 | - | - | - | - |
| การผลิต | 13 | 19.7 | 4 | 33.3 | - | - |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 4.5 | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 41 | 62.1 | 7 | 58.3 | 2 | 50.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.5 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 9.1 | 1 | 8.3 | 2 | 50.0 |
| รวม | 66 | 100.0 | 12 | 100.0 | 4 | 100.0 |

ตารางที่ 4-216 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 1 | 25.0 | 6 | 8.5 | 3 | 16.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 5 | 7.0 | 1 | 5.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 75.0 | 55 | 77.5 | 11 | 61.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 2.8 | 1 | 5.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 2 | 2.8 | 1 | 5.6 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 1 | 1.4 | 1 | 5.6 |
| รวม | 4 | 100.0 | 71 | 100.0 | 18 | 100.0 |

ตารางที่ 4-217 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 1.4 |
| การผลิต | 11 | 55.0 | 4 | 28.6 | 26 | 36.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 5.0 | - | - | 5 | 6.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 25.0 | 4 | 28.6 | 28 | 38.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 3 | 4.2 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 5.0 | - | - | 1 | 1.4 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 10.0 | 6 | 42.9 | 8 | 11.1 |
| รวม | 20 | 100.0 | 14 | 100.0 | 72 | 100.0 |

ตารางที่ 4-217 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.1 | - | - | - | - |
| การผลิต | 24 | 25.5 | 7 | 41.2 | 1 | 6.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 13 | 13.8 | 2 | 11.8 | 1 | 6.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 41 | 43.6 | 3 | 17.6 | - | - |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 3.2 | 2 | 11.8 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1.1 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 11 | 11.7 | 3 | 17.6 | 14 | 87.5 |
| รวม | 94 | 100.0 | 17 | 100.0 | 16 | 100.0 |

ตารางที่ 4-217 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 1.3 | - | - |
| การผลิต | 4 | 28.6 | 15 | 19.0 | 16 | 42.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 5 | 6.3 | 3 | 7.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 4 | 28.6 | 36 | 45.6 | 11 | 28.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 4 | 5.1 | 4 | 10.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 7.1 | 6 | 7.6 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 5 | 35.7 | 12 | 15.2 | 4 | 10.5 |
| รวม | 14 | 100.0 | 79 | 100.0 | 38 | 100.0 |

ตารางที่ 4-218 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากร

| ประเภทสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 12.5 | 1 | 14.3 | 1 | 1.3 |
| การผลิต | 11 | 68.8 | 2 | 28.6 | 33 | 44.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 6.3 | - | - | 7 | 9.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 1 | 6.3 | 3 | 42.9 | 25 | 33.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 4 | 5.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 2 | 2.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 6.3 | 1 | 14.3 | 3 | 4.0 |
| รวม | 16 | 100.0 | 7 | 100.0 | 75 | 100.0 |

ตารางที่ 4-218 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 3 | 3.2 | 1 | 11.1 | - | - |
| การผลิต | 34 | 35.8 | 4 | 44.4 | 2 | 13.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 11 | 11.6 | 1 | 11.1 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 35 | 36.8 | 1 | 11.1 | 7 | 46.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 4.2 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 4 | 4.2 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 4.2 | - | - | 6 | 40.0 |
| รวม | 95 | 100.0 | 9 | 100.0 | 15 | 100.0 |

ตารางที่ 4-218 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 2.5 |
| การผลิต | 2 | 20.0 | 27 | 27.0 | 10 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 5 | 5.0 | 5 | 12.5 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 5 | 50.0 | 54 | 54.0 | 16 | 40.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 2.0 | 5 | 12.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 9 | 9.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 30.0 | 3 | 3.0 | 3 | 7.5 |
| รวม | 10 | 100.0 | 100 | 100.0 | 40 | 100.0 |

ตารางที่ 4-219 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 27 | 29.0 | 119 | 33.1 | 69 | 26.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 2.2 | 9 | 2.5 | 8 | 3.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 35 | 37.6 | 149 | 41.5 | 119 | 45.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 4.3 | 18 | 5.0 | 11 | 4.2 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 6 | 6.5 | 13 | 3.6 | 20 | 7.6 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 19 | 20.4 | 50 | 13.9 | 37 | 14.0 |
| รวม | 93 | 100.0 | 359 | 100.0 | 264 | 100.0 |

ตารางที่ 4-219 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| การผลิต | 139 | 31.6 | 107 | 29.8 | 36 | 26.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.2 | 1 | 0.3 | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 2.0 | 6 | 1.7 | 9 | 6.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 196 | 44.5 | 163 | 45.4 | 58 | 42.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 24 | 5.5 | 12 | 3.3 | 16 | 11.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 21 | 4.8 | 22 | 6.1 | 1 | 0.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 50 | 11.4 | 47 | 13.1 | 16 | 11.8 |
| รวม | 440 | 100.0 | 359 | 100.0 | 136 | 100.0 |

ตารางที่ 4-220 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 | 5.6 | 1 | 3.6 |
| การผลิต | - | - | 8 | 22.2 | 7 | 25.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 2.8 | 1 | 3.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 21 | 58.3 | 17 | 60.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 5.6 | 1 | 3.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 2 | 5.6 | 1 | 3.6 |
| รวม | - | - | 36 | 100.0 | 28 | 100.0 |

ตารางที่ 4-220 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 5.1 | 2 | 4.3 | - | - |
| การผลิต | 10 | 25.6 | 15 | 32.6 | 6 | 50.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 2.6 | 1 | 2.2 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 20 | 51.3 | 23 | 50.0 | 5 | 41.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 5.1 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 2.6 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 7.7 | 5 | 10.9 | 1 | 8.3 |
| รวม | 39 | 100.0 | 46 | 100.0 | 12 | 100.0 |

ตารางที่ 4-221 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 3.7 |
| การผลิต | - | - | 11 | 14.9 | 4 | 14.8 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 2 | 2.7 | 3 | 11.1 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 75.0 | 57 | 77.0 | 16 | 59.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 3.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 25.0 | - | - | 1 | 3.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 4 | 5.4 | 1 | 3.7 |
| รวม | 4 | 100.0 | 74 | 100.0 | 27 | 100.0 |

ตารางที่ 4-221 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 2.2 | 1 | 1.5 | - | - |
| การผลิต | 15 | 16.5 | 9 | 13.8 | 6 | 28.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 1.1 | 2 | 3.1 | 2 | 9.5 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 66 | 72.5 | 45 | 69.2 | 10 | 47.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 4.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 3.3 | 2 | 3.1 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 4.4 | 6 | 9.2 | 2 | 9.5 |
| รวม | 91 | 100.0 | 65 | 100.0 | 21 | 100.0 |

ตารางที่ 4-222 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 1.1 | 1 | 1.7 |
| การผลิต | 3 | 21.4 | 24 | 26.1 | 9 | 15.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 21.4 | 9 | 9.8 | 4 | 6.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 2 | 14.3 | 32 | 34.8 | 28 | 47.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 2.2 | 2 | 3.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 21.4 | 2 | 2.2 | 3 | 5.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 21.4 | 22 | 23.9 | 12 | 20.3 |
| รวม | 14 | 100.0 | 92 | 100.0 | 59 | 100.0 |

ตารางที่ 4-222 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 0.9 | - | - |
| การผลิต | 25 | 25.5 | 27 | 25.5 | 17 | 53.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 6.1 | 7 | 6.6 | 2 | 6.3 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 40 | 40.8 | 42 | 39.6 | 7 | 21.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 3.1 | 3 | 2.8 | 4 | 12.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 5 | 5.1 | 4 | 3.8 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 19 | 19.4 | 22 | 20.8 | 2 | 6.3 |
| รวม | 98 | 100.0 | 106 | 100.0 | 32 | 100.0 |

ตารางที่ 4-223 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 3 | 2.7 | 1 | 1.4 |
| การผลิต | 1 | 10.0 | 33 | 29.2 | 21 | 29.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 7 | 6.2 | 3 | 4.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 3 | 30.0 | 48 | 42.5 | 33 | 46.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 3 | 2.7 | 1 | 1.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 10.0 | 9 | 8.0 | 6 | 8.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 5 | 50.0 | 10 | 8.8 | 6 | 8.5 |
| รวม | 10 | 100.0 | 113 | 100.0 | 71 | 100.0 |

ตารางที่ 4-223 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 1.7 | 3 | 3.6 | - | - |
| การผลิต | 33 | 28.0 | 30 | 36.1 | 13 | 32.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 10 | 8.5 | 4 | 4.8 | 6 | 15.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 51 | 43.2 | 30 | 36.1 | 17 | 42.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 2.5 | 3 | 3.6 | 3 | 7.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 10 | 8.5 | 5 | 6.0 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 9 | 7.6 | 8 | 9.6 | 1 | 2.5 |
| รวม | 118 | 100.0 | 83 | 100.0 | 40 | 100.0 |

ตารางที่ 4-224 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 41 | 29.5 | 45 | 25.3 | 80 | 25.9 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.6 | 1 | 0.3 |
| การก่อสร้าง | 4 | 2.9 | 5 | 2.8 | 10 | 3.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 53 | 38.1 | 72 | 40.4 | 140 | 45.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 8 | 5.8 | 9 | 5.1 | 10 | 3.2 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 6 | 4.3 | 9 | 5.1 | 19 | 6.1 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 27 | 19.4 | 37 | 20.8 | 49 | 15.9 |
| รวม | 139 | 100.0 | 178 | 100.0 | 309 | 100.0 |

ตารางที่ 4-224 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 0.5 |
| การผลิต | 60 | 26.2 | 69 | 24.1 | 74 | 37.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 2.6 | 7 | 2.4 | 9 | 4.5 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 106 | 46.3 | 136 | 47.6 | 80 | 40.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 11 | 4.8 | 13 | 4.5 | 19 | 9.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 13 | 5.7 | 20 | 7.0 | 3 | 1.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 33 | 14.4 | 40 | 14.0 | 14 | 7.0 |
| รวม | 229 | 100.0 | 286 | 100.0 | 200 | 100.0 |

ตารางที่ 4-225 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 3.6 |
| การผลิต | - | - | 1 | 10.0 | 8 | 28.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 10.0 | 1 | 3.6 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | - | - | 8 | 80.0 | 16 | 57.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 3.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 3.6 |
| รวม | - | - | 10 | 100.0 | 28 | 100.0 |

ตารางที่ 4-225 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 6.7 | 2 | 4.5 | - | - |
| การผลิต | 6 | 40.0 | 12 | 27.3 | 10 | 45.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 6.7 | 1 | 2.3 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 7 | 46.7 | 22 | 50.0 | 9 | 40.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | 2 | 4.5 | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 2.3 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | 4 | 9.1 | 3 | 13.6 |
| รวม | 15 | 100.0 | 44 | 100.0 | 22 | 100.0 |

ตารางที่ 4-226 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 2.2 |
| การผลิต | 1 | 5.9 | 8 | 23.5 | 6 | 13.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | 4 | 8.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 14 | 82.4 | 25 | 73.5 | 30 | 66.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 2.2 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 5.9 | - | - | 3 | 6.7 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 5.9 | 1 | 2.9 | - | - |
| รวม | 17 | 100.0 | 34 | 100.0 | 45 | 100.0 |

ตารางที่ 4-226 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 4.5 | 2 | 3.8 | - | - |
| การผลิต | 11 | 25.0 | 7 | 13.5 | 8 | 29.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1 | 1.9 | 2 | 7.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 29 | 65.9 | 35 | 67.3 | 14 | 51.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 1 | 3.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | 1 | 1.9 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 4.5 | 6 | 11.5 | 2 | 7.4 |
| รวม | 44 | 100.0 | 52 | 100.0 | 27 | 100.0 |

ตารางที่ 4-227 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 1.4 |
| การผลิต | 10 | 20.0 | 11 | 22.9 | 14 | 20.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 4 | 8.0 | 5 | 10.4 | 6 | 8.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 18 | 36.0 | 15 | 31.3 | 26 | 37.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 2.0 | - | - | 3 | 4.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 4.0 | 1 | 2.1 | 3 | 4.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 15 | 30.0 | 16 | 33.3 | 16 | 23.2 |
| รวม | 50 | 100.0 | 48 | 100.0 | 69 | 100.0 |

ตารางที่ 4-227 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 1.1 | - | - |
| การผลิต | 14 | 26.4 | 23 | 25.6 | 21 | 40.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 3.8 | 6 | 6.7 | 6 | 11.5 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 18 | 34.0 | 34 | 37.8 | 16 | 30.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 2 | 3.8 | 3 | 3.3 | 5 | 9.6 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 5.7 | 4 | 4.4 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 14 | 26.4 | 19 | 21.1 | 4 | 7.7 |
| รวม | 53 | 100.0 | 90 | 100.0 | 52 | 100.0 |

ตารางที่ 4-228 แสดงจำนวนและร้อยละแนว/วิธีในการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา

| ประเภทสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 2 | 2.7 |
| การผลิต | 6 | 16.7 | 18 | 29.0 | 19 | 25.7 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 8.3 | 3 | 4.8 | 3 | 4.1 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 19 | 52.8 | 25 | 40.3 | 36 | 48.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 2.8 | 1 | 1.6 | 1 | 1.4 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 8.3 | 6 | 9.7 | 7 | 9.5 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 4 | 11.1 | 9 | 14.5 | 6 | 8.1 |
| รวม | 36 | 100.0 | 62 | 100.0 | 74 | 100.0 |

ตารางที่ 4-228 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | 1.4 | 1 | 1.8 |
| การผลิต | 17 | 23.3 | 23 | 31.9 | 22 | 40.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 8.2 | 5 | 6.9 | 8 | 14.5 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 33 | 45.2 | 27 | 37.5 | 19 | 34.5 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 1.4 | 3 | 4.2 | 4 | 7.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 7 | 9.6 | 5 | 6.9 | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 9 | 12.3 | 8 | 11.1 | 1 | 1.8 |
| รวม | 73 | 100.0 | 72 | 100.0 | 55 | 100.0 |

ตารางที่ 4-229 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 56 | 52.3 | 24 | 40.0 | 49 | 36.6 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 1.9 | 2 | 3.3 | 7 | 5.2 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 34 | 31.8 | 27 | 45.0 | 53 | 39.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 3.7 | 3 | 5.0 | 9 | 6.7 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 | 1.9 | 1 | 1.7 | 4 | 3.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 9 | 8.4 | 3 | 5.0 | 12 | 9.0 |
| รวม | 107 | 100.0 | 60 | 100.0 | 134 | 100.0 |

ตารางที่ 4-229 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| การผลิต | 107 | 26.4 | 17 | 20.7 | 64 | 28.8 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 15 | 3.7 | 2 | 2.4 | 12 | 5.4 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 185 | 45.7 | 30 | 36.6 | 98 | 44.1 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 22 | 5.4 | 4 | 4.9 | 18 | 8.1 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 25 | 6.2 | 11 | 13.4 | 5 | 2.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 49 | 12.1 | 18 | 22.0 | 25 | 11.3 |
| รวม | 405 | 100.0 | 82 | 100.0 | 222 | 100.0 |

ตารางที่ 4-230 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 7.7 | - | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 23.1 | - | - | 1 | 20.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | - | - | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 | 69.2 | - | - | 4 | 80.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 13 | 100.0 | - | - | 5 | 100.0 |

ตารางที่ 4-230 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.3 | - | - | - | - |
| การผลิต | 12 | 35.3 | 1 | 100.0 | 6 | 23.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 2.9 | - | - | 1 | 3.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 14 | 41.2 | - | - | 14 | 53.8 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 8.8 | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 2.9 | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 | 5.9 | - | - | 5 | 19.2 |
| รวม | 34 | 100.0 | 1 | 100.0 | 26 | 100.0 |

ตารางที่ 4-231 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 6 | 28.6 | 1 | 11.1 | 2 | 14.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 9.5 | 1 | 11.1 | - | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 13 | 61.9 | 7 | 77.8 | 12 | 85.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | - | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 21 | 100.0 | 9 | 100.0 | 14 | 100.0 |

ตารางที่ 4-231 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 2.1 | - | - | 1 | 1.6 |
| การผลิต | 9 | 19.1 | 1 | 10.0 | 8 | 13.1 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 6.4 | - | - | 3 | 4.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 30 | 63.8 | 7 | 70.0 | 40 | 65.6 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | - | - | - | 2 | 3.3 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 2.1 | 2 | 20.0 | 2 | 3.3 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 6.4 | - | - | 5 | 8.2 |
| รวม | 47 | 100.0 | 10 | 100.0 | 61 | 100.0 |

ตารางที่ 4-232 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | - | - |
| การผลิต | 17 | 44.7 | 1 | 33.3 | 11 | 42.3 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 5.3 | 1 | 33.3 | 2 | 7.7 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 12 | 31.6 | 1 | 33.3 | 11 | 42.3 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 2.6 | - | - | 1 | 3.8 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - | - | 1 | 3.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 6 | 15.8 | - | - | - | - |
| รวม | 38 | 100.0 | 3 | 100.0 | 26 | 100.0 |

ตารางที่ 4-232 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.3 | 1 | 4.2 | - | - |
| การผลิต | 16 | 20.8 | 5 | 20.8 | 24 | 32.4 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 11.7 | 2 | 8.3 | 5 | 6.8 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 26 | 33.8 | 2 | 8.3 | 31 | 41.9 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 3.9 | - | - | 7 | 9.5 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 3 | 3.9 | 4 | 16.7 | 1 | 1.4 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 19 | 24.7 | 10 | 41.7 | 6 | 8.1 |
| รวม | 77 | 100.0 | 24 | 100.0 | 74 | 100.0 |

ตารางที่ 4-233 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาที่ต้องการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา

| ประเภทสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - | - | 1 | 4.0 |
| การผลิต | 10 | 37.0 | 4 | 44.4 | 6 | 24.0 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | 3.7 | - | - | 1 | 4.0 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 14 | 51.9 | 5 | 55.6 | 14 | 56.0 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 1 | 3.7 | - | - | 1 | 4.0 |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 3.7 | - | - | 1 | 4.0 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | - | - | - | 1 | 4.0 |
| รวม | 27 | 100.0 | 9 | 100.0 | 25 | 100.0 |

ตารางที่ 4-233 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1.1 | - | - | 2 | 2.8 |
| การผลิต | 28 | 31.1 | 3 | 18.8 | 27 | 37.5 |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 6.7 | 2 | 12.5 | 10 | 13.9 |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 36 | 40.0 | 4 | 25.0 | 25 | 34.7 |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | 3.3 | - | - | 5 | 6.9 |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 4 | 4.4 | 3 | 18.8 | 2 | 2.8 |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 12 | 13.3 | 4 | 25.0 | 1 | 1.4 |
| รวม | 90 | 100.0 | 16 | 100.0 | 72 | 100.0 |

ตารางที่ 4-234 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรกของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - | 1 |
| | - | - | (100.0) | - | (100.0) |
| การผลิต | 87 | 31 | 112 | 6 | 236 |
| | (36.9) | (13.1) | (47.5) | (2.5) | (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | 1 | - | 1 |
| | - | - | (100.0) | - | (100.0) |
| การก่อสร้าง | 10 | 6 | 16 | - | 32 |
| | (31.3) | (18.8) | (50.0) | - | (100.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 161 | 45 | 143 | 9 | 358 |
| | (45.0) | (12.6) | (39.9) | (2.5) | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 18 | 10 | 22 | 2 | 52 |
| | (34.6) | (19.2) | (42.3) | (3.8) | (100.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 17 | 5 | 16 | - | 38 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (44.7) | (13.2) | (42.1) | - | (100.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 38 | 15 | 42 | - | 95 |
| บริการส่วนบุคคล | (40.0) | (15.8) | (44.2) | - | (100.0) |
| รวม | 331 | 112 | 353 | 17 | 813 |
| | (40.7) | (13.8) | (43.4) | (2.1) | (100.0) |

ตารางที่ 4-235 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก ของสถานประกอบการในจังหวัดสตูล

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 | - | 2 |
| | - | - | (100.0) | - | (100.0) |
| การผลิต | 9 | 5 | 9 | - | 23 |
| | (39.1) | (21.7) | (39.1) | - | (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 1 | 1 | - | 2 |
| | - | (50.0) | (50.0) | - | (100.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 17 | 5 | 15 | - | 37 |
| | (45.9) | (13.5) | (40.5) | - | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 3 | - | - | - | 3 |
| | (100.0) | - | - | - | (100.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 1 | - | - | - | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (100.0) | - | - | - | (100.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 1 | 4 | 2 | - | 7 |
| | (14.3) | (57.1) | (28.6) | - | (100.0) |
| รวม | 31 | 15 | 29 | - | 75 |
| | (41.3) | (20.0) | (38.7) | | (100.0) |

ตารางที่ 4-236 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก ของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาส

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | - | 1 | - | 2 |
| | (50.0) | | (50.0) | | (100.0) |
| การผลิต | 8 | 3 | 12 | - | 23 |
| | (34.8) | (13.0) | (52.2) | | (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| | | | | | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 1 | 3 | - | 6 |
| | (33.3) | (16.7) | (50.0) | | (100.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 40 | 16 | 31 | 3 | 90 |
| | (44.4) | (17.8) | (34.4) | (7.5) | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | - | 2 | - | - | 2 |
| | | (100.0) | | | (100.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 1 | 2 | - | 4 |
| | (25.0) | (25.5) | (50.0) | | (100.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 3 | 1 | 4 | - | 8 |
| | (37.5) | (12.5) | (50.0) | | (100.0) |
| รวม | 55 | 24 | 53 | 3 | 135 |
| | (40.7) | (17.8) | (39.3) | (2.2) | (100.0) |

ตารางที่ 4-237 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก ของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานี

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 | - | 1 |
| | | | (100.0) | | (100.0) |
| การผลิต | 20 | 15 | 17 | 3 | 55 |
| | (36.4) | (27.3) | (30.9) | (5.5) | (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 5 | 3 | 9 | - | 17 |
| | (29.4) | (17.6) | (52.9) | | (100.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 28 | 23 | 22 | 2 | 75 |
| | (37.3) | (30.7) | (29.3) | (2.7) | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม | 4 | 3 | 4 | - | 11 |
| | (36.4) | (27.3) | (36.4) | | (100.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 | 2 | 3 | - | 6 |
| | (16.7) | (33.3) | (50.0) | | (100.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 9 | 9 | 16 | - | 34 |
| | (26.5) | (26.5) | (47.1) | | (100.0) |
| รวม | 67 | 55 | 72 | 5 | 199 |
| | (33.7) | (27.6) | (36.2) | (2.5) | (100.0) |

ตารางที่ 4-238 แสดงจำนวนและร้อยละคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรกของสถานประกอบการในจังหวัดยะลา

| ประเภทสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ | รวม |
|---|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 2 | 1 | 1 | - | 4 |
| | (50.0) | (25.0) | (25.0) | | (100.0) |
| การผลิต | 25 | 8 | 27 | (1.0) | 62 |
| | (80.3) | (12.9) | (43.5) | | (100.0) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 3 | 3 | 13 | - | 19 |
| | (15.8) | (15.8) | (68.4) | | (100.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและ | 45 | 10 | 31 | - | 86 |
| โรงแรม | (52.3) | (11.6) | (36.0) | | (100.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการ | 6 | 2 | - | - | 8 |
| คมนาคม | (75.0) | (25.0) | | | (100.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 6 | 1 | 3 | - | 10 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (60.0) | (10.0) | (30.0) | | (100.0) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 6 | 4 | 4 | - | 14 |
| บริการส่วนบุคคล | (42.9) | (28.6) | (28.6) | | (100.0) |
| รวม | 93 | 29 | 79 | 2 | 203 |
| | (45.8) | (14.3) | (38.9) | (1.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-239 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลาต้องการหลังจากที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | (0.3) | (0.3) | (0.3) | (0.5) |
| การผลิต | 82 | 125 | 104 | 69 |
| | (28.4) | (32.1) | (26.3) | (32.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | 1 | 1 | 1 | - |
| | (0.3) | (0.3) | (0.3) | |
| การก่อสร้าง | 12 | 15 | 15 | 10 |
| | (4.2) | (3.8) | (3.8) | (4.7) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 123 | 162 | 172 | 85 |
| และโรงแรม | (42.6) | (41.5) | (43.4) | (40.3) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 17 | 21 | 23 | 10 |
| และการ คมนาคม | (5.9) | (5.4) | (5.8) | (4.7) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 19 | 25 | 22 | 11 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (6.6) | (6.4) | (5.6) | (5.2) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 34 | 40 | 58 | 25 |
| บริการส่วนบุคคล | (11.8) | (10.3) | (14.6) | (11.8) |
| รวม | 289 | 390 | 396 | 211 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-239 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 | - |
| | (0.7) | (0.6) | |
| การผลิต | 51 | 53 | 38 |
| | (36.4) | (34.0) | (27.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 9 | 9 | 7 |
| | (6.4) | (5.8) | (5.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 52 | 61 | 61 |
| และโรงแรม | (37.1) | (39.1) | (44.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 6 | 4 | 11 |
| และการ คมนาคม | (4.3) | (2.6) | (8.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 6 | 10 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (4.3) | (6.4) | (1.5) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 15 | 18 | 18 |
| บริการส่วนบุคคล | (10.7) | (11.5) | (13.1) |
| รวม | 140 | 156 | 137 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-240 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ของสถานประกอบการในจังหวัดสตูลต้องการหลังจากที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 (2.6) | - |
| การผลิต | 3 (18.8) | 5 (29.4) | 14 (35.9) | 4 (36.4) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 1 (5.9) | 1 (2.6) | - |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม | 9 (56.3) | 7 (41.2) | 18 (46.2) | 6 (54.6) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการ คมนาคม | 1 (6.3) | 1 (5.9) | 1 (2.6) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัยอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 (6.3) | 1 (5.9) | 1 (2.6) | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 (12.5) | 2 (11.8) | 3 (7.7) | 1 (9.1) |
| รวม | 16 (100.0) | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 11 (100.0) |

ตารางที่ 4-240 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1<br>(14.3) | 1<br>(3.8) |
| การผลิต | - | 2<br>(28.6) | 6<br>(23.1) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | - | 1<br>(3.8) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | - | 3<br>(42.9) | 13<br>(50.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการ คมนาคม | - | - | 1<br>(3.8) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | - | - | - |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | - | 1<br>(14.3) | 4<br>(15.4) |
| รวม | - | 7<br>(100.0) | 26<br>(100.0) |

ตารางที่ 4-241 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ของสถานประกอบการในจังหวัดนราธิวาสต้องการหลังจากที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 (1.7) | - |
| การผลิต | 4 (16.0) | 6 (15.8) | 13 (21.7) | 3 (10.7) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 (4.0) | 3 (7.9) | 3 (5.0) | 2 (7.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 17 (68.0) | 26 (68.4) | 38 (63.3) | 19 (67.9) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการ คมนาคม | - | - | 1 (1.7) | - |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 1 (4.0) | 1 (2.6) | 2 (3.3) | 1 (3.6) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล | 2 (8.0) | 2 (5.3) | 2 (3.3) | 3 (10.7) |
| รวม | 25 (100.0) | 38 (100.0) | 60 (100.0) | 28 (100.0) |

ตารางที่ 4-241 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 1 |
| | | | (2.2) |
| การผลิต | - | 1 | 8 |
| | | (12.5) | (17.8) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 1 | - | 2 |
| | (25.0) | | (4.4) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 3 | 5 | 27 |
| และโรงแรม | (75.0) | (62.5) | (60.0) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | 1 |
| และการ คมนาคม | | | (2.2) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 2 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (25.0) | (4.4) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | - | - | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | | | (8.9) |
| รวม | 4 | 8 | 45 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-242 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ของสถานประกอบการในจังหวัดปัตตานีต้องการหลังจากที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | 1 | - | 1 |
| | | (1.2) | | (2.9) |
| การผลิต | 9 | 25 | 23 | 12 |
| | (21.4) | (29.8) | (25.6) | (35.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 8 | 10 | 1 |
| | (4.8) | (9.5) | (11.1) | (2.9) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 16 | 22 | 30 | 9 |
| และโรงแรม | (38.1) | (26.2) | (33.3) | (26.5) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | 4 | 5 | 2 |
| และการ คมนาคม | | (4.8) | (5.6) | (5.9) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 3 | 5 | 3 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (7.1) | (6.0) | (3.3) | (5.9) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 12 | 19 | 19 | 7 |
| บริการส่วนบุคคล | (28.6) | (22.6) | (21.1) | (20.6) |
| รวม | 42 | 84 | 90 | 34 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-242 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | - |
| การผลิต | 3 | 7 | 18 |
| | (20.0) | (33.3) | (31.6) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 2 | 1 | 5 |
| | (13.3) | (4.8) | (8.8) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 5 | 6 | 28 |
| และโรงแรม | (33.3) | (28.6) | (49.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | 1 |
| และการ คมนาคม | | | (1.8) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | - | 2 | - |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | | (9.5) | |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 5 | 5 | 5 |
| บริการส่วนบุคคล | (33.3) | (23.8) | (8.8) |
| รวม | 15 | 21 | 57 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-243 แสดงจำนวนและร้อยละของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาต้องการหลังจากที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 | 2 | - |
| | (2.0) | (1.5) | (2.1) | |
| การผลิต | 14 | 19 | 27 | 9 |
| | (27.5) | (29.2) | (28.1) | (27.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 6 | 5 | 2 |
| | (11.8) | (9.2) | (5.2) | (6.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 20 | 29 | 44 | 14 |
| และโรงแรม | (39.2) | (44.6) | (45.8) | (42.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 2 | - | 2 | 2 |
| และการ คมนาคม | (3.9) | | (2.1) | (6.1) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 3 | 2 | 8 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (5.9) | (3.1) | (8.3) | (6.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 5 | 8 | 8 | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | (9.8) | (12.3) | (8.3) | (12.1) |
| รวม | 51 | 65 | 96 | 33 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 4-243 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 (3.5) |
| การผลิต | 5 (35.7) | 6 (20.7) | 25 (43.9) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 3 (10.3) | 8 (14.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม | 6 (42.9) | 15 (51.7) | 16 (28.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการ คมนาคม | - | - | 4 (7.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | 2 (14.3) | 1 (3.4) | 1 (1.8) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ บริการส่วนบุคคล | 1 (7.1) | 4 (13.8) | 1 (1.8) |
| รวม | 14 (100.0) | 29 (100.0) | 57 (100.0) |

ตารางที่ 244 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการในจังหวัดยะลาที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ เมื่อกลับมาต้องการให้บุคลากรมีความสามารถด้านต่าง ๆ

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | 1 | 1 | 2 | - |
| | (2.0) | (1.5) | (2.1) | |
| การผลิต | 14 | 19 | 27 | 9 |
| | (27.5) | (29.2) | (28.1) | (27.3) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - | - |
| การก่อสร้าง | 6 | 6 | 5 | 2 |
| | (11.8) | (9.2) | (5.2) | (6.1) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 20 | 29 | 44 | 14 |
| และโรงแรม | (39.2) | (44.6) | (45.8) | (42.4) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | 2 | - | 2 | 2 |
| และการ คมนาคม | (3.9) | | (2.1) | (6.1) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 3 | 2 | 8 | 2 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (5.9) | (3.1) | (8.3) | (6.1) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 5 | 8 | 8 | 4 |
| บริการส่วนบุคคล | (9.8) | (12.3) | (8.3) | (12.1) |
| รวม | 51 | 65 | 96 | 33 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 244 (ต่อ)

| ประเภทสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | - | - | 2 |
| | | | (3.5) |
| การผลิต | 5 | 6 | 25 |
| | (35.7) | (20.7) | (43.9) |
| การไฟฟ้า ก๊าซและการประปา | - | - | - |
| การก่อสร้าง | - | 3 | 8 |
| | | (10.3) | (14.0) |
| การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร | 6 | 15 | 16 |
| และโรงแรม | (42.9) | (51.7) | (28.1) |
| การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า | - | - | 4 |
| และการ คมนาคม | | | (7.0) |
| บริการการเงิน การประกันภัย | 2 | 1 | 1 |
| อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ | (14.3) | (3.4) | (1.8) |
| บริการชุมชน บริการสังคมและ | 1 | 4 | 1 |
| บริการส่วนบุคคล | (7.1) | (13.8) | (1.8) |
| รวม | 14 | 29 | 57 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

ตารางที่ 245 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาด

| ขนาดสถานประกอบการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 62 | 4.3 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 1,186 | 82.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 164 | 11.4 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 22 | 1.5 |
| รวม | 1,435 | 100.0 |

ตารางที่ 246 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแรงงาน

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 30 | 28 | 3 |
| | (0.1) | (2.1) | (2.0) | (0.2) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 32 | 484 | 632 | 37 |
| | (2.2) | (33.8) | (44.1) | (2.6) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 8 | 65 | 84 | 7 |
| | (0.6) | (4.5) | (5.9) | (0.5) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 7 | 13 | 1 |
| | (0.1) | (0.5) | (0.9) | (0.1) |
| รวม | 42 | 586 | 757 | 48 |
| | (2.9) | (40.9) | (52.8) | (3.3) |

ตารางที่ 247 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 20 | 39 | 2 |
| | (0.1) | (1.4) | (2.7) | (0.1) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 14 | 351 | 746 | 74 |
| | (1.0) | (24.5) | (52.1) | (5.2) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 1 | 50 | 103 | 10 |
| | (0.1) | (3.5) | (7.2) | (0.7) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 4 | 15 | 2 |
| | (0.1) | (0.3) | (1.0) | (0.1) |
| รวม | 17 | 425 | 903 | 88 |
| | (1.2) | (29.7) | (63.0) | (6.1) |

ตารางที่ 248 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 22 | 37 | 2 |
| | (0.1) | (1.5) | (2.6) | (0.1) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 12 | 370 | 738 | 65 |
| | (0.8) | (25.8) | (51.5) | (4.5) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | - | 53 | 101 | 10 |
| | | (3.7) | (7.0) | (0.7) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | 4 | 17 | 1 |
| | | (0.3) | (1.2) | (0.1) |
| รวม | 13 | 449 | 893 | 78 |
| | (0.9) | (31.3) | (62.3) | (5.4) |

ตารางที่ 249 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความขยัน อดทน

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความขยัน อดทน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | 22 | 36 | 4 |
| | | (1.5) | (2.5) | (0.3) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 30 | 339 | 690 | 126 |
| | (2.1) | (23.7) | (48.2) | (8.8) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 4 | 57 | 84 | 19 |
| | (11.4) | (4.0) | (5.9) | (1.3) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 3 | 16 | 2 |
| | (0.1) | (0.2) | (1.1) | (0.1) |
| รวม | 35 | 421 | 826 | 151 |
| | (2.4) | (29.4) | (57.6) | (10.5) |

ตารางที่ 250 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความซื่อสัตย์สุจริต

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความซื่อสัตย์สุจริต | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | 19 | 38 | 5 |
| | | (1.3) | (2.7) | (0.3) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 17 | 288 | 724 | 156 |
| | (1.2) | (20.1) | (50.5) | (10.9) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 2 | 41 | 102 | 19 |
| | (0.1) | (2.9) | (7.1) | (1.3) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 5 | 15 | 1 |
| | (0.1) | (0.3) | (1.0) | (0.1) |
| รวม | 20 | 353 | 879 | 181 |
| | (1.4) | (24.6) | (61.3) | (12.6) |

ตารางที่ 251 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับหน่วยงาน | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 4 | 23 | 31 | 4 |
| | (0.3) | (1.6) | (2.2) | (0.3) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 46 | 435 | 621 | 83 |
| | (3.2) | (30.4) | (43.3) | (5.8) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 3 | 69 | 78 | 14 |
| | (0.2) | (4.8) | (5.4) | (1.0) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 6 | 14 | - |
| | (0.1) | (0.4) | (1.0) | |
| รวม | 55 | 533 | 744 | 101 |
| | (3.8) | (37.2) | (51.9) | (7.0) |

ตารางที่ 252 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | ระดับคุณภาพแรงงานด้านอื่น ๆ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | น้อย | พอใช้ | ดี | ดีมาก |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 1 (12.5) | 1 (1.25) | 2 (25.0) | - |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | - | 1 (12.5) | 1 (12.5) | 1 (12.5) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | 1 (12.5) | - | - |
| รวม | 1 (12.5) | 3 (37.5) | 3 (37.5) | 1 (12.5) |

ตารางที่ 253 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

| ขนาดสถานประกอบการ | ปัญหา | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน | ขาดทักษะในการอยู่ร่วมกับคนอื่น | ขาดความขยันซื่อสัตย์ อดทน | ไม่มีปัญหา | อื่น ๆ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 9 | 2 | 6 | 42 | 3 |
| | (0.6) | (0.1) | (0.4) | (2.9) | (0.2) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 244 | 122 | 140 | 664 | 14 |
| | (17.0) | (8.5) | (9.8) | (46.4) | (1.0) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 58 | 16 | 20 | 67 | 3 |
| | (4.1) | (1.1) | (1.4) | (4.7) | (0.2) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 4 | 2 | 5 | 9 | 2 |
| | (0.3) | (0.1) | (0.3) | (0.6) | (0.1) |
| รวม | 315 | 142 | 171 | 782 | 22 |
| | (22.0) | (9.9) | (11.9) | (54.6) | (1.5) |

ตารางที่ 254 แสดงจำนวนและร้อยละของขนาดประกอบการ จำแนกตามกลุ่มหรือบุคลากรที่ขาดแคลน

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดแคลน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | กลุ่มผู้บริหาร | กลุ่มหัวหน้า | กลุ่มพนักงาน | กลุ่มผู้ใช้แรงงาน | ไม่ขาดแคลน |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | 3 | 7 | 12 | 40 |
| | | (0.2) | (0.5) | (0.8) | (2.8) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 39 | 58 | 105 | 259 | 721 |
| | (2.7) | (4.1) | (7.4) | (18.1) | (50.5) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 10 | 14 | 7 | 57 | 74 |
| | (0.7) | (1.0) | (0.5) | (4.0) | (5.2) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 3 | - | - | 11 | 8 |
| | (0.2) | | | (0.8) | (0.6) |
| รวม | 52 | 75 | 119 | 339 | 843 |
| | (3.6) | (5.3) | (8.3) | (23.7) | (59.0) |

ตารางที่ 255 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามการขาดทักษะของบุคลากร

| ขนาดสถานประกอบการ | การขาดทักษะของบุคลากร | |
|---|---|---|
| | ขาดทักษะ | ไม่ขาดทักษะ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 18 | 44 |
| | (1.3) | (3.1) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 325 | 851 |
| | (22.8) | (59.8) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 78 | 86 |
| | (5.5) | (6.0) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 5 | 17 |
| | (0.4) | (1.2) |
| รวม | 426 | 998 |
| | (29.9) | (70.1) |

ตารางที่ 256 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการขับขี่ยานพาหนะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 21 | 5.1 | 4 | 1.4 | 4 | 1.8 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 1 | 1.3 | 1 | 0.3 | 1 | 0.4 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 23 | 5.6 | 5 | 1.7 | 5 | 2.2 |

ตารางที่ 257 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | 2 | 0.7 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 40 | 9.7 | 30 | 10.3 | 15 | 6.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 1.5 | 11 | 3.8 | 6 | 2.6 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | 4 | 1.4 | - | - |
| รวม | 47 | 11.4 | 47 | 16.1 | 21 | 9.3 |

ตารางที่ 258 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพิมพ์ดีด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพิมพ์ดีด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 1 | 0.2 | 4 | 1.4 | 14 | 6.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | - | - | 2 | 3.1 | 3 | 1.3 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | 1 | 0.4 |
| รวม | 2 | 0.5 | 6 | 2.1 | 18 | 7.9 |

ตารางที่ 259 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดคำนวณ, บัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดคำนวณ,บัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | - | - | 1 | 0.4 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 10 | 2.4 | 10 | 3.4 | 5 | 2.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | - | - | 1 | 0.3 | 2 | 0.9 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| รวม | 12 | 2.9 | 11 | 3.8 | 8 | 3.5 |

ตารางที่ 260 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการเขียน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการเขียน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 1 | 0.2 | 6 | 2.1 | 2 | 0.9 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 2 | 0.5 | 1 | 0.3 | 2 | 0.9 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | | - | - | - | - |
| รวม | 3 | 0.7 | 7 | 2.4 | 4 | 1.8 |

ตารางที่ 261 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการบริการลูกค้า เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการบริการลูกค้า | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 5 | 1.3 | 1 | 0.3 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 45 | 10.9 | 23 | 7.9 | 24 | 10.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 1.5 | 5 | 1.7 | 7 | 3.1 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 56 | 13.6 | 29 | 9.9 | 31 | 13.7 |

ตารางที่ 262 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาอังกฤษ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | 2 | 0.7 | 1 | 0.4 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 73 | 17.7 | 34 | 11.6 | 21 | 9.3 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 36 | 8.7 | 8 | 2.7 | 5 | 2.2 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 0.5 | - | - | 2 | 0.9 |
| รวม | 112 | 27.2 | 44 | 15.1 | 29 | 12.8 |

ตารางที่ 263 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษาจีน เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษาจีน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 11 | 2.7 | 23 | 7.9 | 9 | 4.0 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 3 | 0.7 | 7 | 2.4 | 3 | 1.3 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 14 | 3.4 | 31 | 10.6 | 12 | 5.3 |

ตารางที่ 264 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะภาษามาลายู เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะภาษามาลายู | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 8 | 1.9 | 6 | 2.1 | 13 | 5.7 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 3 | 0.7 | 2 | 0.7 | 4 | 1.8 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 12 | 2.9 | 8 | 2.7 | 17 | 7.5 |

ตารางที่ 265 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการพูดและฟัง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการพูดและฟัง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | 2 | 0.7 | 2 | 0.9 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 22 | 5.3 | 23 | 7.9 | 18 | 7.9 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 1.5 | 7 | 2.4 | 3 | 1.3 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| รวม | 29 | 7.0 | 33 | 11.3 | 23 | 10.1 |

ตารางที่ 266 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการคิดและแก้ปัญหา | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 2 | 0.5 | 1 | 0.3 | 3 | 1.3 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 54 | 13.1 | 36 | 12.3 | 24 | 10.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 8 | 1.9 | 15 | 5.1 | 11 | 4.8 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 0.5 | - | - | 1 | 0.4 |
| รวม | 66 | 16.0 | 52 | 17.8 | 39 | 17.2 |

ตารางที่ 267 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะการฝึกอบรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะการฝึกอบรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | 1 | 0.3 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 8 | 1.9 | 10 | 3.4 | 10 | 4.4 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 1 | 0.2 | 4 | 1.4 | 8 | 3.5 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 9 | 2.2 | 15 | 5.1 | 18 | 7.9 |

ตารางที่ 268 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามบุคลากรที่ขาดทักษะด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | ขาดทักษะด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.2 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 20 | 4.9 | 3 | 1.0 | 2 | 0.9 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 1.5 | 1 | 0.3 | - | - |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 27 | 27 | 4 | 1.4 | 2 | 0.9 |

ตารางที่ 269 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการตลาด เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านการตลาด | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 10 | 0.7 | 1 | 0.2 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 191 | 13.8 | 57 | 13.6 | 22 | 9.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 17 | 1.2 | 8 | 1.9 | 6 | 2.5 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 0.1 | 1 | 0.2 | 1 | 0.4 |
| รวม | 220 | 15.9 | 67 | 16.0 | 29 | 12.1 |

ตารางที่ 270 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการเงินและบัญชี เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านการเงินและบัญชี | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 4 | 0.3 | 2 | 0.5 | 2 | 0.8 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 83 | 6.0 | 77 | 18.4 | 30 | 12.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 17 | 1.2 | 16 | 3.8 | 5 | 2.1 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 0.1 | 1 | 0.2 | - | - |
| รวม | 105 | 7.6 | 96 | 22.9 | 37 | 15.5 |

ตารางที่ 271 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการจัดการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านการจัดการ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | 2 | 0.8 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 27 | 2.0 | 28 | 6.7 | 43 | 18.0 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 8 | 0.6 | 6 | 1.4 | 14 | 5.9 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 0.1 | 2 | 0.5 | 1 | 0.4 |
| รวม | 36 | 2.6 | 36 | 8.6 | 60 | 25.1 |

ตารางที่ 272 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านคอมพิวเตอร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านคอมพิวเตอร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | 2 | 0.5 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 47 | 3.4 | 52 | 12.4 | 36 | 15.1 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 7 | 0.5 | 7 | 1.7 | 7 | 2.9 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 0.1 | 1 | 0.2 | 3 | 1.3 |
| รวม | 56 | 4.1 | 62 | 14.8 | 46 | 19.2 |

ตารางที่ 273 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | 2 | 0.5 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 7 | 0.5 | 12 | 2.9 | 10 | 4.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 0.4 | 9 | 2.1 | 4 | 1.7 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 1 | 0.1 | 1 | 0.2 | - | - |
| รวม | 14 | 1.0 | 24 | 5.7 | 14 | 5.9 |

ตารางที่ 274 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านวิทยาศาสตร์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านวิทยาศาสตร์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 9 | 0.7 | 3 | 0.7 | - | - |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 9 | 0.7 | 3 | 0.7 | 1 | 0.4 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 3 | 0.2 | - | - | - | - |
| รวม | 21 | 1.5 | 6 | 1.4 | 1 | 0.4 |

ตารางที่ 275 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านช่าง เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านช่าง | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 14 | 1.0 | 2 | 0.5 | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 184 | 13.3 | 45 | 10.7 | 23 | 9.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 25 | 1.8 | 14 | 3.3 | 3 | 1.3 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 2 | 0.1 | - | - | - | - |
| รวม | 225 | 16.3 | 61 | 14.6 | 26 | 10.9 |

ตารางที่ 276 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านวิศวกร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านวิศวกร | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 9 | 0.7 | 10 | 2.4 | - | - |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 6 | 0.4 | 3 | 0.7 | - | - |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | 2 | 0.5 | 2 | 0.8 |
| รวม | 15 | 1.1 | 15 | 3.6 | 2 | 0.8 |

ตารางที่ 277 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านศิลปะ (ช่างปั้น, นาฏศิลป์) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านศิลปะ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | - | - | 5 | 1.2 | 2 | 0.8 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | - | - | 1 | 0.2 | - | - |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | - | - | 6 | 1.4 | 2 | 0.8 |

ตารางที่ 278 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านสังคม/มนุษย์ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านสังคม/มนุษย์ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.1 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 14 | 1.0 | 6 | 1.4 | 4 | 1.7 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 2 | 0.1 | - | - | 2 | 0.8 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 17 | 1.2 | 6 | 1.4 | 6 | 2.5 |

ตารางที่ 279 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านอุตสาหกรรมบริการ/โรงแรม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 21 | 1.5 | 4 | 1.0 | 6 | 2.5 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 9 | 0.7 | 4 | 1.0 | 2 | 0.8 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 30 | 2.2 | 8 | 1.9 | 8 | 3.3 |

ตารางที่ 280 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านสาธารณสุข (แพทย์ เภสัช) เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านสาธารณสุข | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | - | - | 2 | 0.5 | 1 | 0.4 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 2 | 0.1 | 3 | 0.7 | 1 | 0.4 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | - | - | - | - | - | - |
| รวม | 2 | 0.1 | 5 | 1.2 | 2 | 0.8 |

ตารางที่ 281 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการรับบุคลากรเข้าทำงานเพิ่ม สาขาด้านอื่น ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

| ขนาดสถานประกอบการ | สาขาด้านอื่น ๆ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ลำดับที่ 1 | | ลำดับที่ 2 | | ลำดับที่ 3 | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 31 | 2.2 | - | - | - | - |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 547 | 39.6 | 23 | 5.5 | 3 | 1.3 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 52 | 3.8 | 4 | 1.0 | 3 | 1.3 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 10 | 0.7 | - | - | - | - |
| รวม | 640 | 46.3 | 27 | 6.4 | 6 | 2.5 |

ตารางที่ 282 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่มีศักยภาพ/ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนเอง

| ขนาดสถานประกอบการ | มี | | ไม่มี | |
|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 36 | 2.5 | 25 | 1.7 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 919 | 64.2 | 266 | 18.6 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 147 | 10.3 | 17 | 1.2 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 21 | 1.5 | 1 | 0.1 |
| รวม | 1123 | 78.4 | 309 | 21.6 |

ตารางที่ 283 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรม

| ขนาดสถานประกอบการ | กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | - | - | 1 | 0.1 | 8 | 0.6 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 89 | 6.2 | 59 | 4.1 | 291 | 20.3 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 40 | 2.8 | 28 | 2.0 | 92 | 6.4 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 9 | 0.6 | 5 | 0.3 | 12 | 0.8 |
| รวม | 138 | 9.6 | 93 | 6.5 | 403 | 28.1 |

ตารางที่ 283 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | กรมการจัดหางาน | | สถาบันการศึกษา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 16 | 1.1 | - | - | 1 | 0.1 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 428 | 29.8 | 47 | 3.3 | 63 | 4.4 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 75 | 5.2 | 19 | 1.3 | 31 | 2.2 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 11 | 0.8 | 3 | 0.2 | 2 | 0.1 |
| รวม | 530 | 37.0 | 69 | 4.8 | 97 | 6.8 |

ตารางที่ 283 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | หน่วยงานภาคเอกชน | | หน่วยฝึกอบรมของบริษัท | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 3 | 0.2 | 24 | 1.7 | 28 | 2.0 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 117 | 8.2 | 585 | 40.8 | 254 | 17.7 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 29 | 2.0 | 76 | 5.3 | 28 | 2.0 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 8 | 0.6 | 16 | 72.7 | - | - |
| รวม | 157 | 10.9 | 701 | 48.9 | 310 | 21.6 |

ตารางที่ 284 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร/หัวหน้างานในด้านต่าง ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 1 | 0.1 | 21 | 1.5 | 17 | 1.2 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 88 | 6.1 | 543 | 37.9 | 347 | 24.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 28 | 2.0 | 95 | 6.6 | 73 | 5.1 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 4 | 0.3 | 15 | 1.0 | 12 | 0.8 |
| รวม | 121 | 8.4 | 674 | 47.0 | 449 | 31.3 |

ตารางที่ 284 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 24 | 1.7 | 17 | 1.2 | 18 | 1.3 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 630 | 43.9 | 521 | 36.3 | 213 | 14.9 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 113 | 7.9 | 107 | 7.5 | 10 | 0.7 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 18 | 1.3 | 14 | 1.0 | - | - |
| รวม | 785 | 54.7 | 659 | 46.0 | 241 | 16.8 |

ตารางที่ 285 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับพนักงานในด้านต่าง ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | ศึกษาต่อ | | ดูงาน | | ฝึกอบรมในหน่วยงาน | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 4 | 0.3 | 10 | 0.7 | 21 | 1.5 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 186 | 13.0 | 252 | 17.6 | 402 | 28.0 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 42 | 2.9 | 63 | 4.4 | 88 | 6.1 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 9 | 0.6 | 7 | 0.5 | 13 | 0.9 |
| รวม | 241 | 16.8 | 332 | 23.2 | 524 | 36.5 |

ตารางที่ 285 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | สัมมนา | | ฝึกอบรมนอกสถานที่ | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 10 | 0.7 | 10 | 0.7 | 26 | 1.8 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 318 | 22.2 | 434 | 30.3 | 318 | 22.2 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 77 | 5.4 | 87 | 6.1 | 12 | 0.8 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 9 | 0.6 | 13 | 0.9 | - | - |
| รวม | 414 | 28.9 | 544 | 37.9 | 356 | 24.8 |

ตารางที่ 286 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | มัธยมศึกษา | | ปวช. | | ปวส/อนุปริญญา | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 7 | 0.5 | 2 | 0.1 | 6 | 0.4 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 156 | 10.9 | 60 | 4.2 | 155 | 10.8 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 33 | 2.3 | 16 | 1.1 | 39 | 2.7 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 10 | 0.7 | 3 | 0.2 | 4 | 0.3 |
| รวม | 206 | 14.4 | 81 | 5.6 | 204 | 14.2 |

ตารางที่ 286 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | อื่น ๆ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 18 | 1.3 | - | - | 33 | 2.3 |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 520 | 36.3 | 95 | 6.6 | 395 | 27.5 |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 101 | 7.0 | 32 | 2.2 | 25 | 1.7 |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 13 | 0.9 | 5 | 0.3 | 2 | 0.1 |
| รวม | 652 | 45.5 | 132 | 9.2 | 455 | 31.7 |

ตารางที่ 287 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | คุณภาพจิตใจ | ทักษะทางสังคม | ทักษะความรู้ | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|---|
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 22 | 8 | 30 | 1 |
| | (1.5) | (0.6) | (2.1) | (0.1) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 488 | 204 | 463 | 23 |
| | (34.3ป | (14.3) | (32.5) | (32.5) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 60 | 19 | 81 | 3 |
| | (4.2) | (1.3) | (5.7) | (0.2) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 7 | 4 | 11 | - |
| | (0.5) | (0.3) | (0.8) | |
| รวม | 577 | 235 | 585 | 27 |
| | (40.5) | (16.5) | (41.1) | (1.9) |

ตารางที่ 288 แสดงจำนวนและร้อยละขนาดสถานประกอบการที่สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อเมื่อกลับมาต้องการให้บุคลากรมีความสามารถด้านต่าง ๆ

| ขนาดสถานประกอบการ | จัดอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน | สอนงานให้คนอื่นต่อ | คิดสร้างงานด้วยตนเอง | ทำงานงานร่วมกับคนอื่น |
|---|---|---|---|---|
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 12 | 14 | 27 | 7 |
| | (0.8) | (1.0) | (1.9) | (0.5) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 325 | 465 | 541 | 232 |
| | (22.7) | (32.4) | (37.7) | (16.2) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 73 | 99 | 102 | 65 |
| | (5.1) | (6.9) | (7.1) | (4.5) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 13 | 15 | 11 | 13 |
| | (0.9) | (1.0) | (0.8) | (0.9) |
| รวม | 423 | 593 | 681 | 317 |
| | (29.5) | (41.4) | (47.5) | (22.1) |

ตารางที่ 288 (ต่อ)

| ขนาดสถานประกอบการ | จัดการเรื่องความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล | อื่น ๆ |
|---|---|---|---|
| ขนาดเล็ก 1 – 9 คน | 6 | 3 | 18 |
| | (0.4) | (0.2) | (1.3) |
| ขนาดย่อม 10 – 99 คน | 114 | 166 | 284 |
| | (7.9) | (11.6) | (19.8) |
| ขนาดกลาง 100 – 499 คน | 49 | 48 | 20 |
| | (3.4) | (3.3) | (1.4) |
| ขนาดใหญ่ 500 คนขึ้นไป | 4 | 4 | - |
| | (0.3) | (0.3) | |
| รวม | 173 | 221 | 322 |
| | (12.1) | (15.4) | (22.5) |

# ภาคผนวก ค.

## สัมภาษณ์ผู้อำนวยการอาวุโส
## บริษัทผลิตถุงมือยางขนาดใหญ่
## อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
## วันที่ 24 พฤษภาคม 2545

ถาม : สวัสดีครับ ก่อนอื่นขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้โอกาสคณะของเรามาสัมภาษณ์ท่านในวันนี้ คำถามที่จะคุยกับท่านในวันนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านแรงงาน และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการ ซึ่งคณะของเรามั่นใจว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และประสบการณ์ตรงในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ตอบ : ยินดีมากค่ะ ก็จะตอบในสิ่งที่ตนเองมีประสบการณ์นะคะ

ถาม : ขอเริ่มคำถามแรกเลยนะครับ โดยทั่วไปการจะพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานจะดูในเรื่องทักษะ ความสามารถ และคุณภาพด้านจิตใจ ทั้งสองอย่างนี้อะไรสำคัญครับ

ตอบ : ขึ้นอยู่กับงาน คนที่มีทักษะจะทำในไลน์ผลิต เพราะฉะนั้นพวกนี้ต้องมีทักษะตรงนั้น ทักษะก็สำคัญ ถ้าพูดทั่วไป ทั่วทั่วไปทำใน office หรืองานทั่วไป จิตใจก็สำคัญ ถ้าเป็นทักษะเฉพาะงาน เช่น พวกช่าง ก็ต้องเอาทักษะสำคัญกว่า เป็นวิศวะเราก็หาคนอื่นไม่ได้ พวกใน lab จะหาคนอื่นก็ไม่ได้ ต้องจบทางด้านวิทยาศาสตร์ ก็ต้องเลือกทักษะอยู่ มันขึ้นอยู่กับสองทาง แต่ถ้าพวกที่ทำทั่วไป เขาก็มีตัวเลือกเยอะ ทักษะมาทีหลัง จริยธรรมมาก่อน บุคลิกภาพมาก่อน

ถาม : ขณะนี้โรงงานแต่ละแห่งทั้ง 4 แห่ง มีการคัดเลือกคนงานแตกต่างกันไหม

ตอบ : ตอนนี้เราพยายามให้ group เป็นคนเซตทั้งหมด ทำที่เดียว รับสมัครที่เดียว แล้วส่งไปให้ 4 plant (โรงงาน) ตอนนี้ 2 plant รวมกันแล้ว แต่อีก 2 plant ยังไม่รวมกัน กำลังจะรวม group เป็นคนทำแล้วส่งไปให้ plant ที่ขอมา ตอนนี้บริษัทใหญ่มาจะทำแบบนี้เกือบทั้งหมด ที่พักทำเหมือนกัน group เป็นคนทำแล้วส่งให้ plant ที่ขอมา คือเรามีวิธีในการเลือกคน การรับสมัครคนงาน การเลือกคนงาน ถ้ามีตำแหน่งว่างเขาจะให้คนภายใน plant แต่ละ plant เสียก่อน เพราะถือว่าเป็นงานแล้ว พอตำแหน่งว่างที่รับเข้ามาก็มาฝึกกันต่อว่าจะฝึกอะไร แต่เขาจะรับคนภายในเสียก่อน ยกเว้นว่าขาดเยอะ

ถาม : ตอนเศรษฐกิจกำลังบูม บริษัทมีปัญหาเรื่องคนงานใหม่

ตอบ : ตอนนั้นประมาณปี 38-39 ตอนนั้นต้องขอแรงงานจากพม่า และไม่มีแรงงานเลย อยากทราบเทคนิคใช่ไหม ต๊ะจะบอกเทคนิคให้

**ถาม :** ตอนนั้นอยู่เซพสกินแล้วใช่ไหม

**ตอบ :** อยู่แล้ว ต๊ะอยู่เซพสกินตั้งแต่ พ.ศ. 36-39 ก็เริ่มสตาร์ทคนแรกของเซพสกิน ต๊ะเป็นคนทำงานคนแรกของเซพสกิน เป็นพนักงานคนที่3 MD คนที่1 ผู้จัดการเป็นคนที่2 และต๊ะเป็นคนที่3

**ถาม :** ครับแล้วเป็นอย่างไรตอนนั้น

**ตอบ :** ต้องวิ่ง 14 จังหวัดภาคใต้ก่อน วิ่งพบผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ว่าจะพบแรงงานได้อย่างไร ผู้ว่าฯ say no. ทั้งหมดไม่มี จะทำอย่างไร หาผู้ว่าฯ ไม่ได้ เราก็ไปหานายอำเภอที่เรารู้จัก เพราะต้องมีใครรองรับคนหนึ่ง เพื่อเอาคนไปทำงาน มันต้องใช้ความเชื่อถือ วิ่งหา นายอำเภอทุกอำเภอ วิ่งหานายอำเภอแว้งที่ สุคิรินทร์ ที่นราธิวาส มีคนงานเยอะมากเลย พอดีมุสลิมไม่มีงานทำ ส่วนมากคนมุสลิมจะไม่ทำงาน มีอาชีพตัดยาง ผู้ชายไม่ค่อยทำงาน แต่คนเหล่านี้ไม่มีความรู้ เราเอามาทำกับเรา คนงานจากปัตตานี นราธิวาส ปัจจุบันไม่ทราบว่ายังอยู่อีกหรือเปล่า คนที่เราเอามาคล้ายๆ กับคนติดเหล้าแห้งก็มี เป็นคนไม่อยู่ในระเบียบ ทำงานเป็นกะไม่ได้ ตอนกลางคืนฉันไม่ทำก็ไม่ทำเอาเฉยๆ คือ ฝึกยาก นอกจากคนที่อยากทำงานจริงๆ รักงาน เขาก็อยู่กับเรา หมดหวังจากทางใต้ทุกจังหวัดไม่มี ต๊ะเลยขึ้นไปอีสาน ตอนไปอีสานทางโน้นมีบริษัทนายหน้าหมดเลย เราจะทำอย่างไร ส่วนใหญ่เป็นบริษัทนายหน้า ทุกคนต้องเสียค่านายหน้า ต้องมีคนผ่านคนงาน สุดท้ายต๊ะเลยเข้าไปในวัด จะให้ท่านเขียนไว้ เวลาคนมาทำบุญที่วัด ให้หลวงพ่อประกาศ วัดที่คนเชื่อถือ ต๊ะเป็นลูกศิษย์หลวงปู่ชอบ สายหลวงปู่มั่น ก็ไปวัดหลวงปู่ชอบ วัดหลวงตามหาบัว ทุกวัดต๊ะไปหมด บอกกับท่านว่ามาหาคนไปทำงาน ภายใน 1 เดือน ต๊ะหาคนได้ประมาณ 1,000 คน ค่าแรงกรุงเทพจ่าย 126 บาท แต่เสริมสิริจ่าย 108 บาท แต่ทุกคนก็ตกลงใจมาทำงานกับเสริมสิริ เพราะหลวงพ่อบอกว่าดี คุณต๊ะเลี้ยงดูเหมือนลูกเอง คนพวกนี้ก็มาหมด เพราะหลวงพ่อ แล้วเราก็เลี้ยงดูเขาเหมือนลูก โรงงานนี้เป็นของหนูทุกคนน่ะ ดังนั้นภายในเดือนครึ่งทำได้ 100 คอนเทนเนอร์ ทำได้อย่างเหลือเชื่อ ทำทั้งวันทั้งคืน กะเดียวไม่พอต้องทำ 2 กะ ทุกคนรักโรงงาน ทุกคนทำเพื่อโรงงาน เพราะฉะนั้นต้องการเท่าไรทุกคนทำให้ได้หมด

**ถาม :** ได้คนงานมากี่คนครับ

**ตอบ :** เริ่มเอาคนงานมา 1,000 คน แล้วเพิ่มอีก 3,000 คน เพราะตอนนั้นต้องการ 6,000 คน ต้องทำบ้านพักเพิ่ม จนทุกวันนี้เราไม่เคยขาดคนเลย โชติวัฒน์ก็ขอจากที่เรา สงขลาแดนนิ่งก็ขอ เรา spare (สำรอง) ไว้ที่เหลือเราก็ส่งให้เขา เราไม่เคยขาดคน เราต้องการรับคนอีก 10,000 คน ตอนนี้สูงสุด 12,000 คน ไม่ยากประกาศรับคนก็มารับได้หมดเลย เพราะเซพสกิน คือ บ้าน ทุกคนเลี้ยงเหมือน เรามีสอนต่างๆ ต๊ะของบประมาณจากคุณนิว เจ้าของเซพสกิน ทำบ้านพัก 400 ล้าน เรามีเฟลตถึง 17 เฟลต มีคนดูแลเฟลต การอยู่-

นอน มีคนดูแลให้เรียบร้อย มีคนหุงข้าว ดูแลให้คนกินข้าว คุณมีหน้าที่ทำงานให้ดีที่สุด คุณมีหน้าที่ดูแลร่างกายให้ดีที่สุด ต้องมีการตรวจเช็คร่างกาย จะมีหมอประจำโรงงานของเรา ร่างกายของคุณจะต้องเป็นร่างกายที่สมบูรณ์จะได้ผลิตแบบไม่มีปัญหา

ถาม : แสดงว่าแรงงานที่มาทำ คือ แรงงาน ป.4 หรือครับ

ตอบ : ไม่มีความรู้ เขียนชื่อไม่เป็น มาหัดสะกด ก. ข. ในเซพสกิน ทำไมเซพสกินจึงมี training room เสริมสิริขอสร้าง training room ราคา 300 ล้าน นายให้ 300 ล้าน เป็นอะไรที่ยิ่งใหญ่มาก อาจารย์เคยเข้าชมในเซพสกินหรือยัง ทำเสร็จบรรจุคนได้ประมาณ 500 คน แบ่งเป็นห้องๆ

ถาม : อยู่ที่ไหนครับ

ตอบ : ที่ทุ่งลุงค่ะ จะมีห้องสอน สอน กศน. เดี๋ยวนี้เรามีเด็กเรียนปริญญาตรีก็มี ปวส.ก็มี สมัยก่อนเพียงแต่เขียนชื่อ อ่านออกเขียนได้ชื่อของตัวเองก็พอ ไม่อย่างนั้นจะทำให้แฟ้มข้อมูลเหมือนกันหมด จำไม่ได้รหัสตัวเองก็จำไม่ได้ ยุ่งมากกับการที่จะพัฒนาคน เพราะฉะนั้นเราก็สอน กศน. เราจ้างอาจารย์จากนาหม่อมมาสอน การเรียน กศน. เริ่มจากไม่มีความรู้มาเลย รับทุกอายุ 55 , 60 ปีก็มี คนพิการก็รับ คนแก่ก็รับ ช่วงนั้นรับหมดเลย คนพิการ คนแก่ แบ่งหน้าที่กันทำ พิการขา หรือตาบอดข้างเดียวให้นั่งตัดผ้าถุง ถ้าเป็นผู้ชายที่แก่แล้วก็ให้ล้าง-ถูของ ล้างสะอาดดีกว่าคนหนุ่มอีก ผู้หญิงแก่ๆก็เก็บ, ทำความสะอาดทั้งหมด เพราะเราเน้นความสะอาดเป็นหลัก พนักงานทำความสะอาดในเนื้อที่ 120 ไร่ ต้องใช้คนงานไม่ต่ำกว่า 60 คน

ถาม : เรียกว่าที่ผ่านมาใช้เทคนิคหลากหลาย ปัญหาคนงานเลยไม่มี

ตอบ : ไม่มีปัญหาคนงาน เอื้อเฟื้อให้ทุกคนได้หมด ตอนนี้คนงานอีสานที่มาทำกับต๊ะไม่ต่ำกว่า 10,000 คน ขณะนี้ตัดเฉพาะ area นี้(เฉพาะที่เซพสกิน) สยามเซอเพอร์เมท ก็เอาคนคนงานจากเรา 5,000 – 6,000 คน อมอสเกรส ปิโตรก็รับคนจากเซพสกิน คนงานที่เซพสกินคัดออก ไม่ผ่าน pro ไปอยู่ที่นั้น รวมแล้วไม่ต่ำกว่า 10,000 คน แล้วก็มีครอบครัวของเขาอีกแหละ คนที่มีครอบครัวก็มีห้องครอบครัว ทำงานทั้งคู่ ถ้าเป็นผัว –เมีย ก็ให้อยู่ด้วยกัน ทำงานกะเดียวกัน มาจากบ้านเดียวกันจะให้อยู่ด้วยกัน เรามีห้องเป็นคู่ๆ คือ ทำอย่างไรให้เขารู้สึกว่านี้คือบ้าน ทำอย่างไรให้เขาคิดว่านี้ของเขาไม่ใช่ของใคร ให้เขารู้สึกว่าเป็นสมบัติของเขา

ถาม : แล้วตอนที่มีวันหยุดยาวๆจะทำอย่างไร

ตอบ : ก็ไม่มีปัญหา

ถาม : หยุดเลยหรือ

ตอบ : ไม่หยุด ถ้ามีวันหยุดยาวๆ เราก็มีการอบรมพนักงานทั้งหมด เราต้องดูแล เราส่งพนักงานไปอบรมลูกเสือชาวบ้านที่ค่ายท่านมุก ให้เขาได้อบรม เพื่อให้เขามีความรู้ มี

ทักษะเพิ่มขึ้น เราอยากให้เขาเรียนรู้อะไร เราก็สอนเขา จ้าง ตชด. มาสอนเรื่องความปลอดภัย ในบ้านพักจะมีแม่ชีประจำตึก มีอยู่ไม่ต่ำกว่า 4 –6 ราย เป็นแม่ชีในโครงการของพระพี่นางเธอฯ ทำอาชีพทุกอาชีพ สอนเย็บปักถักร้อย สอนสวดมนต์ไหว้พระ แก้ปัญหาครอบครัว แม่ชีเป็นที่ปรึกษาในโรงงาน นอกจากเข้าพรรษา จะมีสอนทุกอย่างในนั้น ต๊ะเป็นภรรยานายอำเภอตอนเป็นนายอำเภอสะบ้าย้อย ท่านผู้ว่านิพนธ์ บอกว่าทำได้อย่างไร ท่านบอกว่าจะเอาโครงการมาทำให้ไทยพุทธกับไทยมุสลิมอยู่รวมกัน คุยกันในเรื่องจริยธรรม ถ้าแม่ชีมา อิสลามไม่เข้า แต่พอเราเอางานฝีมือมา ทุกคนเข้ากันได้หมด เพราะเขาต้องการมาเรียนรู้ เพราะฉนั้นตรงนี้เป็นตัววัดว่า การที่จะแก้ปัญหาของคนก็คือ การเอางานฝีมือให้คนได้เรียนรู้กัน แม่ชีเป็นที่ปรึกษาคนในโรงงานมีปัญหาอะไรก็มานั่งปรึกษา เจ้าหน้าที่บ้านพักมานั่งฟัง เขาก็แก้ปัญหาตรงนั้นได้ เมื่อเขารู้ปัญหา วิธีทำอย่างไรให้คน 10,000 คน อยู่ในหอพัก หอพักหนึ่งๆจะมีคนไม่ต่ำกว่า 4,000 คน ทำอย่างไรให้เขาอยู่ได้ วันหยุดก็เปิด VDO ให้ดู อยากให้เขารู้เรื่องอะไรก็เปิดให้เขาดู เรามีการทำอาหารแข่งกัน กิจกรรมอื่นๆก็มีถ้าเป็นวันหยุด ฝ่ายบ้านพักก็ทำอาหารแข่งขันกัน แล้วก็มีสอน ISO ตอนที่เราทำ ISO เป็นเรื่องหนัก เพราะ ISO ของเซพสกินไม่เหมือน ISO ชาวบ้านเขา คือ ISO ของคนอื่น ข้าราชการในเมืองไทยมาตรวจ แต่ของเซพสกินคนตรวจสั่งมาจากอเมริกา เราจ้างคนตรวจสอบ ให้เราก่อน เมื่อเราผ่านแล้ว เราถึงให้ FDM อเมริกามาตรวจ FDM อเมริกาเขาไม่สนว่า คุณจะทำอะไรก็ตาม แต่ถ้าถาม worker คุณต้องรู้เรื่อง ถามว่าถ้าคนงานเรามีปัญหา เราไม่รู้ เราจะอยู่ได้ไหม นี้คือความฉลาดของอเมริกา คนงานเราเป็น 10,000 คน ถ้าไปสุ่มตรวจตรงไหนเราไม่ตายหรือเพราะฉะนั้นทำอย่างไรคน 10,000 คน เรียนรู้เรื่องเดียวกัน เสริมสิริตัดสินใจฉายหนังกลางแปลง ใช้เวลาฉายหนัง 3 เดือน เป็นความคิดของเสริมสิริเอง ตอนเด็กๆเราจำได้ดีเพราะว่าพอพระเอกกำลังจีบกัน กำลังรักกัน หนังจะหยุดก็โฆษณา เสริมสิริเอาความคิดตรงนี้มาเลยบอกว่าให้เสริมสิริทำเองว่า vision คืออะไร mission คืออะไร objective คืออะไร เสริมสิริจะสอนเอง ขอวันละ 1,500 บาทได้ 500 คน ทั้ง 500 คน นั่งเข้าแถวพอหนังหยุดให้ท่องตามเสริมสิริ vision, mission, objective ฉายหนัง 1 เรื่อง ได้ 3 หัวข้อ จบแล้วท่องให้ขึ้นใจดังๆ ทั้ง 3 คำ พร้อมกัน หนังจบเรียบร้อย การสอนของเสริมสิริไม่ยากนี้คือประสบการณ์ทั้งหมดที่ทำด้วยตัวเอง จากที่เราใช้ประสบการณ์ในชีวิตมาทำรับรองว่าไม่มีที่ไหนสอนเหมือนเสริมสิริ

**ถาม :** รุนแรงเหมือนกันนะครับ

**ตอบ :** นั้นสิ ต้องเอาแบบไททานิค ต้องคิดว่าจะทำอย่างไร นายบอกว่าคุณต๊ะ คุณต๊ะช่วยผมได้ไหม ผมทำไม่ทันแล้ว ผมต้องการให้พนักงานรู้ว่า vision, mission, objective คืออะไร ถ้าเขาถามจะได้ตอบถูก เพราะเราต้องขาย เราต้องบริการดีที่สุด เราต้องมีวิสัยทัศน์ ทำ

อย่างไรให้เขาท่องได้ เสริมสิริบอก OK ของบประมาณ 15,000 บาท เราทำ 10 วัน วันละ 1,500 บาท จ้างหนังไททานิค แพงหน่อย เพราะธรรมดาแค่ 700 บาท เอา 2 เรื่อง กะดึกกับกะเช้ามาฟัง ฉายหนังเสร็จเสริมสิริให้ท่องตาม ไม่จำไม่ได้ต้องจำ ทุกคนท่องได้หมด

**ถาม :** หมายความว่า ให้ดูหนังด้วย ท่องไปด้วย

**ตอบ :** ใช่ค่ะ ดูหนังพอพระเอกกับนางเอกจูบกัน หนังหยุดท่องต่อ เหมือนกับหยุดโฆษณา ถ้าท่องไม่ได้ไม่ให้ดูตอนต่อไป ถามว่าอยากดูไหม ทุกคนบอกว่าชอบ อยากดู ถ้าอยากดูใครอยากดูเรื่องอะไรบอกมาจะหามาให้ดู พนักงานบ้านพักว่าคุณเสริมสิริทำอะไรไม่รู้ ให้เด็กเลือกหนัง เด็กมันชอบหนังโป๊ บอกว่าหนังโป๊ก็เอา พอหนังมาเสริมสิริออกไปข้างนอกก่อน วันนี้เรื่องนี้ ต้องไปให้หมดบ้านพัก ถ้าเขาสุ่มตรวจเจอพวกเธอเดือดร้อน ฉันตายคนแรก พวกเธอตายหมด เพราะฉะนั้นความรักอยู่ที่คุณเสริมสิริทั้งหมด ทุกเรื่องจึงมุ่งมาที่นี้ ต้องทำตามที่คุณเสริมสิริต้องการได้หมด ผ่านเลยเราผ่าน FA อเมริกาเมื่อ 4 ปีที่แล้ว เป็นสิ่งที่มาเลเซียยังทำไม่ได้เหมือนเรา เดือนที่แล้วผ่านมาอีกรอบ ตอนนี้ไม่ทำทุก HR (human resources) แล้วนะ ต๊ะไม่ดูทั้ง 4 plant แต่จะดูภาพรวมทั้งหมด HR ต๊ะไม่ทำแต่ HR ต้องทำตามนโยบาย แต่ว่าทุกคนต้องยึดตรงนี้ไว้เพราะเขารู้ว่าสิ่งที่เราทำเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

**ถาม :** คือ ผมมองว่าการเอาหนังมาฉายไปสอดคล้องกับวัฒนธรรมชาวบ้านด้วย คนอีสานชอบดูหนังกลางแปลง

**ตอบ :** ใช่ เพราะเราเป็นคนอีสาน เราจึงรู้

**ถาม :** คนอีสาน จังหวัดไหนครับ

**ตอบ :** นครพนมค่ะ หน้าโรงงานจะขายอาหารอีสานทั้งหมด เลยจากสุรินทร์ นครพนม อุบลฯ จากสกลนครมีทุกประเภท ถ้าอาจารย์อยากทานอาหารอีสานมาหน้าโรงงานเซพสกินเลย มีอาหารทุกประเภท ทุกคนในหาดใหญ่รู้หมด อาหารที่ในอีสานมีทั้งหมด ต๊ะยังงงมาได้อย่างไร เป็นตลาดเลย ประมาณ 200 กว่าเจ้า ที่สะเดาก็เต็ม ทุ่งลุงก็เต็ม มันตามกันมาเปิดร้าน เพราะคนงานเป็นคนอีสาน 10,000 คน ต๊ะคิดว่าเป็นบุญแล้วนะ ชีวิตต๊ะจึงไม่ตกอับ ต๊ะหางานให้เขาทำ สอนเขา เลี้ยงดูเขา เหมือนลูก ให้ความรู้ สอนให้เก็บเงิน สอนการเข้าบัญชี ใครลำบากอะไรบอก ช่วยได้ทุกเรื่อง มีหมอในโรงงานไม่มีที่ไหนเหมือนเซพสกิน ตอนนี้เรามีหมอประจำโรงงานเลย มีหมอมีพยาบาลดูแลสุขภาพเขา นี้เป็นตัวชี้วัด ต๊ะให้หมดแล้ว มีบ้านพักให้ ซึ่งไม่มีโรงงานไหนให้ ถ้าต๊ะไม่เจอกับเจ้าของเซพสกินที่รักเรามาก เขายอมทำตามเราทุกเรื่อง แต่ถ้าไม่เป็นเพราะความสามารถของเรา เงิน 400 ล้านที่สร้างบ้านพัก เงิน 300 ล้านที่สร้าง training room เขาสามารถนำไปลงทุนได้มหาศาล ต๊ะจึงบอกขอบคุณนิว แล้วคนอีสานคือหัวใจของโรงงานทุกคนรัก เจ้า

นายทุกคนรักคนอีสานหมด เพราะคนอีสานทำให้เราได้คอนเทนเนอร์ 100 คอนเทนเนอร์แรก ที่สร้างความเชื่อถือให้กับอเมริกา ตอนหลังเขากลัว เพราะคุณเสริมสิริสั่งคำเดียว เขาทำให้หมดกับคนอีสาน เขาก็เลยว่าเรานั่งเป็นมาเฟีย เพราะฉะนั้นเราบอกว่าเรารักคนงานมากกว่าตัวเราเอง เราเองไม่ต้องการอะไรให้กับตัวเอง เราต้องการให้เขาถ้าออกมาอย่างไรก็จะถ่ายให้กับทุกคน แล้วห้ามทุกคนว่าอย่ามีความรู้สึกกับหัวหน้าคนใดคนหนึ่งให้รักทุกคน เดี๋ยวนี้เริ่มเข้าใจแล้ว เขาอยากให้เรากลับไปใหม่ บอกว่า เหนื่อยทำไม่ไหวแล้ว ตอนหลังเริ่มมารู้ว่างานเริ่มแย่ลง คนงานออกไปอยู่กับคนอื่นหมด เราขาดคนงาน 1,000 คน ทำให้ต้องวิ่งหาคนงานอีก ช่วงต้นเดือน ต้องขับรถไป 3 – 7 วัน ได้คนงานกลับมา 1,000 คน

ถาม : ก็ยังมีช่วงที่ขาดคนงานเหมือนกันนะ

ตอบ : แต่ก็ให้วิทรู ที่เรียน วจก.ที่นี้ ซึ่งเขาเป็นเด็กของต๊ะ ให้วิทรูดูแลทั้งหมด เพราะวิทรูทำงานกับคนอีสานแทนต๊ะได้

ถาม : คนงานที่ลาออกไป มีปัญหาอะไรหรือถึงอยู่ไม่ได้

ตอบ : หัวหน้าบังคับ หัวหน้าเห็นเขาเป็นทาส มีการแบ่งภาคระหว่างภาคใต้ ภาคอีสาน เอาเปรียบพวกเขาเห็นว่าพวกเขาต้อยกว่า เอาเปรียบคนอีสาน เดี๋ยวนี้คนอีสานบางคนเป็นซุปเปอร์ไวเซอร์ ซึ่งซุปเปอร์ไวเซอร์ต้องจบปริญญาตรี ถูกมั้ยค่ะ ถึงจะได้เป็นซุปเปอร์ไวเซอร์เงินเดือน 10,000 กว่าบาท ทำงานจากรายวันจนกลายมาเป็นซุปเปอร์ไวเซอร์ไม่ต่ำกว่า 30 คน นั้นคือ ความภูมิใจที่เราได้ทำได้สร้างให้เขา ความภูมิใจของลูกอีสานที่หลายคนเรียนจบปริญญาตรี ไม่เฉพาะคนที่เรียนจบนะค่ะ คนอื่นก็เหมือนกัน ถ้าเอาเทคนิคไปสอนเขา รู้แค่ไหนปรับวุฒิให้เขา ต๊ะคิดว่าของต๊ะนี้ ป.4, ป.6 เยอะ แล้วจาก ป.4, ป.6 สูงกว่านั้นไม่ต่ำกว่า 100 คน นั้นคือ ความสำเร็จที่เคยทำมา ตอนแรกบังคับครูมาสอน จ่ายโอทีให้ เพราะบอกนายอำเภอไว้ว่าจัดลงมาสอนให้ได้ สอนทุกเวลาตามที่เด็กเขาว่าง เด็กออกกะไหนก็ได้ เรียนรู้กัน อย่างเช่นแม่ชีอยู่ประจำ เด็กจ้างตอนไหนก็เรียนตอนนั้น เราSupport ขนาดนั้น เพราะเด็กหยุดไม่เหมือนกัน ถ้าของเรา เราจะจ่ายเงินเดือนให้เลย กศน.จะเอาอะไรเราสนับสนุนการสอนทุกอย่าง ส่งครูมาประจำที่นี้เลย ช่วงนั้นเรา work hard (ทำงานหนัก) เดี๋ยวนี้เริ่มเป็นระบบแล้ว

ถาม : ตอนนี้ยังทำอยู่อีกไหม

ตอบ : ทำอยู่เรื่อยๆ นั้นคือบุญ ถ้าไม่ให้เขารู้ก็เปลี่ยนแปลงเขาไม่ได้ เพราะฉะนั้นใครที่มีความรู้เขาสามารถหางานที่อื่นได้ เขาสามารถเอาใบประกาศไปสมัครงานที่อื่นได้ตามประสบการณ์ที่ตัวเองมีอยู่ ข้อสำคัญพอเขามีความรู้ ลูกของเขาก็ได้เรียนหนังสือแน่นอน จากอีสานที่จบ ป.4 ไม่ส่งเงินไปให้ทางบ้านไม่ได้นะ คุณต้องกัดฟันบังคับเลย คุณอยู่กับเรา 7-8 ปี ลูกต้องเรียนทุกคน ต้องเรียน ต้องสอน ทำบัญชีเข้า bank ให้ลูกคนนั้น คนนี้

บังคับให้เขาทำก็ต้องทำ ต้องใช้ระบบบังคับ เลยทำ แต่ตอนนี้สำนึกได้แล้ว ทุกคนได้ใส่ฟอร์มเหมือนนักศึกษามหาวิทยาลัยไปเรียนเลย มันเกิดความรู้สึกภูมิใจกับชีวิตเขา นั้นเราเห็นแล้วว่าเขามีความสุข เห็นเขาถ่ายรูปเป็นกลุ่มๆ ถามเขาว่าจะเป็นคนใช้ในบ้านอีกไหม ตอบว่าไม่เป็น ไม่เอาแล้ว ฉะนั้นเราต้อง update เขาขึ้นมาจากมุมมองตรงนั้นให้ได้

ถาม : นี้ผมว่าไม่ใช่แค่เรื่องมาทำงานแล้วนะ มันค่อนข้างเป็นชีวิต

ตอบ : ใช่ ที่นี้คุณมีบ้าน

ถาม : ไม่ใช่ทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินใช่ไหม

ตอบ : ใช่ บอกเขาว่าทุกคนกลับไปบ้าน ถ้ารักคุณเสริมสิริต้องปลูกต้นไม้ 1 ต้นที่บ้าน ต้นมะขาม ต้นมะพราง ต้นอะไรก็ได้ นั้นคือของแถมตอนพักร้อน ทุกคนกลับไปบ้าน บอกว่ากลับไปปลูกต้นไม้แล้ว

ถาม : ที่เซพสกินต้องการแรงงานกี่ประเภท

ตอบ : เอาอย่างง่ายๆ นะค่ะ มี engineer (วิศวะ) เกี่ยวกับเครื่องจักรทั้งหมดเลย ทั้งเครื่องจักรหนัก ทั้งไฟฟ้า ทั้งแอร์ แล้วก็บัญชี นี้ก็ทั้งหมดทั้งระบบ มีพนักงาน ทั้งคุมสต๊อก ทั้งวัตถุดิบ บัญชีนี้ไม่แค่บัญชีระบบ ผังแตกออกเป็น 10 กลุ่ม มีเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ทั้งหมด พวกจบวิทย์ฯ จบเคมี จบสถิติ พวกยางก็มีเทคโนโลยีการยางที่ทำในไลน์ผลิต เทคโนโลยีการยางไม่พอก็เป็นอุตสาหกรรมโรงงาน จะเป็นพวกจบวิศวะอุตสาหกรรมเป็นต้น

ถาม : มีวิธีการอบรมอย่างไร

ตอบ : โรง 1, โรง 2, โรง 3 เขาก็ train ของเขามีหัวหน้า train เป็นชุดๆ เขามี hall (ห้อง) ใหญ่ ช่วงนี้เราใช้เป็นกะ ถ้าช่วงไหนที่จะมีอบรมรวมกันก็จะใช้ Hall ใหญ่ อบรมครั้งหนึ่งประมาณ 500 คน นั่งเข้าแถว ขึ้นไปพูดตรงนั้นเลย ต๊ะสอนอย่างนี้ แต่ก็จะมีกลุ่มเล็กๆ ก่อนจะเข้ามา เราก็มีอบรมก่อน สอนก่อนประมาณ 3 วัน เราจะมี buddy – program คือคนเก่า สอนคนใหม่ แล้วหัวหน้ากะผลิตต้องดูแลต้องฝึกเขา ต้องเรียนรู้งานของเขา ต้องเรียนรู้กันเอง สมมุติว่าถ้าเป็นพวกช่าง ที่ไม่เป็นมาเลย เราก็มีสอน สอนปฏิบัติจริงในนั้นจะมีห้องเรียน มีแอร์ มีการสอนตั้งแต่ไม่เป็นเลยจนเป็น ตั้งแต่ worker จนถึง diploma (ประกาศนียบัตร) ถึงบอกว่าที่นี้เรามีเทียบวุฒิให้สำหรับคนที่ไม่เป็นก็มาเรียน คุณจะอยู่แผนไหนก็มาเรียนได้ เราจะมี engineer บำบัดน้ำเสีย สิ่งแวดล้อมก็มี จะมีเจ้าหน้าที่สิ่งแวดล้อมเพราะฉะนั้นก่อนที่คุณจะไปทำ คุณมีการทดลองน้ำ ทำ lab ใช้ห้องทดลองเรียบร้อย ห้องทดลองของเราคิดเป็นอันดับ 2 ของจังหวัดสงขลา ที่นี้ อย.ยังไม่มี เราใช้ระบบ standard ของอเมริกา มีสิงค์โปร์กับที่ของเราในห้อง lab จะมีสอนทุกอย่าง รายวันคุณจะพักในห้องนั้น คุณต้องเรียนให้เป็นให้ผ่าน

ถาม : ใครเป็นคนสอน

ตอบ : หัวหน้าสอนลูกน้องบ้าง แต่เราจะร่วมกับทาง ดร.วิชา ที่ศูนย์อุตสาหกรรม ก็มีส่งอาจารย์จากเทคนิคมาสอน ถ้าเป็นงานช่างก็จ้างอาจารย์จากเทคนิคมาสอน ถ้าเป็นความรู้เรื่องแรงงาน ความรู้เรื่องสวัสดิการ เราก็จะจ้างเจ้าหน้าที่แรงงานไปสอน ถ้าเป็นพวก safety เราก็จ้างเจ้าหน้าที่ safety จากมหาวิทยาลัยมหิดลมาสอน เรามีโรงพยาบาลหาดใหญ่มาสอน มีหมอประจำโรงงานด้วย แล้วเซพสกินมีข้อดี คือ เรื่องของ safety ทั้งหมด เราให้ safety ใหญ่ คือ ศูนย์ของเอเชียแปซิฟิก จะมีหมอใหญ่ ซึ่งเขาทำอยู่กรุงเทพ มาดูทุกเดือน ดูคุณภาพ ดูการตรวจ เรามีโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี โรงพยาบาลศิครินทร์ โรงพยาบาลหาดใหญ่ มีบัตรแต่ละโรงพยาบาลใช้ได้เลย โรงพยาบาลไหนดีเราจะจ้างมา มีทั้ง 3 แห่ง เราจ้างพยาบาลส่วนตัว มีหมอของเราเองส่วนตัว เจ้าหน้าที่ safety แต่ละ plant มี 5 คน เจ้าหน้าที่ safety ชีวอนามัยก็มี ในการใช้เครื่องจักร จะสอนว่าระบบทำงานอย่างไร ตรวจสอบก่อนเข้าทำงานไหม จะมีการเตรียมงานให้ก่อน ก่อนที่คุณออกไปคุณเก็บงานของคุณดีแล้ว คุณเก็บดีแล้ว คนที่เข้ามาก็ต้อง check up (ตรวจ) อีกครั้งหนึ่ง จะมีการ ordit ในตัว เราทำระบบ safety ของเราเป็น เช่น พนักงานถูกเหล็กทับมือ หมอสั่งให้หยุด 7 วัน ต้องมีคนอื่นมาแทน เท่ากับเด็กคนนี้ 7 วัน เราก็จะได้รู้ว่าคนที่มาแทนเป็นใคร แทนด้วยระบบเงินเดือนตรงไหน เงินธรรมดา หรือ OT (เงินล่วงเวลา) เรามาคิดดูว่า 7 วัน เราเสียเวลาเท่าไหร่ แต่สมมุติว่า เครื่องจักรตก แก้วแตก เครื่องไม่ทำงานหยุดเป็นชั่วโมง เราต้องมาคิดว่า เสียไปเท่าไร เพราะ 1 ชั่วโมง เซพสกิน คือ 1 ล้านบาท และเครื่องจักรตัวนี้ไปเชื่อมโยงกับจุดอื่นหรือไม่ ต้องคิดออกมาให้หมด เพราะฉะนั้นเราถึงควบคุมระบบ safety เหมือนกับการควบคุมการทำงานของผู้บริหาร เพราะถ้า case เล็กๆ ผู้บริหารเข้าไปดู ก็จะมีโชว์ใน over time ฝรั่งนี่ฉลาด document นี้บออกอะไรไว้ อุบัติเหตุ 1 case ที่จะให้คนหยุดไว้มาทำงานต้องมีผลของแพทย์ เพราะฉะนั้นคุณไปคิดได้เลยว่าจากการที่คนนี้หยุดงาน คิดเป็นค่าแรงเท่าไร ค่าแรงงานคนเสริมเท่าไร มีผลต่อการทำงานหรือไม่ มีผลต่อจุดไหนของการทำงาน หัวหน้าทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบจุดนี้ นี้แหละที่ตัะจะต้อง present ต่อหัวหน้า ตอนนี้เราผ่าน ISO แล้ว เสริมสิริจะต้องคุมว่าทุกคนต้องรู้จักวิธีใช้ document อย่างไร document ตรงนี้เข้าไปยัง report หรือไม่ เช็คได้โดยวิธีใด ต้องบังคับถึงขนาดนั้น

ถาม : เฉพาะเจ้าหน้าที่ชีวอนามัยที่ทำ safety ในโรงงาน

ตอบ : แบ่งเป็น 2 อัน ซึ่งอนามัยส่วนหนึ่ง safety ก็อีกส่วนหนึ่ง safety ยังแบ่งออกเป็น 2 อัน ชีวอนามัยก็เป็นส่วนอนามัยเกี่ยวกับการเจ็บป่วย การหยุดงาน ขาดงาน พยาบาลและหมอเป็นคนทำ record และ safety ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับ ซุปเปอร์ไวเซอร์ เมเนเจอร์ หรือไลน์เนอร์ พนักงานทุกคนต้องทำ เช่น คุณลื่นล้มหัวแตก ไม่ใช่เรื่องของชีวอนามัยนะ

เป็นของอุบัติเหตุ เกิดจากน้ำ ไม่มีการเช็ด คนเช็ดอยู่ที่ไหน หัวหน้าต้องรีบรับผิดชอบ เขาขาดงานจำเป็นต้องลง ไม่ลงไม่ได้

ถาม : ปกติแล้วจะมีเจ้าหน้าที่ อย.มาดูแลใช่ไหมค่ะ

ตอบ : อันนั้น คือ อย. ตามกฎหมายบังคับ เซพสกินไม่ได้ใช้ เซพสกินเราฉลาด เราใช้ระบบ safety ควบคุมผู้บริหาร แล้วแต่ใครจะจับบางคนใช้ ordit บางคนใช้บัญชีควบคุมทำงาน บางคนใช้ OA ในการตรวจสอบคุณภาพ หรือ IQ ของการทำงาน แต่เซพสกินเกินมนุษย์ ในระบบควบคุมทั้งหมดใช้ safety ควบคุมผู้บริหาร

ถาม : หมายความว่าเอาระบบ safety เป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง

ตอบ : ทุกคนต้องทำ ทุก case ต้องมี recommend คนที่เรารับสามารถมีความรู้ ไม่มีความรู้เรา train ให้เลย ต้องสอน ทุกคนฝึกหัดได้ทุกคน ต้องรู้ safety เป็นการบังคับเลย ตอนนี้เราจ่ายเงิน safety แพงที่สุดในบริษัท เพราะฉะนั้นทุกเดือนต้องมี report การใช้ จะมีแยกให้หมดใน report ถ้าไม่อย่างนั้นตายเลย เสริมสิริรับผิดชอบหน้าที่เดียวในเรื่องของ safety ก็จะแบ่งให้ director แต่ละ director รับผิดชอบคนละ document เราต้องมาใช้กลยุทธ์ให้เขาทำได้อย่างไรใช้ได้อย่างไร ตอนนี้บังคับให้ทำแล้ว และกำลังคิดว่าใช้เทคนิคตรงไหนไม่ให้เหมือนหนังฉาย แต่เสริมสิริคิดว่าเมื่อเกิดอุบัติเหตุเราต้องทำให้ได้ทันที ฝรั่งฉลาด เขียนไว้หมดแล้ว

ถาม : เดี๋ยวเทอมหน้าจะพานักศึกษาได้ดู เขามีชีวอนามัยของคณะแพทย์ ไม่ทราบไปดูบ้างไหม

ตอบ : ที่คณะแพทย์เขาไปดูแล้ว เขาพานักศึกษาไปทำชีวอนามัย แล้วให้นักศึกษาประเมินเซพสกิน คือไม่รู้จริงแล้วไปประเมินเขา แล้วประเมินมาแล้วส่งให้ผู้บริหารหลักสูตร

ถาม : วันนี้ไม่ได้รับผิดชอบเรื่อง การคัดเลือกคนงานแล้วใช่ไหมครับ

ตอบ : ไม่ได้รับผิดชอบ แต่ถ้าเกิดปัญหาก็จะลงไปดู ให้ HR เขาทำ และมี HR ใหญ่ ควบคุมอยู่ ถ้าคนขาดเขาต้องทำ คือ แรงงานก็เป็นงานใหญ่

ถาม : ปกติเขาก็มีกระบวนการคัดเลือกใช่ไหมครับ

ตอบ : มี มีคนรับผิดชอบดูแลอยู่ ขั้นตอนกระบวนการถ้าอาจารย์จะเอา เรามีแผ่นใสเรียบร้อย ขั้นตอนไหนกระบวนการไหน ตำแหน่งไหน มีทุกตำแหน่ง มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

ถาม : ผมคิดว่าการคัดเลือกอาจจะไม่ยากเท่ากับการพัฒนา

ตอบ : ใช่ การพัฒนาคนสอนคนไม่ใช่เรื่องง่ายๆ

ถาม : เวลาสัมภาษณ์เขาจะมีเขียนบันทึกไว้ และเมื่อทำงานไป แล้วบันทึกว่าขาดความรับผิดชอบ

ตอบ : อันนั้นเขาไม่ผ่าน pro ก็จะมีถ้าระดับปริญญาตรีก็ 120 วัน ตามกฎหมายกำหนด ถ้าหัวหน้างานไม่สามารถ work ได้ก็ไปเลย เพราะฉะนั้นจำเป็นที่สุดคือ work team และการรู้สภาพของตัวเองในการทำงานได้อย่างไร

ถาม : มีกระบวนการประเมินการคัดเลือกหรือไม่ว่า คนที่เราคัดเลือกมาได้ตรงตามต้องการหรือเปล่า

ตอบ : ส่วนใหญ่จะตรง 80% จะตรง แต่ละตำแหน่งเขา จะมีเจ้าหน้าที่เช็คไว้ทั้งหมดที่ HR เป็นคนทำ คนใน HR จะเรียกมาสัมภาษณ์ ตำแหน่งไหน ส่วนใหญ่ตำแหน่งจะตรงกับวุฒิหมด ผ่านการสัมภาษณ์ก็จะส่งไปยังคนที่เขารับผิดชอบเลย เราจะไม่รู้เรื่อง เราแค่สกรีนว่าจบที่ไหน จบอย่างไร เราแค่สัมภาษณ์ทั่วไป แล้วส่งไปยังผู้จัดการฝ่ายแต่ละฝ่ายที่เขาจะดู ตรงนั้นจะตรงตามความต้องการ เขาจะจัดการของเขาเอง

ถาม : ส่วนใหญ่จะใช้อะไรในการคัดเลือก

ตอบ : จะใช้การทำงานจริง รู้เรื่องไหนไม่รู้เรื่องไหนบอกเขา ถ้าเขารับไม่ได้ เราจะใช้วิธีคุยกันตรงๆ เซพสกินจะใช้ระบบบอเมริกา พวกมาเลเซียทำ แล้วจะแฟร์หลักที่คุณเรียนมาเป็นอย่างนี้ หลักของเราเป็นอย่างนี้ ถ้าไม่รู้เขาจะ train ให้ จะนั่งคุยกัน เขาให้สิทธิหัวหน้างาน

ถาม : ส่วนใหญ่เขาจะสัมภาษณ์

ตอบ : ใช่ เขาดูจากรายวิชา ดูจากวุฒิ เขาจะเลือกเองว่าเขาจะเลือกคนที่มีลักษณะอย่างไร

ถาม : ตอนนี้ภาพพจน์ของบริษัทมีคนสนใจจะมาทำงานเยอะเลย

ตอบ : มากมาย

ถาม : จะเลือกอย่างไร

ตอบ : เซพสกินให้ความสำคัญของผู้จัดการฝ่ายบุคคลเขาเลือกเอา เขาไม่แคร์ใคร เขาจะเอาคนที่เขาต้องการ เขาจะใช้ระบบต่างชาติ ให้ HR ถ้าคัดเลือกไว้ 2 คน ดูว่าฝึกได้ไหม ผ่าน pro หรือไม่ผ่าน

ถาม : เซพสกินมีเจ้าของเป็นคนต่างชาติ ได้ให้ความสนใจท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด

ตอบ : เซพสกินส่งเสริมสนับสนุน การรักษาภูมิปัญญาชาวบ้าน การรักษาวัฒนธรรม ประเพณี มีการทำบุญ ออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พัฒนาวัด เราจะจัดเป็นกิจกรรม มีการดูแลคนแก่ที่ยากจนภายในเขตของเรา ให้เสื้อผ้า ให้อะไรต่างๆ ตอนนี้กำลังจะเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ก่อนเรามีการให้ทุนการศึกษาเด็กนักเรียน เรียนดีแต่ยากจน ต่อมาจะเปลี่ยนเป็นเอาเงินจากโครงการแต่ละโครงการ ที่เรามีเปลี่ยนมาเป็นสร้างห้องสมุด ปีที่แล้วทำไป 1 ห้อง คิดว่ามันเป็นวัตถุถาวร และคนได้ใช้เยอะ ปีนี้เราจะทำที่พะตง และที่ศาลาวัด จะได้ห้องใหญ่ 12x7 เมตร ปูพื้นให้ ชั้นวางหนังสือให้ การทำก็ให้ชาวบ้านมาทำ เราให้เงินเขาไปซื้อของ ซื้ออุปกรณ์ให้

ถาม : เราไม่ใช่มองแค่โรงงานอย่างเดียว

ตอบ : ไม่ใช่ เรามองถึงสังคม เราบอกก็กำนัน ผู้ใหญ่บ้านว่าอย่าเอาเงินใต้โต๊ะเขา เอางานเราไปแลกแล้วภาพเราจะได้ไม่เสีย ต๊ะบังคับหมดเลย อย่าทำ บ้านเมืองเราจะเสียหาย ต่างชาติดูก็ไม่ดี อีกอย่างคือ ยามของเซพสกินจะเป็นผู้หญิงหมด เพราะผู้หญิงจะละเอียดอ่อนในเรื่องของเอกสาร ผู้ชายไม่จด ผู้ชายจะเดิน ผู้หญิงไปตรวจเขาจะทำ report เราใช้ผู้หญิง ให้เขารู้ว่าบริษัทมีระบบ มีคุณภาพ เราเลิกใช้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นคนคอยเฝ้าให้เรา ฝรั่งจะได้รู้ว่าเราไม่มีอิทธิพลคุม ความจำเป็นที่มียาม คือ ข้อมูล เพื่อจะได้รู้ว่าใคร-ออก ใครเข้า คุณต้องทำ report ใครเข้าออกคุณต้องสรุปให้ได้ ผู้หญิงจะละเอียด ติดต่อกันได้ทุกจุด การใช้ระบบเดินตรวจไม่เอาแล้ว เพราะส่วนใหญ่จะโกหก make ได้ เลยรับผู้หญิง

ถาม : คุณเสริมสิริเอง มีส่วนเชื่อมโยงกับสามีด้วยนะ

ตอบ : มีส่วน สามีมีส่วนช่วยเรา เขาเป็นคนละเอียด มันง่ายต่อการประสานงาน เป็นพลังแฝง

ถาม : สัดส่วนของคนงานในโรงงานเป็นคนภาคอีสานเท่าไร

ตอบ : 60/40 อีสานมากกว่า ทุกโรงงานในภาคใต้เขายอมรับคนงานภาคอีสาน คนงานใต้มีไม่พอ คนอีสานทำได้ทุกกะ อดทน คนใต้จะไม่ทำ จะทำกะเช้า กับกะบ่าย คนอีสานถึงไม่อยู่บ้านพักโรงงาน เขาก็เช่าบ้านอยู่ บ้านเช่าตอนนี้เกิดขึ้นเยอะ

ถาม : ปัญหาการ turn over (คนงานออก) มีเยอะไหม

ตอบ : สมัยก่อนเรามีเยอะ เพราะความไม่เข้าใจในการประสานงาน

ตอบ : ตอนนี้โรงงานเรากำลังทำโรงงานสีขาว เหมือนโรงเรียนสีขาว ทางจังหวัดตกลงให้เราเป็นโรงงานสีขาวสมัยรองผู้ว่าฯ ชัยรัตน์ เมื่อ 3 ปีที่แล้ว การทำไม่มีใครสนับสนุน ไม่มีแนวทางให้เราเลย เราทำเองทั้งหมด อิทธิพลผู้ขายหน้าโรงงานก็เยอะ อิทธิพลคนที่คุ้มครองผู้ขาย เราเช็ค 100% เซพสกินไม่มีการไล่คนงานออก คนงานคนใดที่เช็คแล้วปรากฏว่าติดยาเสพติดเราจะมารักษา เราจะให้บอกที่มาของแหล่งยาที่ขาย และถ้าจับเจอต้องไม่เกิดในโรงงาน เราต้องรักษาเขาให้ได้ ครั้งแรกเรารักษาเขา ใช้ค่าใช้จ่ายเป็นล้านบาท ตรวจทุกคน 12,000 คน ค่าตรวจคนละ 100 บาท ค่าส่วงเวลาให้พยาบาลอีกคนละ 80 บาท การรักษาเรารักษาจนเขาหายและให้เห็นโทษของยาเสพติด เราจะจัดโปรแกรมสอนในโรงงานเลย ใครรู้แหล่งขายให้บอก ตอนหลังหมดไป คนไหนถูกจับได้ครั้งที่สองไม่เลิก เราให้ออกจากงาน เรามีการสุ่มตรวจตลอดเวลาให้ตำรวจเข้ามาในโรงงาน เมื่อเดือนที่แล้วก็สุ่มตรวจ คือ พนักงานมาบอกเราทุกครั้งที่มีปัญหา เพราะเราไม่ให้เขาออก เราจะชี้ให้เขาเห็นโทษของยาเสพติดกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่เราเป็นห่วงเขา เพราะเดือนหนึ่งๆ พนักงานรายวันได้เงินเดือนจากเซพสกินไม่น้อยกว่า 8,000 บาท ทุกคนจะมีเงินเก็บเพราะบ้านพักฟรี น้ำ ไฟฟ้า ก็ฟรี หากินกันเอง

ข้างในโรงงานจานละ 10 บาท ทุกคนมีค่าประกันชีวิตอีก 60,000 บาท ค่ารักษาจากหมอข้างนอกอีก 2,000 บาท สวัสดิการเราดีพอสมควร นี้คือข้อดีที่เจ้าของเดิมทำไว้ทั้งหมดที่เสริมสิริได้เขียนนโยบายนี้ไว้ได้ขอไว้นี้คือบุญ

**ถาม :** นี้แสดงว่าเปลี่ยนเจ้าของหรือครับ

**ตอบ :** เปลี่ยนจากเซพสกินเป็น คลีนนิ่งคลาส แต่คลีนนิ่งคลาสนี้ใหญ่กว่า เรายังไม่เปลี่ยนชื่อบริษัทเพราะมันยุ่งยาก

**ถาม :** แสดงว่า บริษัทใหญ่กว่ามาเป็น partner

**ตอบ :** ใช่ค่ะ เจ้าของทำธุรกิจของเครื่องมือเกี่ยวกับแพทย์ทั้งหมดเลย

**ถาม :** เจ้าของเดิมมีหุ้นอยู่

**ตอบ :** ไม่มีค่ะ เจ้าของเดิมเขารวยแล้ว เขาถึงเลิกทำธุรกิจนี้ เขาทำธุรกิจส่งออกนอก เจ้าของเดิมเป็นคนยิว คุณริชาร์ด กับคุณนิว เดิมเขามีโรงงานในมาเลเซีย 2 โรงก่อน ขายกิจการที่มาเลด้วย ทั้งหมด 8,000 ล้าน

**ถาม :** มีการเปลี่ยนแปลงเยอะไหมหลังจากเปลี่ยนเจ้าของ

**ตอบ :** ก็ safety เราควบคุมการบริหาร นี้คือของใหม่ที่เพิ่มจากเจ้าของเดิม และสวัสดิการพนักงานก็ดีขึ้นเยอะ เขาใช้ระบบ safety มาควบคุมการบริหารงานทั้งหมด

**ถาม :** ถ้ามอง 10 ปีข้างหน้า ฐานะความเป็นอยู่ นโยบาย ของเซพสกิน เป็นอย่างไร

**ตอบ :** การพยากรณ์ของเซพสกินในไทยไม่ได้ อนาคตของบริษัทขึ้นอยู่กับรัฐบาล รัฐบาลจะแก้ไขปัญหา นโยบายอย่างไร เรื่องรัฐบาลไทย ถ้าการลงทุนของต่างชาติอยู่ที่รัฐบาลทั้งหมด สิทธิประโยชน์ที่เขาได้รับและท้องถิ่นก็มีส่วน ถ้าคุณประท้วงโดยไม่มีเหตุผล ถ้าไม่มีใครมาลงทุนในบ้านเรา ทั้งๆที่โอกาสทางใต้เป็นโอกาสที่ดีที่สุดในช่วง 2 ปีหลัง ที่จะมีการลงทุนมหาศาลจากธุรกิจทั้งหมดจากธุรกิจทั้งหมดที่เข้าสู่กรุงเทพต้องมาทางใต้ทั้งหมด เพราะศักยภาพทางธุรกิจทางใต้เหมาะกว่า รัศมีที่นำเข้าก็ใกล้กว่า กรุงเทพมันเต็ม กรุงเทพมีปัญหา worker เต็ม ใต้เหมาะสมที่สุด แต่เหตุที่คนใต้อยู่ไม่ได้ เพราะชุมชนเรายังไม่ standard ยังไม่มีการพัฒนา นี้คือปัญหา มุมมองกี่ปีไม่สำคัญ เราพัฒนาคนในท้องถิ่นของเราให้รองรับเศรษฐกิจได้หรือไม่ เราสร้างความเชื่อถือให้กับนักลงทุนหรือไม่ ข้าราชการสามารถปรับปรุงให้เท่ากับข้าราชการกรุงเทพได้หรือไม่ นั้นเป็นคำตอบเพราะ คลื่นนิ่งคลาส จะต้องลงทุนอีก 5,000 ล้าน ตอนนี้ขึ้นอยู่กับว่า ข้าราชการในภาคใต้พัฒนาตัวเองไปถึงจุด standard หรือยัง ที่สังคมยอมรับ ข้อมูลก็ไม่ทันเขา การทำงานต่างๆก็ไม่ทันกรุงเทพ ของเราความเจริญต่างๆ อยู่ที่ส่วนกลางทั้งหมด ทางใต้ไม่ได้กระจายมา แต่ลืมดูไปว่าทางใต้โตแข่งกับกรุงเทพไปแล้ว เพราะฉะนั้นการพัฒนาของบุคคลากรภาคใต้จำเป็นอย่างยิ่งกับการพัมนาเศรษฐกิจภาคใต้ และเป็นตัวบอกไม่ใช่วัดที่บริษัท บริษัทมีความลังเล เจอกระทรวงนั้นกระทรวงนี้ลังเลแล้ว อิทธิพลท้องถิ่นยังมี

อยู่ จากการไม่มีความรู้ รัฐบาลไม่ได้แก้ปัญหา กลัวชาวบ้าน นักการเมืองท้องถิ่นก็กลัว บางครั้งเอานักเลงเข้ามาทำงาน ซึ่งตรงนั้นเราทำไม่ได้ เรารับมาคุณทำเป็น Standard ของบริษัทได้หรือไม่ เพราะเชพสกินมีการ ordit จาก U.S.A ไม่ได้ ordit จากคนไทย 10 ปี ไม่สำคัญอยู่ที่เราพัฒนาคนได้ระดับไหน มหาวิทยาลัยสอนได้ระดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยควรจะสอนว่า คนที่จบแล้วคุณไปเป็นซุปเปอร์ไวเซอร์ ความรับผิดชอบที่คุณจะ train คน ความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะพัฒนาคน คุณควรใส่เข้าไปด้วย เพราะคุณต้องเป็นนายคน การเป็นผู้นำต้องมีหน้าที่ศีลธรรม ต้องมีสอนในมหาวิทยาลัย ความรู้เรามีแต่คนขาดหน้าที่ศีลธรรม ขาดวุฒิภาวะในตัวนี้ เราจะพัฒนาอย่างไร นี้คือจำเป็นที่ต้องเพิ่มในมหาวิทยาลัย คนเราถ้าเก่ง แต่ไม่มีหน้าที่ศีลธรรมไม่ work

ถาม : วิธีการบริหารเป็นอย่างไร

ตอบ : เขาให้โอกาสหัวหน้างานบริหารได้เต็มที่ คนยุคใหม่ต้องมองปัญหาส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ซึ่งเป็นปัญหาตอนนี้ เด็กยุคใหม่ดีกว่า ฉันต้องมาก่อน ลูกน้องจะเป็นอย่างไรฉันไม่รู้ ถ้าเราเห็นส่วนรวมแล้ว เราจะเป็นฮีโร่ มีความภูมิใจในตัวเอง จะเป็นนายในใจของลูกน้อง ข้อดีคือ เชพสกินให้อำนาจจัดการเต็มที่ในแต่ละส่วน มันเป็นอเมริกันสไตล์ ไม่มีใครสู้เชพสกินได้ในภาคใต้ เชพสกินเปิดโอกาสให้ทุกคน เชพสกินไม่ได้มีระบบเจ้าของเปิดโอกาสในทุกคน

ถาม : ตอนที่เขาเปลี่ยนมือ คนเดิมออกบ้างไหม

ตอบ : 20% ได้ ที่มีการขัดแย้งกับเขาเรื่องต่างๆ เขาก็เลือก เขาเป็นเจ้าขององค์กรเขารู้คนไหนเป็นอย่างไร

ถาม : การบริหารจัดการ มีปัญหากันคนงานในระดับไหนมาก

ตอบ : ระดับกลาง เป็นกลไกสำคัญ เพราะต้องรับข้อมูลไปถ่ายทอดสู่ข้างล่าง เพราะเป็นสิ่งที่คาดหวังว่าเราอยู่สูง กลางไปถ่ายทอดได้ถูกต้องไหม ระดับสูงมีไม่มาก ประมาณ 50 คน ซุปเปอร์ไวเซอร์มีเกือบ 1,000 คน การบริหารเขาแบ่งงานกันตามสายงาน management เขาโฟกัสลงมาแล้ว แล้วแบ่งไปตามสายงาน

ถาม : เรารบกวนเวลาท่านค่อนข้างมาก โอกาสหน้าหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านอีก ขอบคุณครับ (มอบของที่ระลึก)

# สัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
# บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารสัตว์ขนาดใหญ่
# อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
# เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2545

**ปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน**

**ถาม :** ก่อนหน้าที่จะเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ในช่วงเศรษฐกิจที่กำลังบูมมาก(ก่อนปี 40) ไม่ทราบว่าบริษัทซีพี ประสบปัญหาด้านแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพหรือเปล่า ?

**ตอบ :** ในเชิงปริมาณไม่มีปัญหา ในเชิงคุณภาพก็ไม่มีปัญหา

**ถาม :** ใช้แรงงานมากน้อยแค่ไหน ?

**ตอบ :** ประมาณ 300 คน แรงงานไม่มีฝีมือประมาณ 100 คน มีระดับปริญญาตรีไม่มาก ส่วนใหญ่จะอยู่เป็นระดับ ปวส. หรือพวกช่าง

**ถาม :** แรงงานที่รับเข้ามาแล้วมีปัญหาอะไรบ้าง หรือต้องพัฒนาเพิ่มเติมอะไรบ้าง ?

**ตอบ :** สำหรับที่นี่ปัญหาไม่ค่อยมี แต่การพัฒนาเพิ่มเติมต้องมีอยู่แล้ว ทั้งในเรื่องความรู้ทัศนคติต่าง ๆ ทักษะ

**ถาม :** ถ้าเรียงลำดับความสำคัญที่ต้องพัฒนาแล้วควรเริ่มจากอะไร ?

**ตอบ :** ความรู้ในเรื่องงาน ซึ่งระยะหลังบริษัทมีระบบ ISO 9000 และ 14000 มาจับระบบการทำงานพอสมควร ต้องมีวิธีการทำงาน มีระบบการทำงาน เช่น คุณเริ่มเป็นพนักงานมาทำงานใหม่ ๆ ต้องได้รับการพัฒนา ต้องรู้ในงานตรงนั้น

**ถาม :** ตอนรับมาเขาสามารถทำงานได้เลยไหม ?

**ตอบ :** ทำงานเลยอาจจะใช้งานไม่ได้ทีเดียว ต้องได้รับการพัฒนาให้เข้ากับองค์กร

**ถาม :** อย่างเช่นรับพนักงานบัญชีมา มาถึงมอบหมายงานเลยไหม ?

**ตอบ :** อย่างพนักงานบัญชีนี่สามารถมอบหมายงานได้เลย เพราะไม่ค่อยมีปัญหาในเชิงความรู้ แต่ถ้าเป็นพวกช่างต้องพัฒนา

**ถาม :** แล้วฝ่ายบุคคลละ ไม่ใช่งานเน้นเฉพาะหน้าที่ไม่เหมือนพวกวิศวะ ?

**ตอบ :** ต้องให้ดูระเบียบหลักขององค์กร เช่น ในเรื่องของการพัฒนาและอบรมบุคลากร เราก็มีกรอบระบบงานว่าโดยระบบบังคับอะไรบ้าง

**ถาม :** มีตัวเลือกในคนที่มาสมัครเยอะไหม ?

**ตอบ :** เยอะ อย่างเมื่อวันที่ 16 พ.ค.มีนัดพบแรงงานย่อย ผมดึง product ในเครือซีพีที่อยู่ในจังหวัดสงขลา 6 บริษัท ผมตั้งเป้าไว้ 500 คน มีคนเข้าร่วมประชุม 2,000 คน

**ถาม :** แสดงว่ามีตัวเลือกเยอะ ?

**ตอบ :** ปกติจะมีคน walk in (เดินเข้ามาสมัครงาน) มาบ่อยมาก จริง ๆ ทางบริษัทไม่มีตำแหน่งให้ แต่ด้วยภาพพจน์ของบริษัทเราจะไม่รับไม่ได้ บางคนมาจากป้อมยามก็เหมือนกับมาถึงหน้าบ้านแล้ว

**ถาม :** วิกฤติเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการสมัครไหม ?

**ตอบ :** มีคนมาสมัครตลอด แต่คนออกน้อย

**ถาม :** มีคนอยากเข้ามาทำงานในซีพี ความต้องการไม่แตกต่างระหว่างวิฤตกับก่อนวิกฤต ?

**ตอบ :** ใช่ มีคนมาสมัครเรื่อย ๆ ยิ่งถ้าผมได้ลงหนังสือพิมพ์ 1 หรือ 2 ตำแหน่ง ก็จะมากันเยอะ

**ถาม :** พอมีตัวเลือกเยอะทำให้ไม่มีปัญหาทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน ?

**ตอบ :** ของเราได้กำหนด spect (คุณสมบัติ) ที่ค่อนข้างชัด เช่น หลายรายต้องเน้นมีการออกหนังสือทำช่างกลโรงงาน ซึ่งเราพยายามรับตรงนั้น ส่วนเกรดก็ดูบ้าง ไม่ควรน้อยเกินไป

**ถาม :** ต้องดูความตรงในสายงานเป็นอันดับแรก แล้วเรามีวิธีการคัดเลือกอย่างไร ?

**ตอบ :** ถ้าเป็นระดับปริญญาตรี ก็เหมือนทั่ว ๆ ไป เริ่มจากใบสมัคร ทรานสคริป ดูเกรด แล้วเรียกสัมภาษณ์ข้างต้น ก่อนที่จะสัมภาษณ์คณะกรรมการนัดให้มีการทดสอบ เราปรับปรุงระบบโดยเพิ่มในบางสาขา ปีนี้เราให้เพิ่มวิศวะ บริหารบุคคล วิทยาศาสตร์ สถิติ ซึ่งมีความรู้หลักที่เราเลือกสุ่มออกมาวัด แล้วก็มีการทดสอบทางด้านทัศนคติในเรื่องเกียวกับงาน ความปลอดภัย หลังจากนั้นก็สัมภาษณ์ พอสัมภาษณ์คณะกรรมการเสร็จเราก็ไปเข้าแคมป์เพื่อวัดพฤติกรรม

**ถาม :** การเข้าแคมป์เอาคนที่สมัครทั้งหมดหรือเปล่า ?

**ตอบ :** หลังจากผ่านคณะกรรมการแล้ว เหลือประมาณ 20 – 30 คน ปีที่แล้วเราไปเข้าแคมป์ที่หาดแก้ว 1 วันกับ 1 คืน มีการวัดพฤติกรรม เราจะมีฐานทดสอบความเป็นผู้นำ ทดสอบภาษาอังกฤษ

**ถาม :** วัตถุประสงค์หลักของการเข้าแคมป์ ?

**ตอบ :** 1. เพื่อประชาสัมพันธ์บริษัทเป็นหลัก

2. เป็นการหาคนที่จะร่วมงานได้ จริง ๆ ใน 30 คนนั้น เรามีอัตรา เราจะเอาทั้งหมดทุกคนอยู่ในเกณฑ์ที่ผ่านแล้ว แต่เราจะวัดพฤติกรรมนิดหนึ่ง

**ถาม :** แล้วมีไหมที่ไปเข้าแคมป์แล้วไม่ผ่านการคัดเลือก ?

**ตอบ :** ปีที่แล้วเรารับวิศวะ ปีนี้ก็เหมือนกัน คนอื่นถามว่าทำไมพนักงานจึงไม่ผ่าน ก็เพราะอัตราของเรายังไม่ให้ และ Spect ที่เราต้องการจริง ๆ ความสามารถเมื่อไปอยู่ร่วมกับคณะกรรมการกลับไม่ใช่

**ถาม :** คือมีบ้างที่ไม่ผ่าน ดูพฤติกรรมใช่ไหม ? พฤติกรรมหลัก ๆ จะดูอะไรบ้าง ?

**ตอบ :** ในเรื่องความเป็นผู้นำ การแสดงออก การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น แล้วก็พอดีปีนี้เพื่อนผมกลับมาจากอเมริกาก็โทรมาบอกว่าต้องมีการทดสอบภาษาอังกฤษ ซึ่งเขาเป็นเลขาอยู่เมืองนอก

**ถาม :** น่าสนใจเหมือนกัน เพราะไม่มีที่ไหนที่ผ่านการคัดเลือกแล้วนำไปเข้าแคมป์ ?

**ตอบ :** ไม่มีใครทำหรอกเพราะลงทุนสูง ค่าใช่จ่ายสูง ส่วนใหญ่เขามุ่งเน้นว่าให้ค่าใช้จ่ายต่ำสุด แต่จริง ๆ การคุยกันแค่ 30 นาที เจอประเภทหลอกลวงมาเยอะ

**ถาม :** แล้วเคยประเมินไหมว่ากระบวนการคัดเลือกแบบนี้ให้ผลการคัดเลือกตรงเป้ามากน้อยแค่ไหน ?

**ตอบ :** ปีนี้เป็นครั้งที่ 2 ถ้าพูดจริง ๆ ก็เหมือนกำลังหัดเดิน เรากำลังพัฒนาปีนี้ให้มากกว่าปีที่แล้ว ก็คงยังไม่เป็นมืออาชีพ

**ถาม :** แล้วพนักงานที่ผ่านการเข้าแคมป์แล้วมาทำงานกับบริษัทในช่วง 4 เดือนเป็นอย่างไรบ้าง?

**ตอบ :** ส่วนใหญ่ก็ทำงานเข้ากับคนอื่นได้

**ถาม :** เพราะฉะนั้นบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานที่เข้ามานอกจากจะมีความรู้แล้วต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ?

**ตอบ :** ใช่ครับ

**ถาม :** ถ้าสมมุติว่ามีคนเรียนดีมาก ๆ มีความรู้ในงานสูง แต่ปรากฏว่าเมื่อไปเข้าแคมป์แล้วไม่ผ่านคะแนนเชิงพฤติกรรม จะรับคนนี้เข้าทำงานไหม ?

**ตอบ :** ไม่รับ เมื่อปีที่แล้วมีนักเรียนเรียนจบจากจุฬาภรณ์ตอนมัธยม แล้วจบวิศวะ เรียนได้ 3 กว่า ผมสัมภาษณ์คณะกรรมการคิดว่าคนนี้แหละที่จะมาร่วมงานกับเรา แต่พอเข้าแคมป์ปรากฏว่าคนที่เราเลือกกลายเป็นคนที่มีเกรด 2 กว่า

**ถาม :** ในการเข้าแคมป์เด็กคนนั้นเป็นอย่างไร ?

**ตอบ :** ไม่ค่อยแสดงออก activity น้อย

**ถาม :** ก็แสดงว่าคนที่ผ่านการเข้าแคมป์ไม่ได้หมายความว่าจะเลือกเอาคนที่มีคะแนนสูงสุด เช่น ถ้าที่นี่มีเกณฑ์ว่า 80 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไปผ่าน แต่พอเลือกไม่ได้หมายความว่าจะเลือกคนที่ได้ 99 เปอร์เซ็นต์ ?

**ตอบ :** ใช่ครับ

**ถาม :** แล้วเคยเปรียบเทียบไหมว่าคุณภาพในเชิงพฤติกรรมกับคุณภาพความรู้เรื่องงานของตัวแรงงานในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน เช่น บุคลิกภาพ ความเอาจริงเอาจัง ความรู้ ความอดทน ?

**ตอบ :** ผมว่าเด็กที่เข้ามาหลัง ๆ มีมากกว่า

**ถาม :** มากกว่า หมายความว่าอย่างไร ?

**ตอบ :** ในเชิงขององค์ความรู้ต่าง ๆ และอย่างเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ เด็กเดี๋ยวนี้มาทำงานใช้คอมพิวเตอร์ได้เลย

**ถาม :** ในเชิงวุฒิภาวะล่ะ ?

**ตอบ :** วุฒิภาวะก็ต้องเกลากัน

**ถาม :** ความเป็นผู้ใหญ่ของเด็กเมื่อก่อนกับวันนี้ ถ้าบอกถึงความสู้งานเด็กรุ่นเก่ากับเด็กรุ่มใหม่เป็นอย่างไร ?

**ตอบ :** ส่วนใหญ่ที่นี่ไม่มีคนออก ทำให้ดูยาก ส่วนใหญ่จะ active คงเป็นมาจากตัวเลือก ผมว่าเป็น nature (ธรรมชาติ) ของซีพี คนที่อยู่ได้อย่างน้อยจะต้องผ่านการอดทน

**ถาม :** ความอดทนเขาพัฒนาตัวเขาเองหรือทางองค์กรพัฒนาให้ ?

**ตอบ :** ก็ทั้งสองอย่าง

**ถาม :** กฎระเบียบหรือสิ่งแวดล้อมทำให้เขาต้องปรับตัวเอง หรือทางองค์กรจัดเป็นคอร์สสั้น ๆ ให้เขาพัฒนาเป็นระยะ ?

**ตอบ :** ผมว่าทั้งสองอย่าง ตัวหนึ่งเขาต้องพัฒนาตัวเองด้วย

**ถาม :** ถ้าจะให้นิยามลักษณะโดดเด่นของซีพีต้องเป็นแบบไหนบ้าง ?

**ตอบ :** ต้องเป็นคนรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ อดทน เรื่องไหวพริบปฏิภาณ ความรู้ มาทีหลัง

**ถาม :** ถ้าจะให้ประเมินพนักงานที่รับเข้ามาขาดจุดนี้บ้างไหม ?

**ตอบ :** ไม่ค่อยขาดนะครับ ส่วนใหญ่คนที่รับเข้ามาจะมีคุณลักษณะเหล่านี้อยู่ในตัวอยู่แล้ว

**ถาม :** ในการพัฒนาของซีพี จะระบุการพัฒนาคนไปในทิศทางไหน หมายถึงรูปแบบ ?

**ตอบ :** ก็มีทั้งการฝึกอบรมและการให้ไปดูงาน นำมาใช้ได้เยอะ ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมเป็นการสอนการขนส่งสายไลน์ เพราะเกี่ยวข้องกับเครื่องจักร

**ถาม :** เยอะมากเลยใช่ไหม ?

**ตอบ :** ครับ

**ถาม :** มีกฎเกณฑ์เลยว่าเมื่อเข้ามาหัวหน้าจะต้องมีหน้าที่สอน ?

**ตอบ :** ครับ แล้วก็มีกฎเกณฑ์ว่าตำแหน่งไหนจะได้รับการสอนอะไรบ้างตามความจำเป็น

**ถาม :** แล้วเป็นการพัฒนาในด้านใด ?

**ตอบ :** คงจะเป็นความรู้กับทักษะ

**ถาม :** ความรู้นี่เป็นเรื่องอะไร ?

**ตอบ :** เรื่องอาจจะต้องแบ่งเป็นกลุ่มงาน และกลุ่มช่างต้องมีทักษะ และถ้าระดับสูงขึ้นมา เช่น พวกหัวหน้างาน หรือปริญญาตรี ก็ต้องเพิ่มเรื่องทัศนคติเข้าไปด้วย

**ถาม :** แล้วมีการฝึกอบรมอย่างไรในเรื่องทัศนคติ ?

**ตอบ :** จะเป็นลักษณะบรรยาย หาวิทยากรดี ๆ มาบ้าง

**ถาม :** ประเมินผลแล้วให้ผลมากน้อยแค่ไหน ?

**ตอบ :** ดูยาก การประเมินทัศนคติยากมาก เป็นวิชาที่ปวดหัวมาก

**ถาม :** ระยะเวลาการประเมินที่นี่เป็นอย่างไร ?

**ตอบ :** 6 เดือน/ครั้ง ระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการประเมินผลการอบรมไม่เหมือนกัน

**ถาม :** อบรมแล้วได้ตามไปประเมินไหมว่าเขานำไปใช้ได้ผลหรือเปล่า ?

**ตอบ :** ก็มี เพราะการทำงานในระบบ ISO นี้เป็นการบังคับ ต้องคิดว่าคุ้มไหมกับการลงทุน เราเริ่มทำกันจริงจังเมื่อปีที่แล้ว เมื่อก่อนเขียนไว้เป็นเสือกระดาษ

**ถาม :** ISO นี้เพิ่งได้หรือ ?

**ตอบ :** ได้เมื่อปี 2543 ช่วงแรกยังไม่มีการประเมิน แต่ช่วงนี้เขาเริ่มมาประเมินแล้ว

**ถาม :** คนที่ออกจากซีพี อยู่กับซีพีไม่ได้นี่มีคุณลักษณะอย่างไร ?

**ตอบ :** คือเป็นคนเข้า ๆ ออก ๆ ไม่รับผิดชอบ เป็นคนขี้โกง

**ถาม :** เจอบ่อยไหมครับ ?

**ตอบ :** น้อยมาก

**ถาม :** แล้วที่นี่มีวิธีการให้ความดีความชอบ เพิ่มเงินเดือน ให้สิ่งจูงใจอย่างไร ?

**ตอบ :** เงินเดือนก็มี

**ถาม :** ยึดหลักอะไรเป็นเกณฑ์ ?

**ตอบ :** ก็ใช้ผลพวงจากระบบการประเมินผลไปพิจารณาปรับเงินเดือน

**ถาม :** แล้วช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ซีพีลดโบนัสหรือลดค่าตอบแทนของพนักงานหรือเปล่า ?

**ตอบ :** โบนัสเราไม่ได้ลด เพราะว่ากำหนดไว้เป็นกฎระเบียบ

**ถาม :** ผลตอบแทนของพนักงานลดบ้างหรือเปล่า ?

**ตอบ :** ไม่ได้ลด เพียงแต่ในต้นปี 41 ก็คือการปรับเงินเดือนการทำงานของปี 40 เราไม่ได้ปรับมีการชะลอ แต่โบนัสยังมีอยู่

**ถาม :** หมายความว่าพนักงานยังทำงานปกติ แต่ปีนั้นไม่มีการขึ้นเงินเดือนให้ ?

**ตอบ :** ครับ

**ถาม :** แล้วมีปัญหากับพนักงานไหม ?

**ตอบ :** ไม่มี ก็ยังมีเงินที่เรียกว่า เงินรางวัล ซึ่งเขาจะจ่ายให้สำหรับคนขยัน

**ถาม :** ไม่ทราบส่วนว่าส่วนนี้หักไว้กี่เปอร์เซ็นต์ ?

**ตอบ :** ก็ขึ้นอยู่กับยอดการผลิต ยอดการสูญเสีย ต้นทุน ผมประมาณไม่ถูก เช่น ผลิตเยอะ สูญเสียน้อย คุณภาพการผลิตออกมาดี ก็จะได้เยอะ

**ถาม :** มีการแบ่งเป็น section ไหมว่า section นี้ผลงานเป็นอย่างไร จึงจะขึ้นเงินรางวัลให้ ?

**ตอบ :** เขาจะมีภาพรวมของโรงงานว่าสินค้าของโรงงานคุณภาพอยู่ในระดับไหน

**ถาม :** เหมือนกับการใช้ระบบประกันคุณภาพ กระบวนการทำงานมาประกัน ทำให้ได้งานคุณภาพ ?

**ตอบ :** ก็ ISO 9000 นี่แหละครับ

**ถาม :** แล้วได้นำเอาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้บ้างไหม ?

**ตอบ :** กำลังทำ STAB นั่นไม่ใช่อาหารที่คนกิน ไม่เกี่ยวข้องเท่าไร แต่เราก็ทำ เช่น อาหารก้ง คนก็กินกุ้ง

**ถาม :** แล้ว TQM นำมาใช้บ้างไหม ?

**ตอบ :** ไม่มี เราเน้นที่ ISO 9000

**ถาม :** ประเมินความสูงสุดในกระบวนการผลิตบ้างไหม ว่ากี่เปอร์เซ็นต์ ?

**ตอบ :** ก็มีการคุยกัน คิดคำนวณกัน แต่ไม่สูงสุดกว่าสภาวะปกติ ยกเว้นการทดสอบ ทดลองสูตรใหม่ เปลี่ยนเครื่องจักรชุดทดลองชุดใหม่

**ถาม :** แล้วในแง่ของอุบัติเหตุการทำงานมีบ้างไหม ?

**ตอบ :** น้อยมาก

**ถาม :** มีวิธีการอย่างไร ?

**ตอบ :** มีวิธีการหลากหลาย เริ่มจากอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ในส่วนของหัวหน้างานก็มี morning talk มีการพูดคุยกันทุกวัน พวกเครื่องมือเครื่องจักร เรามีการปรับปรุงให้ดีที่สุด พวกอุปกรณ์ safety ก็มีการพัฒนาติดตั้งเข้าไป

ถาม : แล้วบรรจุเป็นหน้าที่ของพนักงานไหมในเรื่องของความปลอดภัย ?

**ตอบ :** เป็นหน้าที่ครับ เกี่ยวข้องกับการประเมินผลด้วยอีกข้อ

**ถาม :** บรรจุอยู่ในคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคนไหม ?

**ตอบ :** ในส่วนของตำแหน่งที่ไม่เสี่ยงอย่างหนึ่งอย่างใด ผมว่าไม่ต้อง แต่ในส่วนของสายไลน์ก็เน้นในเรื่องความปลอดภัย

ถาม : ในกรณีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นมาในเชิงพาณิชย์ ในส่วนของโรงงานมีขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างไรบ้าง ?

**ตอบ :** ก็มีการสอบสวนขั้นต้นโดยหัวหน้างาน และสอบสวนอุบัติเหตุโดยคณะกรรมการ ซึ่งก็มีระดับผู้จัดการฝ่ายและเจ้าของ ตรวจหาสาเหตุ

ถาม : เป็นเรื่องที่ต้องถึงระดับผู้บริหารในการตัดสินใจ ?

**ตอบ :** ใช่ครับ

**ถาม :** ถ้าพูดถึงในเชิงแรงงานที่นี่ต้องการแรงงานอะไรมากที่สุด ?

**ตอบ :** พวกช่าง จะเป็นช่างไฟฟ้า ช่างไฟฟ้ากำลัง หรือช่างกลโรงงาน เพราะระบบการผลิตเป็นระบบมอเตอร์ ขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์

**ถาม :** แล้วทางภาคใต้มีแรงงานเพียงพอไหม ?

**ตอบ :** เหลือเฟือครับ

**ถาม :** มาจากสถาบันไหนมากที่สุด ?

**ตอบ :** สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กับเทคนิคหาดใหญ่มาก เด็กของเขาค่อนข้างมีคุณภาพ

**ถาม :** แล้วสถาบันเอกชนต่าง ๆ มีบ้างไหม ?

**ตอบ :** เยอะแยะ แต่ที่คัดแล้ว ก็จะสู้จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลกับเทคนิคหาดใหญ่ไม่ได้

**ถาม :** ที่บอกว่าแตกต่าง ถ้าในเชิงคุณภาพมองตรงไหนบ้าง ?

**ตอบ :** ที่ผมเห็นก็ตอนสัมภาษณ์ การนำเสนอในเรื่องของความรู้ ในเชิงความรู้ จะเห็นความแตกต่างเกิดขึ้น

**ถาม :** มีการสอบปฏิบัติไหม ?

**ตอบ :** มีเช่นช่างกล พวกรถโฟกลิฟ ก็มีการปฏิบัติ

**ถาม :** หมายความว่าเด็กทั้ง 2 แห่ง ในเชิงความรู้จะเห็นได้ชัดว่ามีคุณภาพและขณะเดียวกันถ้าเขาได้ไปทำงานก็จะสอดคล้องกับผลการทำงานด้วย ?

**ตอบ :** ครับ การทำงานก็ดูด้วยถ้าความรู้ด

**ถาม :** ถ้าเป็นสถาบันอื่นต้องพัฒนาเด็กของเขา ต้องเน้นในเรื่องความรู้ การนำเสนอ บุคลิกภาพ ของเด็ก ?

**ตอบ :** ใช่ครับ เด็กทั้ง 2 แห่งนี้เขามีความมั่นใจสูง

**ถาม :** ถ้าเป็นระดับปริญญาตรี ไม่ต้องการรับตำแหน่งพวกนี้บ้างหรือ ?

**ตอบ :** นาน ๆ ครั้ง แต่ 3 ปีนี้จะรับมาตลอด รับมาเรื่อย ๆ

**ถาม :** ส่วนใหญ่รับมาจากสถาบันไหน ?

**ตอบ :** มอ. นี่แหละ

**ถาม :** คุณภาพของเด็กเป็นอย่างไรบ้าง ?

**ตอบ :** ส่วนหนึ่งเป็นเด็กใหม่ที่จบวิศวะมา ในบางคนเขาไม่เข้าใจความเป็นคน คือว่ากลุ่มคนที่ทำงานจริง ๆ ในระดับ operate ที่ทำเป็นประจำ แต่การพูดจาต่าง ๆ บางครั้งยังต้องปรับปรุง

**ถาม :** เป็นอีกประเด็นไหมที่ให้เราพัฒนาในด้านความเข้าใจคน ด้านการพูดจา กริยามารยาทให้มากขึ้น ?

**ตอบ :** ใช่ครับ เรื่องอย่างนี้แหละ บางครั้งเขาไม่น่าจะพูดอย่างนั้น

**ถาม :** จริง ๆ แล้วตัวเด็กเขาอาจจะไม่ได้คิดอะไร เขาอาจจะไม่มีเทคนิคการเข้าสังคม แล้วด้านกริยามารยาทเป็นอย่างไรบ้าง ?

**ตอบ :** ไม่เท่าไร จะเป็นในเรื่องการพูดจาเสียมากกว่า

**ถาม :** แล้วในเชิงความรู้ ความรับผิดชอบหละ ?

**ตอบ :** เรื่องความรู้ก็ OK ส่วนความรับผิดชอบก็มี

**ถาม :** แสดงว่าต้องปรับปรุงในเรื่องการพูดจาใช่ไหม ?

**ตอบ :** ครับ เน้นความเข้าใจในกลุ่ม operate ผมอยากบอกทางมหาวิทยาลัยว่าเด็กอย่างอื่นไม่ค่อยมาสมัคร ทั้งที่โปรโมทไปแล้ว เพราะผมต้องการให้แชร์ความรู้ ความคิด ซึ่งถ้าเกิดรุ่นพี่มาทำอยู่แล้ว อาจารย์สอนเขาอย่างเดิมกรอบไม่หลากหลาย คงสู้กรุงเทพฯไม่ได้ มีจากประทุมธานีบ้าง ชลบุรีบ้าง มันกระโดดได้ ตอนนี้กำลังศึกษาตำแหน่งพวกนี้ และสถิติก็มีมาน้อยมาก

**ถาม :** ถ้ามองตำแหน่งวิศวะเขาต้องการอีกกี่ตำแหน่ง ?

**ตอบ :** ประมาณ 4 – 5 คน

**ถาม :** โอกาสที่เขาจะมาก็ยาก เพราะกระจายกันไปตามโรงงาน โรงงานในหาดใหญ่ถ้ามองในเชิงโรงงานอุตสาหกรรมก็เยอะพอสมควร ?

**ตอบ :** เยอะครับ

**ถาม :** ถ้าที่หนึ่งต้องการ 4 – 5 คน ?

**ตอบ :** โรงงานผมไปขอทำเนียบ โรงงานอุตสาหกรรมนี่เยอะ เป็น 1,000 มีการบอกขนาดโรงงาน พนักงานเท่าใด มีใครลงทุนกี่บาท

**ถาม :** ถ้ามองภาวะแรงงานในอนาคตข้างหน้า จะมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยแค่ไหน ทั้งในแง่ความต้องการและคุณภาพ ?

**ตอบ :** เปลี่ยนแปลงแน่นอน ถ้าองค์กรนำระบบดี ๆ มาใช้ นั่นหมายความว่า ณ วันนี้ การที่จะ Input คนเข้ามาในระบบต้องได้ตามความต้องการ นั่นแสดงว่าต่อไปไม่ได้หมายความว่าอะไรมาก็รับ ซึ่งถ้าไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ก็จะไม่เอา ผมมองอย่างนั้น

**ถาม :** นั่นหมายความว่าคุณลักษณะ คุณภาพของคนที่ต้องการก็ต้องเปลี่ยนไป ?

**ตอบ :** คุณภาพต้องสูงขึ้น ณ วันนี้ ซีพีได้ซื้อโปรแกรมระดับโลกมาใช้ ขณะนี้กำลังทำในเรื่อง immergency อยู่ต่อไปก็ input ไปตามระบบ

**ถาม :** คิดว่ามหาวิทยาลัยต้องผลิตคนที่สนับสนุนโรงงานอุตสาหกรรมไหมถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างนั้น ?

**ตอบ :** ผมว่าน่าจะทัน แต่องค์กรเขาจะได้อะไรไป ถ้ามหาวิทยาลัยมีปริมาณมากขึ้น ตั้งเพิ่มขึ้น

**ถาม :** สมมุติมหาวิทาลัยจะผลิตคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จะต้องมีความร่วมมืออะไรบ้างระหว่างสถานประกอบการ เช่น ถ้ามหาวิทยาลัยไม่มาคุยกับสถานประกอบการก็จะไม่รู้จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร อย่างซีพีเองให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความต้องการ ?

**ตอบ :** ในเชิงบรรยายหรือในเชิงของแรงงาน

**ถาม :** การพูดคุยก็ได้ระหว่างผู้บริหาร คือมีการส่งผลสะท้อนกลับไปยังมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยน่าจะเพิ่มความรู้ตรงนี้มากขึ้นนะ เพราะอนาคตการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะพัฒนาไปอีกรูปแบบหนึ่ง ?

**ตอบ :** น้อย ถ้ามีก็ลักษณะให้ไปบรรยายว่าคุณสมบัติที่เราต้องการมีอะไรบ้าง ในเรื่องของกิจกรรม สังเกตเด็กรุ่นใหม่จะไม่ค่อยทำกิจกรรม ทำให้คนกลุ่มนี้มีปัญหาการเข้ากับคนในการทำงาน คนที่เข้ากิจกรรมจะได้เปรียบกว่าคนที่ไม่ทำกิจกรรม

**ถาม :** ถ้าให้คุณชัชชัยมองในแง่ของผู้บริหารขององค์กร มองว่าการให้ความร่วมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันการศึกษาในปัจจุบัน ระดับความร่วมมือมีมากน้อยแค่ไหน ?

**ตอบ :** น้อยครับ ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพร่วมกันระหว่างองค์กรกับมหาวิทยาลัย ต้องร่วมมือกันเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้น จริง ๆ สถานประกอบการก็มีเยอะ มหาวิทยาลัยหลัก ๆ ก็มีพอที่จะร่วมมือกันได้ มอ.ก็มีคุณภาพ ไม่ใช่ว่าผมเป็นศิษย์เก่านะ มอ.มีคุณภาพในระดับต้น ๆ

**ถาม :** เป็นศิษย์เก่าคณะอะไร ?

**ตอบ :** วจก.ครับ ผมจบปริญญาตรีเมื่อปี 35 และจบปริญญาโทปี 42

**ถาม :** ที่นี่ถ้าจะโปรโมทตำแหน่งใหญ่ ๆ เขาจะดูอะไรเป็นหลัก ?

**ตอบ :** ดูในเรื่องของอายุงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและทีมงาน และการยอมรับจากหัวหน้างานอื่น ๆมีผลบ้าง ดูผลการปฏิบัติงานต้องเป็นคนรับผิดชอบ

**ถาม :** การแสดงออกเป็นส่วนประกอบไหม ?

**ตอบ :** เป็นส่วนของลิขสิทธิ์ จำเป็นมาก บางคนฝึกหัดยาก

**ถาม :** กรณีการให้ผลตอบแทนพนักงาน ใช้วิธีเปรียบเทียบกับที่อื่นหรือที่นี่มีเกณฑ์อย่างไร ?

**ตอบ :** มีเกณฑ์ แต่ผมไม่รู้ว่าเขาทำมาอย่างไร ตรงนี้เขาทำมาจากส่วนกลางของซีพี

**ถาม :** หมายความว่าทุกโรงงานจะมีบัญชีเดียวกัน ?

**ตอบ :** ใช่ครับ เว้นแต่ค่าแรงขั้นต่ำ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ที่นี่เราจ้างอัตรา ปวช. ปวส. ปริญญาตรี มีลิมิตตายตัว

**ถาม :** การขึ้นเงินเดือนที่นี่ให้เป็นขั้นหรือเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ?

**ตอบ :** ที่นี่จะปรับให้เป็นเปอร์เซ็นต์

**ถาม :** กำหนดที่นี่หรือกำหนดมาจากส่วนกลาง ?

**ตอบ :** เราจะมีระบบคอมพิวเตอร์ เราป้อนข้อมูลว่าให้คะแนนพนักงานเท่าไร ระบบจะมีตัวคำนวณเป็นมาตรฐานอยู่แล้ว ระบบจะคำนวณให้เบ็ดเสร็จ

**ถาม :** แสดงว่าเป็นมาตรฐานเดี่ยวกันทุกเครือ ?

**ตอบ :** ครับ

**ถาม :** ใช้เปรียบเทียบกับโรงงานอื่นบ้างไหม ?

**ตอบ :** ผมว่าเขาน่าจะเปรียบเทียบจากธุรกิจกลุ่มเดียวกัน ผมเช็คดูจากธุรกิจประเภทเดียวกันของเราจะสูงกว่า

**ถาม :** ได้ทำการสำรวจบ้างไหม ?

**ตอบ :** ไม่ได้ทำ เพราะทำไปก็ไม่ได้นำไปใช้อะไร

**ถาม :** ในแต่ละปีมีการไปดูงานในประเทศ ต่างประเทศ บ่อยครั้งไหม ?

**ตอบ :** ในประเทศค่อนข้างบ่อย

**ถาม :** ส่วนใหญ่จะไปดูที่ไหน ?

**ตอบ :** มีทั้งในเครือ ทั้งงานโชว์เทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีเกี่ยวกับเครื่องจักรการผลิตต่าง ๆ

**ถาม :** แล้วต่างประเทศมีไหม ?

**ตอบ :** ก็ไปอินเดีย ก่อนหน้านี้ก็ไปออสเตรเลีย

**ถาม :** ต่างประเทศไปดูอะไร ?

**ตอบ :** ก็มีบริษัทในเครือ ต่างประเทศจะไปน้อย เพราะค่าใช้จ่ายจะสูง

**ถาม :** ถ้าส่งไปจะส่งระดับไหนไป ?

**ตอบ :** ระดับพนักงานปฏิบัติการ คือทั้งไปดูงานและไปทำงานด้วย

**ถาม :** เวลามีปัญหาขาดแคลนแรงงาน หน่วยงานของรัฐสถาบันแรงงาน กรมแรงงาน ได้ช่วยเหลือบ้างไหม ?

**ตอบ :** เราแค่แฟลกซ์ไป ประชาสัมพันธ์ให้เขาช่วยประกาศ

**ถาม :** ส่วนใหญ่จะไปที่ไหนมากที่สุด ?

**ตอบ :** ไปที่จัดหางานหาดใหญ่ และที่โฟกัส

**ถาม :** ระดับไหนที่ลงประกาศ ?

**ตอบ :** ก็ทุกระดับ เราก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยเหลือเขา

**ถาม :** พนักงานออกมากไหม ?

**ตอบ :** น้อย น้อยมาก

**ถาม :** เหตุที่เขาออกเพราะอะไร ?

**ตอบ :** ประกอบอาชีพส่วนตัว

**ถาม :** มีการย้ายไปอยู่ที่อื่น ถูกซื้อตัวไปโรงงานอื่น ?

**ตอบ :** ไม่ได้ซื้อ แต่ไปเอง ประมาณ 2 คน ระดับคนงาน 1 คน และพนักงานปฏิบัติการ 1 คน

**ถาม :** ทำไมเขาถึงไป ?

**ตอบ :** มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน เรื่องสวนตัว

**ถาม :** ที่นี่ให้สวัสดิการพนักงานดีไหม ?

**ตอบ :** สวัสดิการก็มี พวกชุดทำงาน สวัสดิการมรณกรรม ค่ารักษาพยาบาล

**ถาม :** มรณกรรมนี้ให้เท่าไร ?

**ตอบ :** มรณกรรมก็มีค่าสวดอภิธรรม 5,000 บาท พวงหรีด 3 พวง ถ้าเป็นพนักงานงานก็จะให้เงิน 6 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 60,000 บาท ถ้าพนักงานเสียชีวิตโดยอุบัติเหตุมีประกันชีวิตตามระดับพนักงาน อันนี้ทุกคนไม่อยากได้

**ถาม :** ชุดทำงานกี่ชุด ?

**ตอบ :** 2 ชุด อุปกรณ์ชุดความปลอดภัย รองเท้า safety ปีละ 2 คู่ สวัสดิการประสบภัยพิบัติ หอพัก มีหอพักอยู่ข้างหลัง มีรถรับ – ส่ง

**ถาม :** ตำแหน่งไหนอยู่หอพัก ?

**ตอบ :** ก็คัดเลือกเอา นอกจากนี้ก็มีพยาบาล ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว

รบกวนลาคุณชัชชัย มานาน โอกาสหน้าหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์อีกนะคะ (มอบของที่ระลึก)

# สัมภาษณ์กรรมการผู้จัดการ และผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารทะเลขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2545

บริษัทดำเนินธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง สินค้าส่วนใหญ่ กว่า 95% ส่งออก ดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 1979 คือ ประมาณ 20 กว่าปีมาแล้ว ปัจจุบันมีพนักงานอยู่ประมาณ 2,000 คน รายละเอียดพนักงานนี่ คุณกิตติจะให้รายละเอียดไป ส่วนใหญ่กว่า 90 % แรงงานเป็นแรงงานผู้หญิง จริงแล้วเป็นงาน skill (ต้องใช้ความชำนาญ) แต่ละส่วนพนักงานที่เข้ามาต้องใช้เวลา 3 – 6 เดือน จึงจะเรียนรู้งานได้ตามมาตรฐานที่ต้องการ เป็นงานที่ต้องการ skill พอสมควร อย่างที่เรียนไปแล้วสินค้าที่ผลิตส่งออกและเป็นสินค้าอาหาร จำเป็นที่ต้องการหลาย ๆ อย่าง ไม่ใช่สักแต่ทำ ความสะอาดก็ต้องเน้น

**ถาม :** ใช้เทคนิคสูงด้วยนี่ครับ ?

**ตอบ :** มีการควบคุม การดูแล การ monitor (ติดตามตรวจสอบ) จากหน่วยงานภายนอกมาก มีการตรวจสอบระบบ เยอะแยะไปหมด ก็ค่อนข้างเป็นงานที่ต้องการเอาใจใส่

**ถาม :** คุณกัมพลเริ่มมาทำงานที่นี่เมื่อไร ?

**ตอบ :** จริง ๆ ผมไม่ใช่ยุคก่อตั้ง ผมเป็นยุคมาสานต่อ ผมเริ่มมาทำงานเมื่อปี 1983

**ถาม :** คุณกิตติละครับ มาทำงานที่นี่หลายปีหรือยัง ?

**ตอบ :** ก็หลายปี ผมมาหลังคุณกัมพล 3 ปี

ปัจจุบันบริษัทอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ เป็นบริษัทมหาชน ก็มีผู้ถือหุ้นรายย่อยตามบัญชี 2,000 กว่าคน

**ถาม :** แล้วมีสาขาอื่นอีกไหมนอกจากที่นี่ ?

**ตอบ :** จริงก็มีเป็นลักษณะ associate company อยู่ทั่วโลก ก็มีบริษัทในเครือ ซึ่งอาจจะเรียกว่าบริษัทลูกอยู่ที่ออสเตรเลียก็มี

**ถาม :** สินค้าส่วนใหญ่ส่งขายที่ไหน ?

**ตอบ :** ตลาดหลักก็คือ อเมริกาเหนือ คือ อเมริกากับแคนาดา รองลงมาก็เป็นออสเตรเลีย และไปทางด้านกลุ่มตะวันออกกลาง และมียุโรป เอเชีย คือ จริงๆ ก็ไปทั่วโลก เพียงแต่ตลาดหลักก็คืออเมริกาเหนือร่วมกับออสเตรเลีย ประมาณกว่า 50% ที่เหลือก็ส่งทั่วโลก

**ถาม :** ก็เรียกว่าครึ่งหนึ่งก็คืออเมริกาเหนือ

**ตอบ :** ครับเกินกว่า 50% เกือบ 60%

**ถาม :** ผมเรียนถามนิดหนึ่งว่า สมมุติว่าเราคิดตั้งแต่ปี 2539 ปี 2540 ก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ ช่วงนั้นเรียกว่าเศรษฐกิจรุ่งโรจน์ ทำนองที่เรียกว่าแย่งแรงงานกัน ในช่วงนั้นบริษัทประสบปัญหาไหม ?

**ตอบ :** ผมเรียนอย่างนี้ ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจรอบนี้ เมื่อ 5 ปีหลังนับจากนี้ไป จริง ๆ เราก็มีปัญหาเรื่องแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเกือบทุกระดับ หมายถึง แรงงานตั้งแต่ที่เรียกว่า unskill จนถึงแรงงานที่เป็น skill คือว่ากิจการก็เติบโตก็ต้องการแรงงานคน ช่วงนั้นก็รู้สึกว่าประการแรก turn over ของคนงานก็มีระดับหนึ่ง อาจจะดูสูงนิดหนึ่ง ประการที่สองพนักงานที่จะรับใหม่ก็ค่อนข้างจะขาดแคลน เราก็เคยมีถึงขั้นไปสำรวจแรงงานต่างจังหวัด เช่น ภาคอีสาน ก็เคยไปสำรวจดู แต่หลังจากเกิดวิกฤตปรากฏว่าแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง และระดับกลางรู้สึกจะล้น แต่ในระดับสูง ระดับ skill ระดับ management แล้วนี่ สถาน/องค์กร/เอกชน โดยรวมคนที่มีฝีมือจริงๆ ก็ยังอยู่ในความต้องการ อย่างยกตัวอย่าง ถ้าอาจารย์ออกไปดูพนักงานมาสมัครงาน หมายถึงพนักงานระดับล่าง สมมุติว่าเอา 50 คน มาสมัครกันเป็น 100 คน สมัยก่อนนี้เอา 50 คน กว่าจะได้ 50 คน อาจจะนานใช้เวลาเป็นเดือน นี่คือวิกฤตที่เห็นได้ชัด แล้วในระดับกลางหรือระดับ skill เมื่อก่อน อย่างเช่น ทางด้านธุรการ จบทางด้านบัญชี หรือด้าน engineer ที่นี่เป็นโรงงานอาหาร ที่จบทางด้านวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ช่วงนั้นค่อนข้างจะหายาก แต่ช่วงนี้อาจารย์เชื่อหรือไม่ว่า บางคนจบวิศวกร มาสมัครเราบอกว่าไม่มีงาน ขอทำเป็นรายวันก็เอา

**ถาม :** ช่วงนี้หรือ ?

**ตอบ :** ครับ ช่วงนี้ เยอะจริง ๆ ตอนนี้ก็เยอะ ผมเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของด้านเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ในระดับกลาง เช่น ปวส. ช่วงนี้ค่อนข้างหางานยาก ตอนหลังเป็นลักษณะอย่างนี้

**ถาม :** เรียกว่าหายากกว่าระดับล่าง หมายความว่า คนจบ ป.4 ทั่ว ๆ ไป ยังหาง่ายกว่า ?

**ตอบ :** ไม่ ผมพูดถึง ณ ปัจจุบัน หมายถึงว่าหางานยาก ไม่ใช่เราจ้างงานยาก ช่วงนี้ พูดง่าย ๆ ว่า แรงงานทุกระดับค่อนข้างมีปัญหาตกงานเยอะ ที่นี่เรามีปัญหาอยู่ว่า ในระดับสูง หมายถึง ระดับที่เป็น management ระดับที่เป็น create ในเรื่องของธุรกิจยังหายาก ยังเป็นที่ต้องการ ตอนนี้เป็นระดับเดียวที่ต้องการ นอกนั้นส่วนใหญ่ก็ยาก โดยเฉพาะภาวะปัจจุบันนี้ อย่างบริษัทในระยะใกล้ เช่น ใน 3 ปี จากนี้ก็ยังไม่มีโครงการขยายมากนัก ส่วนใหญ่รับก็ทดแทน แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นระดับล่าง ส่วนระดับกลาง ระดับสูงนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้ทดแทน ถ้ามีออกไปบ้าง ก็จะไม่รับ ก็ไม่มีใครออก

**ถาม :** เพิ่มประสิทธิภาพบริษัท ?

**ตอบ :** คือ การแข่งขัน ทุกคนก็มีดี มีเสียในจุดหนึ่ง เพราะช่วงนี้ธุรกิจก็ไม่ดี

**ถาม :** แต่ถ้าเป็นข้อดีอาจจะพบน้อย เพราะว่าส่วนใหญ่จากการประกาศนี่พูดถึงก็มีความใหม่?

**ตอบ :** เราเองจริง ๆ แล้ว ธุรกิจตัวนี้ต้องดิ้นตั้งนาน ไม่ว่าก่อนวิกฤตหรือหลังวิกฤตก็ตาม เป็นธุรกิจที่คิดว่าอย่างไรก็ตามต้องมีการแข่งขัน เพราะเป็นธุรกิจส่งออก มันมีเรื่องมาตรการการกีดกันทางการค้า ซึ่งในระยะหลัง ๆ ไม่ใช่เป็นมาตรการเรื่องภาษี แต่เป็นมาตรการด้านอื่น ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวเอง นอกจากจะแข่งขันกันเองแล้วเราต้องแข่งขันกับประเทศในอาเซียนด้วยกัน และในปัจจุบันนี้ในกลุ่มประเทศ โดยเฉพาะ EU มีการ subsidize (ช่วยเหลือ) อดีตประเทศในอาณานิคมของเค้า พวกนี้ก็จะได้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี หรือบางครั้งก็มีการกีดกัน เช่น มีกรรมการในเรื่องสุขอนามัยบ้าง คุณภาพบ้าง ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานเอาไว้ ก็ค่อนข้างเหมือนจะกีดกันเรา เพราะว่าความเข้มข้นหรือการปฏิบัติต่อเรา ดูแล้วจะมีมากกว่า ก็ธุรกิจไม่ได้ประสบปัญหาตรงนั้น ไม่เชิง

**ถาม :** เมื่อกี้ผมเห็นคนมาสมัครงาน บอกว่าใบสมัครหมด ?

**ตอบ :** เตรียมไว้ เหมือนอย่างที่เรียนว่า เอา 50 คน มาสมัคร 200 คน ผมถึงบอกอาจารย์แล้วว่าตอนนี้น่าเห็นใจ ผมเข้าใจว่าคนหางานยากทุกระดับ อย่างที่ผมเรียนไว้ว่า จบวิศวกร มาสมัครขอทำเป็นรายวันก็มี แสดงว่าไม่เลือกงานแล้ว ก่อนหน้านี้อาจจะตกงานเพราะเลือกงานบ้าง ปัจจุบันนี้เริ่มไม่เลือกงานแล้ว

**ถาม :** กระบวนการคัดเลือก ไม่ว่าจะระดับล่าง ระดับกลาง ระดับสูง เรามีวิธีการคัดเลือกต่างกันไหมครับ ?

**ตอบ :** ระดับล่าง ส่วนใหญ่การคัดเลือกต่าง ๆ คงไม่เข้มงวดมากนัก ในระดับกลางและระดับสูงนี่ คงจะดูในรายละเอียด ผมคิดว่าช่วงหลังมานี้ทางบริษัทพยายามจะเน้น นอกจากโดยทั่วไปแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นประสบการณ์ การศึกษา หรือดูบุคลิกภาพรวมแล้ว ผมคิดว่าสิ่งที่ควรจะเน้น คือในแง่ของทัศนคติ ผมคิดว่าในระดับ management มีความจำเป็นคือ ธุรกิจยิ่งแข่งขันมาก เราต้องการคนที่มีทัศนคติ มองในแง่ดีมาร่วมงาน เพราะว่าธุรกิจนี้ ผมคิดว่าผู้บริหารควรจะถ่ายทอดปัญหา อุปสรรค ที่เป็นปัญหาในระดับการจัดการก็ตาม ที่มีผลกระทบกับธุรกิจก็ตาม ให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับรองลงมา ในระดับกลางให้เขารับรู้ว่าสถานภาพธุรกิจของเราเป็นอย่างไร เราควรจะต้องเตรียมตัวอย่างไร ผมคิดว่าแนวโน้มควรจะออกมาในรูปนั้น เพราะว่ากลุ่มผู้บริหารในระดับกลางกลุ่มนี้ คือ คนที่จะต้องรับผิดชอบต่อมา จริง ๆ แล้วมีความสำคัญมากในการรับในช่วงนี้ ในภาคของการปฏิบัติงาน ที่นี่ผมคิดว่ากลุ่มตรงนี้ นอกจากความต้องการโดยรวม เมื่อกี้อาจารย์พูดถึงว่าลักษณะของแรงงาน ลูกจ้าง หรืออะไรที่พึง

ประสงค์ ผมก็คิดว่า ผู้บริหารในระดับกลางหรือระดับเป็นหัวหน้างานก็ตาม หรือเป็นผู้จัดการในระดับแผนกก็ตาม ผมคิดว่าสิ่งสำคัญที่เรากำลังเน้นตอนนี้ก็คือ ในเรื่องทัศนคติ

**ถาม :** เป็นเรื่องที่แปลกนะ ในอดีตเราเน้นไปที่การทำงานใช่ไหม ?

**ตอบ :** ในเรื่องทักษะ ความรู้ ตอนนี้ไม่พอ คือ เรียกว่าต้องการความเข้าใจ ต้องเข้าใจร่วมกัน เพราะธุรกิจตอนนี้ต้องเป็นการแข่งขัน ต้องผนึกกำลัง ไม่ใช่เป็นอะไรที่ว่า เมื่อก่อนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ดีหน่อย เก่งหน่อย ในระดับสูงก็นำพาองค์กรรอด ตอนนี้ไม่ได้แล้ว ระดับกลางต้องเข้าใจต้องยอมรับสภาพด้วย ต้องเข้าใจประเด็นของธุรกิจ

**ถาม :** แล้วคุณกัมพลเข้าใจไหมว่าเป็นเรื่องนามธรรม ทัศนคติที่ดีมาช่วยให้งานดีขึ้นได้อย่างไร?

**ตอบ :** ถ้าคนที่มีทัศนคติที่ดี ผมคิดว่าถ้าถามก็คืออยากจะได้คนที่มองอะไรในแง่ดี คือที่นี่แปลกประสบการณ์ผม 20 ปีที่ทำงานมานี้ เคยเจอปัญหาบ่อยครั้ง แต่ไม่ได้หมายถึงพนักงานทุกคน แต่ว่าก็คิดว่ามีนัยสำคัญพอสมควร สมมุติว่า บางช่วงธุรกิจดี บริษัทอยากจะให้ตอบแทนพนักงาน บางที่ให้ไป บางช่วงธุรกิจไม่ดี ก็วงจรธุรกิจนี่บางครั้งก็มีช่วงแย่ พอไม่ดี พอไปเจอตรงนั้น ก็เกิดความรู้สึกไม่ดี เสียความรู้สึก ซึ่งผมก็คิดว่าสิ่งเหล่านี้ ถ้าเรามีพนักงานที่ไม่เข้าใจตรงนี้ หรือไม่ได้มองทัศนตรงนี้ที่ดี หมายถึงว่า อารมณ์ (EQ) ที่ดีก็เกิดปัญหาได้ การที่จะใช้นโยบายในแง่ของ คือ องค์กรโดยรวมแล้วมีผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้ถือหุ้น ที่นี่เป็นบริษัทมหาชน ผู้ถือหุ้นก็เป็นบุคคลธรรมดาทั่วไปเยอะ คนที่ถือหุ้นก็หวังเรื่องผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินปันผล ไม่ว่าจะเป็นมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารหรือพนักงานก็ต้องการสิ่งตอบแทน ซึ่งนอกจากค่าจ้างแล้ว จะต้องมีอะไรที่เป็นผลตอบแทน เพราะฉะนั้นบริษัทกำไรเยอะ ผู้ถือหุ้นก็จะได้ผลตอบแทน แต่ว่าทำอย่างไรให้พนักงานได้สิ่งตอบแทนตรงนี้ด้วย ตรงนี้แหละที่ผมบอกว่ามีปัญหา บางครั้งถ้าเราได้พนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดี หรือไม่ได้มองตรงนี้ บางคนมีทัศนคติเป็นลบ ปีก่อนกำไรเยอะ ปีนี้กำไรน้อย อ้างว่ากำไรน้อย อย่างโน้น อย่างนี้ ซึ่งจริง ๆ แล้วไม่มีประโยชน์เลย มันเป็น Non-Productive ถ้าถามผมว่าทำไมต้องการคนที่มีทัศนคติที่ดี ปัญหาก็คือว่า คนเราพอทำงานแล้วเข้าใจ ทำงานร่วมกับทุกคน รับรู้ว่าถ้าเราพยายามทำ พยายามที่จะแก้ปัญหาให้กับองค์กรโดยรวม ผลลัพธ์ออกมาองค์กรจะดี เขาก็จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ดี ถ้าเกิดว่าเราทำไม่ดีแล้ว สิ่งตอบแทนก็กลับมาไม่ดี ผมคิดตรงนี้ก็เคยเกิดขึ้น ก็เหมือนกับว่าธุรกิจที่ผ่านมาแทนที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงโดยองค์รวมแล้ว ที่จะต้องแบกภาระกับการแก้ปัญหาขององค์กรเอง ก็จะได้กระจายภาระตัวนี้ไปยังระดับรอง ๆ ลงมา ผมคิดว่าตรงนี้น่าจะเป็นหัวใจ เพราะตอนนี้ทัศนคติมีความจำเป็น

**ถาม :** พูดถึง E.Q. ใช่ไหม ?

**ตอบ :** คนต้องมี EQ ดี ไม่ใช่ I.Q อย่างเดียว I.Q อย่างเดียวไม่พอ เมื่อก่อนอาจจะไม่จำเป็น แต่เดี๋ยวนี้ไม่ เพราะธุรกิจปัจจุบันมันซับซ้อน ยิ่งข้อมูลข่าวสาร Internet หรือการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว ที่ update การทำธุรกิจก็ยุ่งยากขึ้น เรามีข้อมูลอะไร คู่แข่งก็มีเหมือนกัน เพราะฉะนั้นไม่มีการได้เปรียบเสียเปรียบกันชัดเจน การแข่งขันซับซ้อน เมื่อซับซ้อนผมเข้าใจว่าองค์กรต้องปรับตัว ผมไม่ทราบว่าองค์กรอื่นเป็นอย่างไร แต่ที่นี่ผมคิดว่าแนวโน้มในอนาคต หรือตั้งแต่นี้ไป พนักงานนอกจากจะมีทักษะในงานเฉพาะด้านแล้ว เราคงต้องการพนักงานที่มีทัศนคติที่ดี เพราะฉะนั้นผมพยายามหาแบบทดสอบหรืออะไรก็ตามที่มาคัดเลือกคน ก็ฝากอาจารย์ว่าถ้าทำการศึกษาพวกนี้ น่าจะลองศึกษาแบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถวัดทัศนคติ วัด E.Q ของผู้ที่จะเข้าทำงานได้ เพราะผมคิดว่าจุดสุดท้ายตรงนี้สำคัญ คือบางคนมีทัศนคติที่เราไปเปลี่ยนยากเหลือเกิน และองค์กรเป็นองค์กรภาคธุรกิจ บางครั้งเรารอที่จะเปลี่ยนเขาไม่ได้

**ถาม :** ตัวคุณเองก่อนมาทำตรงนี้ ได้ทำงานอื่นมาก่อนหรือไม่ ?

**ตอบ :** ไม่เคย

**ถาม :** แล้วจบมาเข้าทำงานที่นี่เลยหรือ ?

**ตอบ :** ครับ เพียงแต่ก่อนผมทำงานหลายด้าน เหมือนอย่างบริษัททรอปิคอลก็จะแตกกิจการเป็นบริษัทย่อยเยอะ มีการทำธุรกิจเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ สิ่งพิมพ์ก็มี จัดสรรก็มี property (อสังหาริมทรัพย์) ก็มี มีหลายด้าน

**ถาม :** โครงสร้างที่นี่มีบอร์ดไหมครับ ?

**ตอบ :** มีครับ

**ถาม :** แล้วในแต่ละเรื่องงานก็มีผู้จัดการ ?

**ตอบ :** ครับ ก็มีผู้บริหารย่อยออกไป

**ถาม :** มีระดับรอง ๆ ลงไปเยอะไหม ?

**ตอบ :** เยอะ แบ่งเป็นฝ่าย ก็มีฝ่ายโรงงาน เนื่องจากโรงงานมีขนาดใหญ่ก็แยกเป็น 2 ฝ่าย มีฝ่ายวิศวกรรม ก็หมายถึงตัวทรอปิคอล ก็มีด้านฝ่ายบุคคล ด้านวิชาการ ควบคุมคุณภาพ แล้วบริษัทย่อยก็มีผู้จัดการบริษัท

**ถาม :** ตอนนี้เท่าที่ดูการบริหารงานต่าง ๆ สลายจากความเป็นครอบครัวไปแล้วใช่ไหม หมายความว่า ความเป็นครอบครัวยังมีอยู่อีกหรือไม่ ?

**ตอบ :** ผมเรียนอย่างนี้นะ ผมเป็นกรรมการผู้จัดการที่นี่ บอร์ดที่นี่มีทั้งหมด 7 ท่าน มีบอร์ดที่เป็นผู้ถือหุ้นอยู่ 2 ท่าน นอกนั้นอีก 5 ท่านไม่ใช่ผู้ถือหุ้น รวมทั้งตัวผมด้วย ผมไม่ใช่ผู้ถือหุ้นในทรอปิคอล จริง ๆ อยากจะบอกว่าผมก็เป็นลูกจ้าง ผู้ถือหุ้นใหญ่ที่นี่เป็นชาวต่างชาติ เป็นมาเลเซีย อยู่ในบอร์ดก็จริงแต่บริหารในเชิงนโยบาย ในแง่ของการปฏิบัติงาน กรรมการที่

รับผิดชอบอยู่ในระดับปฏิบัติงานไม่มีใครถือหุ้น ที่มีจึงไม่มีลักษณะบริษัทครอบครัว แต่ว่าแนวคิดการบริหารอาจจะเทียบกับบริษัทที่มีมานานไม่ได้ เพราะของเราเพิ่งตั้งมาประมาณ 20 ปี ถ้าเทียบเหมือนกับเด็กที่กำลังเรียนรู้ ก็กำลังเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ อาจจะไม่เหมือนบริษัทบางแห่งที่มีอายุเกือบ 100 ปี

**ถาม :** ก็มีข้อดี ผมว่ามีคนหนุ่มรุ่นใหม่ ๆ ระดับผู้จัดการ รอง ๆ มานี่ก็หนุ่ม ๆ ทั้งนั้นเลย ?

**ตอบ :** ครับ ที่นี่ผู้บริหารส่วนใหญ่ก็อยู่ในช่วง 30 เศษ ถึง 40 ต้นๆ มีบ้างบอร์ดนี่อายุ 50 กว่า บอร์ดก็จะอาวุโสหน่อย

**ถาม :** เขาให้อิสระเราทำงานเต็มที่ไหมครับ ?

**ตอบ :** ครับ บอร์ดก็เต็มที่นะ ผมว่าไม่มีเหตุผลที่เป็นข้อจำกัด ส่วนใหญ่ก็ให้ทำงานเต็มที่

**ถาม :** พูดถึงสบายใจ ทำงานได้เต็มที่ เพราะบางแห่งนี่รู้สึกว่าผู้จัดการส่วนใหญ่จะทำอะไรไม่ได้ดังที่คิด ?

**ตอบ :** ที่นี่คงคิดว่าไม่มีประเด็นตรงนั้น คิดว่าตัวธุรกิจเองมันค่อนข้างจะแข่งขัน ต้องเหนื่อยมากน่าจะเป็นเรื่องนี้มากกว่า เรื่องอย่างอื่นคงจะน้อย

**ถาม :** ที่ทางบริษัทรับคนงานมา ไม่ว่าระดับล่างก็ดี ระดับกลางก็ดี เรามีกระบวนการพัฒนาเขาอย่างไรบ้าง พูดถึงกระบวนการที่บริษัทได้พัฒนาคนเหล่านั้น ?

**ตอบ :** จริง ๆ ทางบริษัทก็มีการอบรม การอบรมให้ทักษะ ให้ความรู้เพิ่มเติมทุกระดับ

**ถาม :** อบรมที่ไหน ทำเองหรือส่งไป ?

**ตอบ :** มีทั้ง 2 แห่ง จะเป็นแผนประจำปี จะมีรายละเอียดเรื่องแผน

**ถาม :** เท่าที่ผมมอง บริษัทมีหลายฝ่าย ฝ่ายคน ฝ่ายเทคนิค สารพัด เท่าที่บริหารมา 20 ปี ฝ่ายไหนที่คิดว่ามีปัญหาที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ?

**ตอบ :** จากประสบการณ์ผมแล้วที่นี่มีปัญหาเรื่องแรงงานน้อยมาก เราไม่เคยมีปัญหาเรื่องนี้มาก่อน เพราะโดยแนวนโยบาย ผมคิดว่าที่สำคัญที่สุดนี่ <u>หนึ่ง</u> ถ้าเราไม่ได้เอาเปรียบพนักงานขั้นพื้นฐานก่อน กฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการอะไรก็ตาม ถ้าคุณให้เขาขั้นต่ำตามกฎหมายที่พูดถึง ส่วนหนึ่งปัญหาจะน้อย <u>สอง</u> ที่นี่เราพยายามเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ก็มีเยอะ ผมอยากจะเรียนว่าที่นี่การบริหารงานการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบต่าง ๆ นี่ มาจากระดับปฏิบัติงานบริหารระดับล่างมากกว่า ผมไม่เคยมานั่งคิดเรื่องแบบนี้เลย ผมมีแต่นั่งดูว่าเขาเสนอมาว่าควรจะเป็นแบบนั้น แบบนี้เห็นด้วยไหมมากกว่า ลักษณะที่ว่าพูดอยู่ตลอดเวลาว่า องค์กรน่าจะอยู่ได้ไหม อย่าหวังพึ่งผมนะ ผมคิดคนเดียวไม่ทัน บอร์ดก็คิดไม่หมด ส่วนใหญ่ก็แต่ละฝ่าย แต่ละส่วนที่เขาเกี่ยวข้องเข้ามาเกี่ยว เพราะฉะนั้นถ้าถามว่าตรงไหนมีปัญหา ไม่มีนะ ช่วงต้น ๆ ประมาณ 10 กว่าปีมาแล้วนี้ ปัญหาหลักไม่ได้อยู่ตรงภายใน ปัญหาหลัก

จะอยู่ที่ภายนอก บุคคลข้างนอกพื้นที่จะมีปัญหา ซึ่งผมคิดว่าเป็นปัญหาสังคมไทย มีการเรียกร้องอย่างโน้น อย่างนี้ แต่ปัญหาภายในองค์กรเองไม่มี ปัจจุบันเศรษฐกิจมีการเติบโตพัฒนา การศึกษาอาจมีส่วนทำให้ปัญหาเหล่านี้เริ่มลดลง ผมคิดว่าหัวใจก็คือ good governance ผมคิดว่าน่าจะเป็นทางออก อย่างทางเราไม่ได้ปิดกั้นพนักงาน พนักงานระดับล่างเราก็ให้สิทธิเขาไปเรียน ที่นี่ก็มีเรียน กศน. มีบางคนพัฒนาตัวเองมาจนจบปริญญาตรี แต่ทำงานเป็นพนักงานรายวันก็มีเยอะ บางทีผมดู เอ๊ะ ทำไมปริญญาตรีเยอะ เขาบอกผมว่าไปเรียน กศน.มาแล้วเรียนต่อจนได้ปริญญาตรี ผมไม่ได้ปิดกั้น บางคนเรียน มสธ.ก็มี

**ถาม :** เขาไปเรียนในช่วงที่เขาทำงานเป็นกะใช่ไหม ?

**ตอบ :** ไม่ใช่ เป็นกะก็มี แต่ส่วนใหญ่เขาไปเรียนวันเสาร์ วันอาทิตย์ แต่ก็ไม่ได้เรียนทั้งหมด คนงาน 2,000 คน มีบางส่วนที่สนใจ เราไม่ได้ปิดกั้น บางแห่งเขาจะไม่ยอม คือ ผมคิดว่าถ้าพนักงานอยู่กับเราไม่ได้ เราไม่ควรไปมองว่าทำไมเขาอยู่กับเราไม่ได้ ผมคิดว่าเราต้องแข่งขันกับธุรกิจที่มีลักษณะเดียวกัน คงต้องมองอย่างนั้น

**ถาม :** ที่นี่พนักงานทำงานตลอด 24 ชั่วโมงหรือเปล่า ?

**ตอบ :** ไม่ เป็นลักษณะเช้ามา เย็นกลับ

**ถาม :** กลางคืนไม่มีใครทำงานหรือครับ ?

**ตอบ :** ไม่มี มีบางช่วงที่งานเยอะ อาจจะมีล่วงเวลาบ้าง แต่ที่นี่ทำกะเดียว ไม่ได้ทำ 2 กะ ธุรกิจไม่ดีเลยไม่ได้ทำ 2 กะ มีบางช่วงที่ธุรกิจดี ก็เคยมีทำ 2 กะ แต่วงจรธุรกิจตัวนี้ก็มีรอบของมันด้วยส่วนหนึ่ง และแนวโน้มไม่ค่อยจะดีเท่าไหร่

**ถาม :** แรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นหรือมาจากอื่น ?

**ตอบ :** ส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น

**ถาม :** คือคนละแวกนี้หรือใกล้เคียง ?

**ตอบ :** ครับ เป็นคนในพื้นที่ส่วนใหญ่ ส่วนพื้นที่อื่นก็มาจากเขตสงขลา

**ถาม :** มีมาจากจังหวัดพัทลุง นครศรีธรรมราช ปัตตานี บ้างไหม ?

**ตอบ :** มีบ้างเล็กน้อย ส่วนใหญ่ก็จะมาพักอยู่บริเวณใกล้ ๆ โรงงาน มาเช่าบ้านอยู่

**ถาม :** เขามาจากไหน ?

**ตอบ :** มาจากพัทลุงบ้าง นครฯบ้าง ถ้าอยู่ไกลรถรับ-ส่ง เดินทางกว่า 1 ชั่วโมง ก็จะมาพักอยู่ใกล้โรงงาน

**ถาม :** แรงงานเป็นคนท้องถิ่นส่วนใหญ่ แสดงว่าที่นี่ไม่มีแรงงานต่างด้าว ?

**ตอบ :** ไม่มี่ แรงงานเด็กก็ไม่มี

**ถาม :** แล้วมีคนงานจากภาคอีสานบ้างไหม ?

**ตอบ :** ไม่เชิงเป็น มีบ้างเล็กน้อย บางคนอาจจะมามีครอบครัวที่นี่ แต่ไม่ได้มาจากอีสาน

**ถาม :** เรามาพูดเรื่องสำคัญ ทางคณะผมกำลังจะเปิดสาขาหนึ่งเขาเรียกว่า สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม แต่ก็ต้องเรียนว่าสาขานี้หน่วยงานหนึ่ง ๆ ก็ต้องการไม่กี่คน หมายความว่าต้องการหน่วยงานละ 1-2 คน จะมีประโยชน์ในเชิงทัศนคติพนักงาน เชิงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ?

**ตอบ :** เราก็เน้นตรงนี้ จริง ๆ การอบรม อย่างที่เรียนอาจารย์หน่วยงานที่นี่มีหลายลักษณะงาน เป็นหน่วยงานทางด้านวิชาการ ทางด้านวิศวกรรม ทางด้านอื่น ๆ ที่เป็นทักษะเฉพาะ ก็จะต้องมีความแตกต่างกันชัดเจน ส่วนหนึ่งของการอบรมเรื่องจิตวิทยา เรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพ เรื่องการสื่อสารในองค์กร ถ้าเกิดทุกหน่วยงาน เราก็พยายามให้เขาฝึกตรงนี้ แต่ว่าสาขาที่อาจารย์กำลังพูดถึง ผมคิดว่าสาขานี้เหมาะสำหรับองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมากและมีความแตกต่าง ที่นี่มีตั้งแต่บางคนเขียนชื่อตัวเองไม่ถูกจนถึงจบปริญญาโท ปริญญาตรีก็มีกันเยอะ คือมีความแตกต่างกันด้านพื้นฐานการศึกษา ซึ่งแน่นอนว่าเรื่องของ background (ภูมิหลัง) ของครอบครัวก็ดี เพราะฉะนั้นทัศนคติตรงนี้ไม่เหมือนกันแน่นอน ผมคิดว่าสาขาที่อาจารย์พูดน่าจะเป็นสาขาที่เฉพาะด้านที่จำเป็นในอนาคต คิดว่าองค์กรที่มีลักษณะงานหรือมีลูกจ้าง พนักงานที่หลากหลายอย่างนี้มีความจำเป็น เราเองพยายามปรับปรุง ผมเคยบอกว่าจะตั้งแผนกสิราณี คือ บางคนมีปัญหากับหัวหน้างาน มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน มาทำงานไม่มีความสุข มาทำงานแล้วอาจจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดี บางคนอาจจะมีปัญหาครอบครัวส่วนตัว ไม่ได้เกี่ยวกับบริษัทก็อาจจะมีผลต่องาน เพราะฉะนั้นก็คงต้องมีหน่วยงานนี้ขึ้นมาบ้าง

**ถาม :** ต้องเรียนเสียเลยว่า ถ้าภายใน 2 ปีนี้ ถ้าเราเปิดขึ้นมา อาจจะขอมาพบคนงานที่นี่บ้าง หมายความว่า ส่งนักศึกษาที่เขาเรียนมาเห็นบรรยากาศ ฝึกงาน ให้ทำอะไรก็ได้ คล้ายกับว่าฝึกงานจะได้ช่วยกัน ?

**ตอบ :** ครับ ปกติที่นี่ก็มีเด็กฝึกงานเยอะ เยอะมาก

**ถาม :** ส่วนใหญ่ฝึกในระดับไหน ?

**ตอบ :** มีหลายส่วน

**ถาม :** บัญชี การตลาด มีไหม ?

**ตอบ :** ก็มีบ้าง แล้วก็มีด้านวิทยาศาสตร์ ด้านวิศวกรรม ช่าง คนงานที่นี่มีเยอะ

**ถาม :** แสดงว่าบริษัทยังเปิดโอกาสช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือร่วมมือกันพัฒนาคน ?

**ตอบ :** คือ เราเองมีปัญหาไม่มีบุคลากรดูแลในเรื่องการฝึกงาน ที่เรากังวลก็คือว่าเด็กที่มาฝึกงานแล้วไม่ได้อะไร ก็เลยไม่อยากรับมาเยอะ รับมาเท่าที่เราคิดว่าเราดูแลเขาได้ ถ้ารับมากเอาเขามาแล้วไม่รู้ว่าจะให้เขาทำอะไร จึงมีข้อจำกัด ผมคิดว่าภาระงานหลัก ๆ นอก

จากธุรกิจที่เราต้องดูแลอยู่แล้ว ผมคิดว่าเรื่องของแรงงาน เรื่องของคน น่าจะเป็น key (ปัจจัยสำคัญ) ที่จะทำให้ธุรกิจชนะคู่แข่ง หรือว่าธุรกิจอยู่ได้หรือเปล่า ผมคิดว่า know-how ซื้อได้ เครื่องจักรซื้อได้ ตลาดจริง ๆ ก็ซื้อได้ถ้าต้นทุนต่ำ แต่สิ่งนี้เราต้องทำเอง ทำอย่างไรที่จะให้เกิดผลผลิตที่ดี ที่สูง ซึ่งจะต้องดูแลไม่ใช่แต่เครื่องจักร คนก็มีส่วน เราควรจะเน้นเรื่องนี้

**ถาม :** อีกประเด็นหนึ่งก็คือว่าขณะนี้ ณ วันนี้มีการ turn over สูงไหม ?

**ตอบ :** น้อยมาก ระดับกลางขึ้นไป ผมเรียนเลยว่าไม่มี มีบ้างก็เหตุผลส่วนตัว แต่งงานไป แต่ว่าออกไปเพราะเปลี่ยนงานหรือได้งานใหม่แทบไม่มี ตั้งแต่ไหนแต่ไรแล้ว ไม่เฉพาะช่วงที่หางานยาก ก่อนหน้านี่ก็มีน้อย ที่นี่ถ้าเป็นพนักงานระดับกลาง ส่วนใหญ่ก็อยู่ที่นี่ 10 กว่าปี บางคนเป็นยี่สิบปี อยู่ก่อนผมเสียอีก

**ถาม :** บริษัทรู้สึกไหมว่าทำไมเขาไม่อยากจากเราไป เป็นเพราะอะไร ?

**ตอบ :** งานตรงนี้อาจจะไม่เครียดมั๊ง ไม่รู้เหมือนกันต้องถามระดับนี้ เรื่องค่าตอบแทน หรือถ้าเป็นระดับพนักงานในเรื่องของการที่บริษัทปฏิบัติกับพนักงานตามข้อกฎหมายด้วยส่วนหนึ่ง แล้วก็บริษัทให้สิ่งตอบแทน

**ถาม :** นี่ก็แปลกนะ เพราะที่ผ่านมา ตอนเศรษฐกิจดี ๆ ก็ O.K ?

**ตอบ :** มีบ้างที่ช่วงธุรกิจบูม พนักงานระดับล่างเปลี่ยนงานก็มี แต่พนักงานระดับกลางมีน้อยมาก ช่วงธุรกิจดี เราจะรับคนเพิ่มอาจจะรับยาก แต่ส่วนใหญ่แล้วเข้ามาแล้วเปลี่ยนงานจะน้อย ส่วนในระดับล่าง ช่วงธุรกิจดี มีการแข่งขันแรงงานกันมีการ turn over เยอะพอสมควร เดือนหนึ่ง ๆ ก็ประมาณ 30 – 40 คน เทียบจาก 2,000 คน ก็นับว่าน้อย ยิ่งปัจจุบันนี้น้อยมาก

**ถาม :** ปกติอัตราค่าแรงไม่ว่าระดับไหนเท่ากันไหมครับ ?

**ตอบ :** ไม่เท่ากัน ที่นี่จะสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเล็กน้อย ผมเรียนอาจารย์อย่างนี้ จริง ๆ แล้วธุรกิจในประเภทเดียวกัน ไม่ว่าโชติวัฒน์ เราเอง หรือสงขลาแคนนิ่ง ตัวธุรกิจมีการแข่งขันโดยตัวมันเองอยู่แล้ว สิ่งเหล่านี้ที่เขาทำและเราทำ เพราะฉะนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผมเข้าใจว่าในเรื่องของค่าตอบแทน ถ้าเรามองในแง่ของตัวเลขไม่แตกต่างกัน หรืออาจจะมากกว่ากันบ้าง น้อยกว่ากันบ้าง สิ่งที่ทำให้ turn over ไม่เปลี่ยน ผมเข้าใจว่าน่าจะเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน บางครั้งเข้ามาทำงานแล้วมีเพื่อนเขาอยู่ได้ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง ไปทำที่อื่นแล้วไม่รู้จะเข้ากันได้ไหม สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นตรงนี้อาจจะน้อย คือ จากบริษัทอื่นมาทำที่นี่ก็ไม่มาก ของเราไปบริษัทอื่นก็ไม่มาก มีก็คือส่วนใหญ่รับมาใหม่ บางคนออกไปแล้วก็กลับเข้ามาใหม่ ธุรกิจระดับนี้ผมเข้าใจว่าเขากับเราไม่ต่างกันในเรื่องการดูแลพนักงาน

**ถาม :** ที่นี่มีระบบสหกรณ์ให้พนักงานกู้ยืมเงินไหม ?

**ตอบ :** ไม่มี

**ถาม :** แต่บางแห่งมี ?

**ตอบ :** บางแห่งอาจจะมี แต่เราไม่มีชัดเจน

**ถาม :** ที่ผ่านมาเท่าที่ดู จำเป็นไหม ความต้องการช่วยเหลือฉุกเฉิน มีบ้างไหม ?

**ตอบ :** ไม่เคยมี น้อยมาก แทบจะไม่มี พูดถึงอาจจะมีบ้างแต่ก็น้อยมาก ส่วนใหญ่ไม่เป็นทางการ บริษัทก็มีช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนจริง ๆ แต่เราไม่ได้ทำเป็น office (สำนักงาน) อย่างที่เรียนอาจารย์ ถ้าเราทำเป็น office เรากลัวจะรับไม่หมด แต่ปัญหาพนักงาน ถ้าเขาได้ทำงานความเดือดร้อนในแง่เศรษฐกิจก็มีไม่มาก เพราะที่นี่พนักงานบางคน โดยเฉพาะที่เขาทำงานมานาน บางคนเงินเดือน ๆ หนึ่งร่วมหมื่นบาทก็มี

**ถาม :** คนงานนี้ ขึ้นเงินเดือนทุกปีหรือครับ ?

**ตอบ :** ก็อายุงาน อยู่นานมากกว่าคนอื่น ก็จะมากกว่าคนอื่น ทำนองนี้

**ถาม :** ขั้นต่ำสุดเท่าไรครับที่เขาเข้ามา ?

**ตอบ :** ปัจจุบันนี้ 137 บาท กฎหมายนี่ 133 บาท

**ถาม :** แต่เราให้เกินมาหน่อยนะ ?

**ตอบ :** ครับ แล้วก็มีคนงานประเภทหนึ่งที่เป็นรายเหมาเป็นกิโล คนงานที่เขาขูดปลาเป็นกิโลนี่ คนหนึ่ง ๆ เงินเดือนเป็นหมื่น บางคนหมื่นกว่าก็มี

**ถาม :** หมายความว่า อยู่ที่ทำได้มากตามความสามารถ ?

**ตอบ :** คือ การันตีว่าต้องได้ไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ผมเรียนอาจารย์ว่าช่วงวิกฤตนี่ ค่าแรงขั้นต่ำไม่ได้ปรับขึ้นเลย เราเองก็ปรับให้พนักงานบ้าง อย่างปีนี้ก็ปรับ ผมเองภาวนาให้ขึ้นจริง ๆ เพราะว่าไม่ขึ้นเลยก็แย่นะ แต่ในแง่ของพนักงานรายเดือนก็จะขึ้นตามเกณฑ์

**ถาม :** บริษัทมีระบบการขึ้นเงินเดือนของพนักงานไหม ?

**ตอบ :** มีครับ

**ถาม :** โดยทั่วไปกี่เปอร์เซ็นต์ ?

**ตอบ :** ที่ผ่านมา เฉลี่ยประมาณ 7 –10 เปอร์เซ็นต์

**ถาม :** ใช้ปรับฐานเงินเดือนหรือครับ ?

**ตอบ :** ครับ มีการประเมินผลการทำงานระหว่างปี

**ถาม :** พูดถึงเรื่องการประเมิน ตรงนี้เป็นเรื่องใหญ่นะครับ ?

**ตอบ :** ผมคิดว่าเราพยายามสะท้อนนโยบาย ไม่ใช่ advantage ในสภาวะ 4 –5 ปีที่ผ่านมา ภาพรวมที่ได้รับการสื่อสาร ที่ได้รับรู้ข่าวสาร โดยเฉพาะพนักงานระดับกลางขึ้นไป ซึ่งเป็นพนักงานที่มีการศึกษา สถานประกอบการปลด ลดพนักงาน ไม่ปลดลดก็ลดเงิน

เดือน ไม่ลดเงินเดือนดีมาหน่อยก็ไม่ขึ้นเงินเดือน ไม่มีโบนัส เราไม่เคยทำ เพราะฉะนั้นที่ผ่านมาตั้งแต่เกิดวิกฤตนี่ เราขึ้นเฉลี่ย 7 – 10 เปอร์เซ็นต์ทุกปี ผมจึงบอกว่าตอนนี้ที่ผมอยากได้พนักงานที่มีทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้อง เพราะว่าหนึ่งธุรกิจก็จะต้องมีช่วงที่ลำบากตรงนี้เองถ้าลำบากแล้ว ถ้าเรามองในภาพรวมถ้าเราลำบากเราต้องมองบริษัทแล้วนะทำอย่างไรให้บริษัทอยู่ได้ ผมคิดว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะ ณ ช่วงเวลานี้ ผู้บริหารในระดับสูงหรือผู้ถือหุ้น บริษัทจะหยุดจะอะไรก็ตาม เขาไม่เดือดร้อนมาก ระดับที่เดือดร้อนมากคือ พนักงาน เพราะฉะนั้นทำอย่างไรให้เขาเกิดความคิดอย่างนั้น ซึ่งตรงนี้เราต้องการคนที่มีทัศนาคติที่ดี เพราะเราพร้อมที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ที่ผ่านมาเป็นอย่างนั้นแต่ช่วงไหนธุรกิจไม่ดีก็ต้องดิ้นกันไป

**ถาม :** แนวโน้ม 5 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร ?

**ตอบ :** ผมดูแล้วก็ไม่ค่อยจะดี ต้องเหนื่อยหน่อย ตอนนี้เราก็เหนื่อย ปีนี้กลุ่มธุรกิจอาหารทะเลแย่ โชติวัฒน์ห้องเย็น เขาทำธุรกิจห้องเย็นมา 30 กว่าปี ทุกปีเขาไม่มีปัญหา ปีนี้ไตรมาสแรกที่เขาแจ้งเพื่อกำหนดการในตลาดหลักทรัพย์ เราเชื่อว่ามีผล เพราะเรารู้ว่ามันมีปัญหา เป็นปัญหาของธุรกิจคงต้องประคองให้รอด ผมจึงบอกว่าช่วงนี้เป็นช่วงที่เราต้องประคองตัวเองนะ ผมพูดกับพนักงานตลอดว่าพนักงานคือสิ่งสุดท้ายที่เราจะตัดลด

**ถาม :** ที่ผ่านมา ไม่ได้ปลด ลดพนักงานเลยหรือ ?

**ตอบ :** ไม่มีครับ มีบางคนแทบจะว่างงานก็ไม่ปลด เพราะว่าอยู่กันมานานแล้ว และอีกอย่างหนึ่งบริษัทอยู่ได้ ผมพูดอยู่ตลอดพนักงานคือคนสุดท้าย สมมุติว่าเราเริ่มมีวิกฤต มีภาวะลำบาก เราต้องช่วยกันลดต้นทุน แล้วต้นทุนที่จะลดในส่วนของพนักงานเป็นส่วนสุดท้าย ไม่ว่าจะเป็นลดเงินเดือน ตัดโน่น ตัดนี่ เราก็ต้องช่วยกันตรงนี้

**ถาม :** พนักงาน 2,000 คน มีโอกาสได้พูดคุยเท่าไร ?

**ตอบ :** จริง ๆ เรามีประชุม management review ก็คุยกัน ส่วนใหญ่ผมไม่มีโอกาสหรอก ผมก็พูดคุยกับพนักงานระดับกลาง ซึ่งผมบอกว่าพนักงานกลุ่มนี้แหละอยากได้คนที่มีทัศนคติที่ดี เพื่อเขาได้ไปถ่ายทอด บางคนเขาไปถ่ายทอดไม่ดีก็มี ปัจจุบันก็ยังมีบ้าง ผมคิดว่าถ้าเราสามารถมองภาพรวมได้เราจะเข้มแข็งมาก องค์กรเราจะเข้มแข็ง เพราะผู้บริหารเก่งอย่างเดียว เก่งคนเดียวไม่ได้ ผมไม่เคยบอกว่าผู้บริหารเก่ง ถ้าไม่ช่วยกันไม่ไหว

**ถาม :** พูดจริง ๆ การดูแลคนปริมาณมาก ขนาดภาควิชาผม 30 คน มี 30 กลุ่ม นี้พนักงานตั้ง 2,000 คน ผมนึกภาพไม่ออก ?

**ตอบ :** ผมเข้าใจว่าโดยรวมมีบ้าง องค์กรก็มีการขัดแย้งบ้าง ผมคิดว่าความขัดแย้งแล้วก่อให้เกิดผลผลิต พยายามทำให้เกิดลักษณะอย่างนั้นมากกว่า คือถ้าเป็นความขัดแย้งก็ขอให้เป็นความขัดแย้งในแง่ก่อให้เกิดผลผลิต อย่าขัดแย้งแล้วไปลดผลผลิต บางครั้งในแผนก

เดียวกันคิดไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะของผมนี้ 2,000 กว่าคน ส่วนระดับที่การศึกษาสูง ๆ ก็มีเยอะ

**ถาม :** ประมาณเท่าไร ?

**ตอบ :** ระดับปริญญาตรี 91 คน ปริญญาโท 4 คน ก็เกือบ 100 คน ที่มีการศึกษาสูง

**ถาม :** ก็คณะใหญ่คณะหนึ่ง ?

**ตอบ :** ก็มีเรื่องโอ้โฮ ยิ่งในเรื่องของงาน งานแต่ละฝ่ายนี่ก็เกี่ยวข้องกัน งานของคุณมาทำให้มีปัญหากับผม ทำนองนี้ก็มี แต่ขอให้สร้างสรรหน่อย คือ ให้ conflict (ความขัดแย้ง) ที่เป็นลักษณะ positive (ทางบวก)

**ถาม :** เรื่องตลาดเราไม่ต้องรับผิดชอบ ที่บริษัทนี่ผลิตอย่างเดียว ?

**ตอบ :** ตลาดก็มีกรรมการ มีบริษัทเราเป็น associate อยู่ ถ้าถามว่าไม่ต้องรับผิดชอบ ก็ไม่เชิง แต่เราเองภาระกิจหลักของเราอยู่ที่การผลิต

**ถาม :** ผลิตให้ได้ตามความต้องการของตลาด ?

**ตอบ :** ครับ ตามตลาดที่ต้องการในต้นทุนที่แข่งขัน นี่คือภาระกิจหลัก

**ถาม :** อย่างเรื่องความสะอาด ผมเห็นได้ ISO 9002 ได้รับนานหรือยัง ?

**ตอบ :** นานแล้ว เรานำจะเป็นรายแรก ถ้าตามบริษัทที่เขาตรวจเราในแง่ของ cleaning อาหารทะเลกระป๋อง เรานำจะเป็นรายแรกของประเทศ ได้มา 5 – 6 ปีแล้ว

**ถาม :** เหน็ดเหนื่อยไหมกว่าจะได้ กว่าจะปรับ ?

**ตอบ :** ใช้เวลา 7 เดือนเอง เพราะว่าทางนี้มีความพร้อมอยู่ในระดับหนึ่ง

**ถาม :** สมมุติว่าเด็กที่จบ ปวส. การบัญชี การตลาด บริษัทให้เงินเดือนขั้นต่ำเท่าไร ?

**ตอบ :** ช่วงนี้ไม่ได้รับ ที่ผ่านมาก็อยู่ประมาณ 6,000 – 7,000 บาท

**ถาม :** พูดถึงเริ่มเข้ามา แล้วคนเก่าจะขึ้นให้เรื่อย ๆ อย่างนี้ ถ้าเกิด cost (ค่าใช้จ่ายสูง) สูงขึ้น เราจะทำอย่างไร?

**ตอบ :** ตอนนี้สิ่งที่เราพยายามจะทำ ผมจึงบอกว่าตัวนี้เป็นตัวสุดท้ายที่เราจะแก้ เพราะฉะนั้นสิ่งที่เราจะทำก็คือเราต้องพึ่ง output เพิ่มยอดขาย ซึ่งผมคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องท้าทายทุกคน ผมคิดว่าเหมือนอย่างอาจารย์ ถ้าอาจารย์เป็น manager อาจารย์ก็ expect ว่าค่าตอบแทนเราควรจะได้เท่าไร เพราะฉะนั้นถ้าเราเพิ่มแล้วไม่ให้กระทบกับองค์กร ก็คือต้องเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร เราก็พยายามเพิ่มตัวนี้ ผมคิดว่าทุกคนต้องการ Work ในทางนี้ก็เป็น challenge (ท้าทาย) อย่างหนึ่ง ถ้าเราไม่สามารถเพิ่มยอดขายตรงนี้ก็สะท้อนออกมา ฉะนั้นผู้บริหารก็มีหน้าที่เพิ่มยอดรายได้ให้กับบริษัทมากขึ้น เพราะรายจ่าย fix cost (ที่ต้องจ่าย) ที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นทุกปี ก็อย่างที่เรียนไว้ว่าปีหนึ่งเฉลี่ย 7 – 10 เปอร์เซ็นต์ทุกปี

**ถาม :** แสดงว่าการผลิตและยอดขายเพิ่มขึ้นทุกปี แล้วที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นไหมครับ ?

**ตอบ :** ก็เพิ่ม แต่บางปีแย่หน่อยก็ไม่ได้เพิ่ม แต่โดยรวมแล้ว โดยเฉลี่ยแล้วสามารถผ่านวิกฤตมาได้ เพียงแต่ว่ายิ่งทำยิ่งเหนื่อย

**ถาม :** นั่นสิครับเห็นด้วย ?

**ตอบ :** นี่คือองค์กรเอกชน ผมคิดว่าเหมือนขี่จักรยาน ถ้าหยุดก็ล้ม ต้องถีบไปเรื่อย ๆ หยุดไม่ได้

**ถาม :** ข้อมูลพวกนี้ เราให้พนักงานทราบหรือไม่ หมายความว่า ปีนี้เราได้กำไรเท่าไร ได้ผลตอบแทนเท่าไร ?

**ตอบ :** เรามีในเรื่องของใน ISO เรามีการพูดถึงทบทวนการจัดการ ข้อมูลผลประกอบการ แนวโน้มธุรกิจ กำไร ขาดทุน สาเหตุของกำไร ขาดทุน เป็นหัวข้อ เป็นวาระที่กำหนดไว้ในการประชุม มีการพูดกับพนักงานระดับกลางขึ้นมา ประมาณ 40 – 50 คน ส่วนจะไปถ่ายทอดอย่างไร เราไม่ได้เน้นตรงจุดนั้น อยู่ที่เขาจะมอง เพราะว่าข้อมูลเหล่านี้ยากที่จะอธิบาย แต่เนื่องจากที่นี่เป็นบริษัทมหาชน ข้อมูลมีการเปิดเผย เพียงแต่เราไม่ได้เน้นว่าเอาข้อมูลนี้มาป่าวประกาศให้พนักงาน แต่เป็นข้อมูลที่ไม่ได้เป็นความลับ

**ถาม :** คุณอยากรู้ คุณก็สามารถรู้ได้ ?

**ตอบ :** ใช่ครับ

**ถาม :** ผมมองว่าบางครั้งให้เขารู้ว่าตัวเขาเองเงินเดือนขึ้นทุกปี ผลผลิตก็ต้องเพิ่มตามเงินเดือนด้วย ?

**ตอบ :** ผมคิดว่า ส่วนใหญ่ตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปคงจะรู้ พนักงานระดับล่างการสื่อสารตรงนี้คงจะยาก ผมคิดว่ามี staff (พนักงาน) เราหลายคนพยายามสื่อสารตัวนี้ แต่ว่าเข้าถึงยาก บางครั้งเข้าถึงแต่ไม่ได้เป็นไปอย่างที่คิด แต่พนักงานระดับกลางผมว่าเข้าใจ เนื่องจากเราสื่อสารลักษณะนี้มาหลายปีแล้ว ผมเข้าใจว่าพนักงานจะรับรู้ตรงนี้ชัดเจน ก็ต้องคุย ที่ผมคุยกับอาจารย์วันนี้ก็คือสิ่งที่ผมคุยกับพนักงาน ไม่ต่างกันเลยก็คุยอย่างนี้ เพราะไม่มีอะไรที่จะไม่คุย เราจะคุยเรื่องวิชาการ เรื่องทักษะ แต่ละคนแต่ละส่วนนี่ เขามีความชำนาญกว่าผู้บริหารเยอะแยะไปหมด สิ่งที่เราทำคือ ทำอย่างไรให้เขาผนึกกำลังเป็นอันเดียวกัน ไปในทิศทางเดียวกัน

**ถาม :** อย่างพนักงานที่ขูดปลา เรียนว่าพนักงานระดับล่างสุดของโรงงาน เราต้องมาฝึกเขาเพิ่มไหม หรือเขาเรียนรู้จากเพื่อนเขาเอง ?

**ตอบ :** ส่วนการเรียนรู้ ก็จะมีหัวหน้างาน ก็เป็นไปได้ทั้ง 2 อย่าง เข้ามาใหม่ก็ฝึกบ้าง ก็มีการดูกันใกล้ชิดหน่อย มีการสอนงาน บางส่วนเขาก็ดูจากเพื่อนก็มี เพราะพนักงานที่เข้ามาเราจะปฐมนิเทศด้วย มีการบอกให้เขารู้ถึงสิทธิของเขา ซึ่งผมเคยเรียนอาจารย์ว่า ถ้าเราทำอะไรที่ผิดกฎหมายนี่เป็นการเอาเปรียบเขา เราก็คงจะพูดถึงสิทธิตัวนี้ไม่ได้ ถูกไหมครับ เพราะที่เราคุย ไม่ปิดบังเขา นี่คือการลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ในการสัมมนาก็มี

การพูดถึงสิทธิประโยชน์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีการชี้แจงให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ผมเองเป็นคนชี้แจงเรื่องงาน ผมพูดทุกครั้งว่าผมเองก็เป็นพนักงานเหมือนกับเขา เพราะฉะนั้นสิ่งที่เขาได้รับผมก็ได้รับ ก็มีสิ่งที่เราเน้นก็คือสิทธิประโยชน์ของเขา กฎระเบียบของโรงงานที่เขาจะต้องปฏิบัติ ซึ่งการออกกฎระเบียบทุกอย่าง เป็นกฎระเบียบที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่มีกฎระเบียบอะไรที่เกินกฎหมาย กฎระเบียบบางอย่างเราไม่แน่ใจเราก็ปรึกษาทางด้านแรงงาน ไม่มีการทำอะไรที่ผิดกฎหมาย เพราะนโยบายต้องไม่ผิดกฎหมาย แล้วก็ในเรื่องความปลอดภัยก็จะมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทางด้านความปลอดภัยมาพูด เนื่องจากที่นี่เป็นโรงงานเกี่ยวกับอาหาร ก็จะเน้นเรื่องการปฏิบัติสุขลักษณะอนามัยที่ดี ก็มีคนมาพูดเฉพาะด้าน

**ถาม :** ด้านการจัดการของเรากับภาครัฐเป็นอย่างไรบ้าง เช่น ฝ่ายแรงงาน ฝ่ายสุขภาพ ฝ่ายสาธารณสุข ตรงนี้มีปัญหาไหมครับ ?

**ตอบ :** ถ้าเป็นปัญหานี้ก็หลายอย่าง ปัญหาแรงงานเราไม่มี แทบจะไม่มี คือของเราก็ไม่ได้ว่าสมบูรณ์ เรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน บางส่วนเรายังต้องปรับปรุง แต่ที่เราทำอยู่ ณ วันนี้ ในส่วนตรงนี้เราจะขอให้หน่วยงานของรัฐมาตรวจสอบเรา ไม่ใช่ประเภทกลัวเขาตรวจสอบหรือปิดบัง เราให้เขามาตรวจสอบตลอด ตรวจสอบแล้วเขาบอกให้เราแก้ไข เราก็แก้ไข บางครั้งแก้ไขได้ บางครั้งก็ต้องใช้เวลา บางครั้งก็ยังแก้ไขไม่ได้ ก็มีการตรวจสอบทุกปี บางปีก็หลายครั้ง จะมีหน่วยงานของแรงงาน บางแห่งพยายามจะปิด แต่ที่นี่มีการตรวจตามระเบียบ มีปัญหาตรงไหนจะได้แก้ไข จะทำได้แค่ไหนอีกเรื่องหนึ่ง แต่อย่างน้อยให้เขารู้ว่าเรามีนโยบายอย่างนั้น และการแก้ไขตรงนี้ต้องแก้ไขร่วมกันด้วย ไม่ใช่ผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการอย่างเดียว ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีปัญหาซึ่งค่อนข้างนอกเหนือจากเรื่องของแรงงาน ก็มีเยอะพอสมควร ระเบียบของหน่วยราชการ เรื่องของศุลกากร เรื่องของภาษี เรื่องการตรวจสอบสินค้าคุณภาพต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็มีข้อขัดแย้งและเป็นอุปสรรคต่อธุรกิจมาก ซึ่งค่อนข้างจะละเอียดและซับซ้อน ถามว่ามีปัญหาไหม ตอบว่ามี

**ถาม :** มองดูแล้ว ผู้ประกอบการนี่ก็ต้องสู้กันไป ?

**ตอบ :** ก็เป็นปัญหานะอาจารย์ มีปัญหาเยอะเลยกับหน่วยงานของรัฐ บางคนนะ ไม่ได้หมายถึงทุกคน คือ ระเบียบปฏิบัติราชการในบางอย่างไม่ชัดเจน มอบให้เจ้าหน้าที่ตีความ เจ้าหน้าที่บางคนก็ตีความแบบช่วยเหลือ พยายามช่วยเหลือผู้ประกอบการ พยายามเข้าใจเหตุผลที่ชัดเจน บางคนตีความเพื่อหาประโยชน์ให้ตัวก็มี นี่พูดตรง ๆ โดยข้อเท็จจริงเป็นอย่างนั้น แต่ที่สำคัญเราต้องทำตัวเราเอง ต้องทำให้องค์กรเข้มแข็งไว้ก่อน

**ถาม :** ฟังแล้วไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ นะ ?

**ตอบ :** ไม่ง่ายครับ

**ถาม :** จริง ๆ ธุรกิจนี่ต้องครบโครงสร้าง สิ่งแวดล้อมอีกล่ะ น้ำเสียทำอย่างไร ?

**ตอบ :** ก็มี เราลงทุนระบบบำบัดน้ำเสีย น่าจะเป็นแห่งแรกในภาคใต้ ที่ลงทุนระบบบำบัดที่ทันสมัยเป็นเทคโนโลยีของเดนมาร์ค ซึ่งลงทุนเมื่อปีที่แล้ว ตอนนี้ระบบส่วนหนึ่งยัง run (ดำเนินการ) ไม่ 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ว่าระบบโดยตัวของมันแล้วจะเป็นมาตรฐานที่สูง สูงกว่าที่อุตสาหกรรมกำหนด

**ถาม :** อยู่ด้านหลังโรงงาน กระบวนการต่าง ๆ เป็นอย่างไร ?

**ตอบ :** เป็นบ่อ เป็นกระบวนการ ลงทุนไป 30 กว่าล้าน เฉพาะน้ำเสียถ้าลงทุนง่าย ๆ ก็แค่ 4 – 5 ล้าน เมื่อบำบัดเสร็จแล้วก็ปล่อย

**ตอบ :** ผมคิดว่าเราหวังแค่กำไรจะไม่ยั่งยืน ผมคิดว่าถ้ารัฐหรือเจ้าหน้าที่หรือใครก็ตามที่มองตรงนี้ ผมคิดว่าเขาก็ไม่ได้พัฒนาเลย ไม่ได้พัฒนาในแง่ของความคิด ณ ปัจจุบันนี้ ธุรกิจนี่อาจารย์เชื่อหรือไม่ว่าผู้ถือหุ้นใหญ่ที่นี่ เรียกว่าเลยเกษียณไปตั้งนานแล้ว แต่เขาก็ยังคิดที่จะลงทุน ถามเขาว่าทำไม เขาบอกว่าเขาไม่ได้ทำเพื่อตัวเอง องค์กรนี้เขาไม่หวังอยู่แค่ 20 ปี 30 ปี อยู่ได้เป็น 100 ปี 200 ปี นี่เขาต้องการอย่างนั้น แล้วผมคิดว่าไม่เฉพาะที่นี่อาจจะมีบ้างผู้ประกอบการในบางระดับ ผมถึงบอกว่าต้องแยกให้ออก ผู้ประกอบการระดับไหน ความคิดเป็นแบบไหน มันต่างกันนะ มุ่งแสวงหากำไรนี่ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจระยะสั้น ระยะยาวมุ่งกำไรอย่างเดียวไม่ได้ ธุรกิจเมื่อเกิดภาวะแย่ ถามว่าเราต้องลงทุนในเรื่องบุคลากร การอบรมอีกหรือเปล่า เพราะถ้าลงทุนเป็นค่าใช้จ่าย ตรงนั้นเป็นการลงทุนไหม อยู่ที่ว่าใช้เงินไปแล้วมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายหรือการลงทุน ถ้ามองเป็นค่าใช้จ่ายก็ไม่ต้องทำ ถ้าเป็นการลงทุนก็ทำ เพราะฉะนั้นผมว่า concept (แนวคิด) ตรงนี่คือต้องมอง ผมว่าธุรกิจที่ยั่งยืนอยู่นาน ๆ ถ้าผู้ประกอบการมองแค่ว่าเป็นค่าใช้จ่าย ธุรกิจนั้นก็อยู่ไม่นาน ถ้ามองเป็นการลงทุนก็อยู่นาน ตอนนี้ต้องมองอย่างนั้น

**ถาม :** สมมุติถ้าบริษัทปิดกิจการ พนักงาน 2,000 คน เขาจะทำอย่างไรกับที่นี่ เขาไม่ได้อยู่คนเดียว มีลูก มีครอบครัว มีหนี้สิน ?

**ตอบ :** ผมว่าที่นี่น่าจะมีคนเกี่ยวข้องเป็น 10,000 คนนะ แต่ละคนมีครอบครัว มีลูก มีคนเกี่ยวข้องเยอะแยะไปหมด แต่ละโรงงานก็เหมือนกันไม่เฉพาะที่นี่ โชติวัฒน์ สงขลาแคนนิ่ง บางทีเรามีปัญหา ก่อนการลงทุนนี่เป็นพระเอก มีจูงใจ เรียกร้องให้มา พอลงทุนทำสักพักกลายเป็นผู้ร้าย ที่ผมบอกว่าก่อนการลงทุนนี่เป็นพระเอก เราทำ project อะไรเขาเข้าใจ พอทำไปแล้ว พอมีการผิดพลาด มีอะไรที่ไม่ได้ตั้งใจ ยังบอกว่าเราจงใจ แทนที่จะมองว่าเค้ามีปัญหาไหม ผมถึงบอกว่าทำไปแล้วกลายเป็นผู้ร้ายก็มี แต่ไม่ได้หมายถึงทุกคนนะ บางครั้งเรารู้สึกอย่างนั้น

**ถาม :** บางคนได้สัมผัสกับพนักงานระดับล่างจริง ๆ ถ้าเทียบปัญหาที่เกิดจากคน พนักงานระดับล่าง ระดับกลาง ระดับสูง แต่ละกลุ่มมีปัญหาต่างกันอย่างไรในการอยู่รวมกันในองค์กร ?

**ตอบ :** ผมคิดว่าเป้าหมายอาจจะต่างกันนะ ระดับล่างก็คงจะเน้นเป้าหมายที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ผมคิดว่าอะไรก็ตามที่ไม่กระทบในส่วนของรายได้เขา ความรู้สึก ความปลอดภัยในการทำงานของเขา ถ้าตรงนี้เราสามารถสนองตอบเขาได้ ความพึงพอใจก็จะมีในระดับหนึ่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือปัจจัยพื้นฐาน ในระดับสูงขึ้นมาจุดนี้ยังต้องการของพวกนี้ทั้งหมด เพียงแต่ว่ามีความต้องการซับซ้อนขึ้นมา ระดับสูงนี่ต้องการการยอมรับ บางคนต้องการให้คนอื่นให้เกียรติ เพราะฉะนั้นเราพยายามต้องทำ เป้าหมายแตกต่างกันนะ ระดับล่างอาจต้องการ 1 2 3 4 อีกระดับหนึ่งต้องการ 3 4 2 1 มันไม่แน่นอน ไม่เท่ากัน เรื่องนี่ผมได้สำรวจ

**ถาม :** ผมเห็นด้วย ระดับต่าง ๆ เป้าหมายจะต่างกัน ?

**ตอบ :** ที่สัมผัสนี่ต่างกัน อย่างพนักงานระดับล่าง สมมุติว่าเราจะลงโทษเขา บทลงโทษที่น่าจะได้ผลคือการหักเงินเขา ระดับสูงขึ้นมาผมคิดว่าแค่กล่าวตักเตือนไม่ต้อง public (ประเทศ) ออกไปน่าจะรู้สึกแล้ว อย่าว่าแต่จะ public ออกไปเลย เพราะฉะนั้นนี่คือความแตกต่าง แต่ถามว่าต่างกันตรงไหน เราไม่มีข้อมูล อาจจะต้องศึกษา

**ถาม :** สมมุติว่าระดับ foreman (หัวหน้างาน) หรือระดับที่สูงกว่าระดับล่าง ถ้าตำแหน่งไหนคนขาด เราจะมีการจัดคนเข้าไปอย่างไร เช่น สมมุติว่าฝ่ายบัญชีต้องการตำแหน่งหัวหน้า เราจะเอาจากภายในหรือจัดสรรจากที่ไหน ?

**ตอบ :** ส่วนใหญ่สรรหาจากภายในองค์กร ผมเรียนอาจารย์ว่าช่วงนี้ระดับสูงขึ้นมามีเยอะ สมมุติว่าพนักงาน 10 คน ออกไป 2 – 3 คน เราก็จะสรรหาจากภายในองค์กร

**ถาม :** ที่ผ่านมาทำแบบนี้ตลอดหรือ ?

**ตอบ :** ทำแบบนี้ตลอด ยกเว้นว่าสรรหาจากภายในแล้วยังไม่มีคนที่เหมาะสม ก็จะรับจากข้างนอก มีบ้างตอนนี้ก็มีประปราย แต่ค่อนข้างน้อย

**ถาม :** หมายความว่าก่อนหน้านี่รับเข้ามามาก ?

**ตอบ :** จริง ๆ แล้วก็ไม่ได้รับเพิ่มขึ้นมากมายนัก เพียงว่าก่อนหน้านี้ถ้าเราจะรับ มีความรู้สึกว่ามีคนมาสมัครน้อย ตัวเลือกให้เราน้อยลง เราจะต้องแข่งขันด้วยจะเลือกตัวนี้มากกว่า แต่ปัจจุบันอย่างที่บอก ผมเชื่อว่าตอนนี้ถ้าผมรับเจ้าหน้าที่บัญชี 1 ตำแหน่ง ถ้าเปิดสมัครให้รับรู้ ประกาศสัก 1 สัปดาห์คงมาสมัครกันเยอะ ขนาดประกาศภายใน ญาติ พี่น้อง มาสมัครกันเยอะมากเลย

**ถาม :** ตรงนี้ก็เป็นตลาดของหน่วยงานเลย ?

**ตอบ :** ครับ ผมว่าน่าเห็นใจ คือธุรกิจที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี ไม่รู้จะขยายไปได้อย่างไร

**ถาม :** ผมมาที่นี่ได้ความรู้อีกเยอะเลย และเป็นบรรยากาศที่ดี ผมต้องมาอย่างนี้บ้างจะได้รู้ว่าชีวิตของคนในองค์กรโรงงาน และในอนาคตทั้ง 2 ท่าน ถ้าผมเชิญไปคุยกับนักศึกษาจะได้ไหม ?

**ตอบ :** ครับ ก็ดูว่ามีเวลาหรือเปล่า ผมก็ไปอยู่บ้าง

**ถาม :** ผมมองว่าการศึกษา องค์กร ชาวบ้าน นี่ต้องช่วยกันในการพัฒนาคน ถ้ามองแล้วทุกคนมีส่วนร่วมกันทั้งหมด ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแต่บางทีเราต้องยอมรับความจริงว่าถ้าเรามายุ่งเกี่ยวกับการศึกษ โรงเรียน ก็ไม่ได้ผลตอบแทนธุรกิจ แต่ถ้ามองในภาพใหญ่ขององค์กรก็เป็นการช่วยเหลือกันนะครับ ไม่ทราบว่าคุณมีครอบครัวหรือยัง ?

**ตอบ :** มีแล้วครับ

**ถาม :** แต่ดูหนุ่มอยู่นะ ตอนนี้อายุเท่าไร 40 ปีได้ไหม ?

**ตอบ :** ก็ประมาณนั้น 40 ต้น ๆ

**ถาม :** พอ ๆ กับผม ไม่ทราบว่าเป็นผู้จัดการมากี่ปีแล้ว ?

**ตอบ :** ผมอยู่ที่นี่มา 19 ปีแล้ว

**ถาม :** แล้วเป็นผู้จัดการนี่ 19 ปีหรือ ?

**ตอบ :** ไม่หรอกครับ ผมเริ่มไต่มาจาก foreman จบมาแล้วเป็นนักวิชาการ ก็เป็นลักษณะของ supervisor (ผู้สอนงาน) แล้วขึ้นมาเป็นผู้จัดการแผนกโน่น แผนกนี่ แล้วขึ้นมาเป็นผู้จัดการโรงงาน ก็มาจากฐานล่างไม่ได้มาจากข้างบน อย่างที่ผมบอกผมไม่ใช่ลูกเจ้าของ ไม่ใช่เป็นหลานเจ้าของด้วย ก็เลยสัมผัสและเกี่ยวข้องกับคนระดับล่างขึ้นมา เลยเข้าใจชีวิต ผมคิดว่าสิ่งเหล่านี่พยายามสอนผม เพราะเราได้สัมผัส

**ถาม :** แล้วทำหน้าที่ตรงนี้กี่ปีแล้ว ?

**ตอบ :** ผมเป็นกรรมการผู้จัดการ 11 ปี

**ถาม :** เป็นมานานแล้ว ถาพูดถึงจากลูกจ้าง มาเป็นกรรมการผู้จัดการตั้งแต่อายุ 30 ปี ไม่ใช่ง่ายนะ ?

**ตอบ :** ครับประมาณนั้น

**ถาม :** นี่ก็แสดงว่าทุ่มเทให้กับบริษัท ?

**ตอบ :** ผมว่าทุกคนก็ทุ่มเท ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ อย่าง จังหวะ โอกาส นอกจากความสามารถแล้วยังมีอีกหลายเรื่อง

**ถาม :** ทั้ง I.Q และ E.Q หลายตัวแล้วเดี๋ยวนี้มี M.Q (จริยธรรม) ด้วย ?

**ตอบ :** จริง ๆ ก็เน้นเรื่องอย่างนี้ มีการถ่ายความรู้ให้กับพนักงาน ผมคิดว่าเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเข้มแข็ง เมื่อก่อนผมก็ไม่ได้มองทัศนคติ ส่วนหนึ่งผมก็เรียนรู้ และเมื่อมีปัญหาพยายาม

วิเคราะห์ว่า เราจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร เราจะแก้ไขในระยะยาวอย่างไร ผมคิดว่าทางออกสำคัญอย่างหนึ่งก็เรื่องนี้แหละ ผมเห็นความสำคัญเรื่องนี้มาก เพราะเรื่องอื่นรู้สึกจะแก้ง่าย เรื่องนี้สำคัญมาก อย่างที่ผมพูดตั้งแต่แรกว่าองค์กรต้องการพนักงานแบบไหน ผมก็ตอบทันทีที่ว่าต้องการทัศนคติที่ดี อย่างอื่นสอนง่าย ไม่ใช่สอนง่ายคือคุณไม่อบรม ตรงนี้ ผมส่งพนักงานไปอบรมอเมริกาก็หลายคนแล้ว คุณอยากรู้ตรงนี้ ไม่มีปัญหาถ้ามีความจำเป็นก็ส่งไปอบรม แต่ว่าตรงนี้ปรับยาก เพราะว่าจะต้องปรับตั้งแต่พื้นฐาน ต้องใช้เวลาด้วย ผมเองก็ต้องปรับนะ เมื่อก่อนก็มีทัศนคติอีกแบบหนึ่ง มาทำแล้วมีปัญหา มีประสบการณ์ก็เปลี่ยนอีกแบบหนึ่ง ผมคิดว่าต้องเปลี่ยนคือต้องผ่านการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอด และที่บอกนี่หาเวลาไปเรียนต่อก็มี

**ถาม :** ใช้เวลาเรียนกี่ปี ?

**ตอบ :** ผมเรียน 4 ปี

**ถาม :** ทำงานด้วยเรียนด้วยหรือ ?

**ตอบ :** ส่วนใหญ่ก็มีปัญหา เพราะผมไปต่างประเทศบ่อย drop บ้าง มีบริษัทในเครืออยู่ต่างประเทศหลายประเทศ ก็ไปเรื่อย ๆ บางที่ก็มีอุปสรรคแต่ก็พยายามจะเรียนรู้ พยายามจะศึกษาเราเรียนรู้ก็เยอะ ไม่เฉพาะจากสถาบันการศึกษา จากตำรา เรียนรู้จากพนักงานนี่แหละ

**ถาม :** นี่แหละสำคัญที่สุด วันนี้ไม่คิดออกไปเป็นเถ้าแก่บ้างเองหรือ ?

**ตอบ :** คงไม่ทำหล่ะธุรกิจตัวนี้ คงไม่ต่างกันระหว่างตรงนี้กับไปทำเอง ผมคิดว่าคงจะ early retry คิดว่าเร็ว ๆ นี้ เหมือนอย่างที่บอกเหมือนปั่นจักรยาน ผมคิดว่าเราก็มีภาระ องค์กรเอกชนนะอาจารย์เหมือนขี่จักรยาน ถ้าหมดสภาพแล้วก็ต้องยอมรับ ก็ต้องเปลี่ยนให้คนอื่นแทน หรือไม่ก็เขาอาจจะเปลี่ยนเอาเอง ทุกอย่างมีดี เพราะฉะนั้นเป็นอะไรที่ไม่ได้อยู่กับที่ ผมคิดว่ามันถึงจุด เพราะอยู่ในตำแหน่งนี้มาเกือบ 12 ปีแล้ว

**ถาม :** ที่นี่เรียกว่ารู้ทุกซอกทุกมุม หลับตานึกภาพออกเลย ?

**ตอบ :** ก็ไม่เชิง ก็มีคนอยู่ใกล้กับผมนี่ อย่างคุณกิตติ หรือคนอื่น ๆ อีกเยอะ

**ถาม :** ทุกคนที่อยู่ที่นี่ 10 กว่าปีมีความผูกพันกับองค์กรสูง ?

**ตอบ :** คือ คนเหล่านี้ผมคิดว่าถ้าเขาออกไปน่าจะไปทำส่วนตัว ไปเป็นลูกจ้างเขา ผมคิดว่าน่าจะยาก ปรับตัวก็ยาก แต่ผมก็ไม่มีความคิดเช่นนี้จริง ๆ ผมไม่ใช่นักอุตสาหกรรมและผมไม่ใช่นักธุรกิจ ต้องยอมรับตรงนั้น ผมไม่ชอบธุรกิจตรงนี้ ที่ทำอยู่ก็เพราะมีภาระ มีความจำเป็นเท่านั้นเอง ไม่ชอบธุรกิจ

**ถาม :** ชอบทำสวนหรือครับ ?

**ตอบ :** คือทำอะไรก็ได้ครับอาจารย์ บางที่อาจจะถ่ายทอดความรู้ให้กับคนบ้าง

**ถาม :** ดีแล้วนะ ผมจะเชิญ ?

**ตอบ :** เพราะผมเป็นนักวิชาการ จริง ๆ ผมเป็นนักวิชาการไม่ใช่นักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารจะบริหารจากประสบการณ์ไม่ใช่นักบริหารประเภท.... O.K ผมจบ MBA ก็จริง แต่ก็มีส่วนบ้าง

**ถาม :** ผมว่าเรื่องพวกนี้เรามาตัดสินใจตัวเองลำบากว่าเราจะเป็นนักอะไร แต่ว่าคนที่ตัดสินใจคือคนที่อยู่รอบตัวเรา ?

**ตอบ :** ตอนนี้ไม่รู้ว่าเป็นนักวิชาการหรือนักบริหาร แต่ไม่ใช่นักธุรกิจ เพราะไม่ได้มองอะไรเป็นตลาด ผมไม่เคยมองถ้าผมมองแบบนักธุรกิจ มุ่งเน้นกำไรนี่ ผมคิดว่าผมมีปัญหาเยอะในการทำงานเพราะความรู้ด้านวิชาการ โดยเฉพาะด้านนี้ก็เยอะ แต่ไม่ใช่ธุรกิจไม่เคยคิดจะทำธุรกิจส่วนตัว

**ถาม :** ถ้าพูดอย่างนั้นแล้วใครจะเชื่อล่ะ เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัททรอปิคอล แคนนิ่ง แล้วไม่ใช่นักธุรกิจ ?

**ตอบ :** ไม่รู้นะ ผมไม่ใช่

**ถาม :** ผมว่านักธุรกิจมีหลายระดับนะ ธุรกิจที่ดีก็มีนะ ตอนนี้เราอย่าไปคิดว่าถ้าธุรกิจแล้วจะลบตลอด ?

**ตอบ :** ใช่ครับ ผมถึงบอกว่าตอนนี้บางคนมองภาพอย่างที่ว่า ก่อนมาเป็นพระเอก พอมาแล้วเป็นผู้ร้ายไปหมด ผิดโน่น ผิดนี่ ผิดนิด ผิดหน่อย บอกว่าเป็นการจงใจ ทั้ง ๆ ที่เราก็ยอมรับว่าบางทีเราก็มีผิดบ้าง ทำให้เกิดปัญหากัน ผมถึงบอกว่าเป็นอย่างนี้ เราเจอคนดีที่เกี่ยวข้องกับเราก็ดีหน่อย ผมว่าทัศนคติสำคัญนะ E.Q สำคัญนะ ผมจึงเน้นเรื่องนี้กับลูกของผม เลยไม่อยากให้เก่ง ไม่อยากให้ I.Q สูง อยากให้ E.Q ดี เพราะผมไม่ใช่คนเรียนเก่ง เก่งกลาง ๆ

**ถาม :** แต่ว่าตรงนี้จะชี้งได้ ไม่ได้ชี้งทันที มันต้องกล่อมเกลา ต้องมีประสบการณ์เป็นสิบ ๆ ปีค่อย เข้าใจชีวิต ไม่ใช่อยู่ ๆ สอนแล้วจะเกิด ?

**ตอบ :** ครับ ผมแนวคิดเปลี่ยน ผมมาย้อนดูตอนผมมาทำงานใหม่ ๆ ก็คิดอีกแบบ ทำงานมาสักระยะก็เปลี่ยน เปลี่ยนกลับไปกลับมา เปลี่ยนไปโน่น เปลี่ยนไปนี่ เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ผมคิดว่าคนเราสำคัญก็คือเราต้องเปิดเพื่อรับการเรียนรู้ ถ้าเราไม่รับก็ไม่รู้ การเรียนรู้ก็ไม่เกิด การพัฒนาก็ไม่เกิด

**ถาม :** ก็คนเราไม่เหมือนกันทุกคน คุณกิตติว่าอย่างไร คุณอยู่ฝ่ายบุคคลใช่ไหมครับ ?

**ตอบ :** เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลรองมาจากคุณกัมพล ก็ดูงานด้านบุคคล

**ถาม :** ทัศนคติดูอย่างไร เรื่องของคนเรื่องไหนหนักใจที่สุด ?

**ตอบ :** เรื่องหนักใจหรือครับ เหมือนอย่างที่เรียนส่วนใหญ่ทำงานกันมานาน ความคุ้นเคยกัน การประสานงานกันค่อนข้างจะง่าย เหมือนเราคุยกัน หารือกัน ค่อนข้างจะเข้าใจกัน

**ถาม :** ประสานงานกับลูกน้องทั้งหลาย ?

**ตอบ :** ไม่ครับ ระดับฝ่ายด้วยกัน ระดับที่ทำงานด้วยกัน คือต้องเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับเดียวกัน ระดับล่างกว่า ระดับล่างนี่ก็อาศัยความคุ้นเคยส่วนตัว ผมค่อนข้างจะใกล้ชิดกับคนงาน ปัญหาก็ค่อนข้างน้อย

**ถาม :** คนงานระดับ 2,000 คนนี้เลยหรือ ?

**ตอบ :** คนงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเปลี่ยน อยู่ก็ค่อย ๆ คุ้นเคย มีอะไรก็มาติดต่อ มีงานมีการก็บอก ผมคิดว่าส่วนหนึ่งที่เป็นหัวใจก็คือเราบริหารแบบโปร่งใส ผมเข้าใจ transparent (ความโปร่งใส) นี่สำคัญ เพราะโปร่งใสแล้วคนที่ทำงานด้วยกันติดต่องาย อย่างเช่น ค่าแรงล่วงเวลาของเขา เขาควรจะได้แล้วไม่ให้เขา คนที่ทำก็พยายามทำตามนโยบาย (สมมุติ) ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ เพราะคนงานไม่ใช่ว่าเขาโง่ คือถ้าเราโปร่งใส ที่เหลือจะทำงานยากหรือง่ายอยู่ที่ปัญหาส่วนตัวเราแล้ว ถ้ากฎระเบียบชัดเจน เรายังทำไม่ได้ เรายังมีข้อขัดแย้งต้องมาพิจารณาตัวเราด้วย ก็อย่างที่คุย ส่วนหนึ่งเกิดจากความคุ้นเคย ผมคิดว่าพนักงานเขาไม่ได้มีทัศนคติที่แย่กับบริษัท ถ้าแย่ก็คงมีปัญหาเยอะ

**ถาม :** ความรู้สึกส่วนตัวผม ผมมองว่ายุ่งกับเครื่องจักรสบายดีกว่าคน ?

**ตอบ :** ต้องทำความเข้าใจคน บางครั้งบางเรื่องไม่ใช่ปัญหาการทำงาน บางครั้งเขาตั้งใจ เขามาปรึกษาบางเรื่อง เราต้องมีความไว้วางใจแก้ปัญหาให้เขาได้ หน่วยงานตรงนี้มีความสำคัญที่จะต้องปรับให้เขาเข้าใจ บางทีเราก็มีข้อบกพร่อง แต่จะทำอย่างไร อย่างเช่นผมกับอาจารย์ดีกันผิดพลาดนิดหน่อยก็ไม่เป็นไร แต่ถ้าไม่ถูกกันอยู่แล้ว ผิดนิดหน่อยก็เอากันเป็นเรื่องแล้ว เหตุเกิดเหมือนกันแต่ผลต่างกัน ผมว่าตรงนี้สำคัญ

**ถาม :** คุณลงเดินไปดูตามไลน์ผลิตกันเลยหรือครับ ?

**ตอบ :** ครับ ผมเองก็เริ่มมาจากในไลน์เหมือนกัน ผมเป็นซุปเปอร์ไวเซอร์ แล้วเป็นผู้จัดการแผนกผลิต ส่วนใหญ่กับคนงานก็คุ้นเคย ช่องว่างตรงนี้ไม่เยอะ คนงานจะรู้สึกว่าเป็นกันเอง เขามีอะไรก็ปรึกษาได้ ปัญหาข้อขัดแย้งจึงไม่ค่อยมี

**ถาม :** ปัญหาที่เขามาปรึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากเรื่องทำงานแต่เป็นเรื่องการดำเนินชีวิตส่วนตัวของเขาหรือครับ ?

**ตอบ :** ก็มีบ้าง เรื่องทำงานก็มีบ้าง เช่น ความไม่เข้าใจกับหัวหน้างานบ้าง กับเพื่อนร่วมงานบ้าง เขามาปรึกษาเราแทนที่จะตัดสินใจกันเอง ถ้าเขามาปรึกษาเรา เราอาจจะช่วยเขาได้บ้าง การที่เขาแก้ปัญหาด้วยการทะเลาะเบาะแว้งกันบางทีก็มีปัญหา ตรงนี้บางทีผมว่าลดความขัดแย้งลงได้บ้าง ปัญหาขัดแย้งในแง่ของบริษัทที่นี่มีน้อยมาก มีไม่ใช่ว่าไม่มีแต่

น้อยมาก ส่วนใหญ่ปัญหาที่แก้กันก็คือ ทำอย่างไรให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี เหมือนกับอาจารย์ทำงานด้วยกันถ้าทะเลาะกัน ขัดใจกับคนโน้น มีเรื่องกันคนนี้ เด็กก็ออกง่าย การ turn over ก็เกิดขึ้น ที่นี่แรงงานเป็นผู้หญิงส่วนใหญ่ แรงงานผู้ชายก็มีแต่เปอร์เซ็นต์น้อย มีเรื่องชู้สาวบ้าง แต่ก่อนเราเคยคิดจะออกกฎ แต่มาปรึกษากันแล้วดูว่าจะทำไม่ได้ เพราะไม่ชอบกฎระเบียบ

**ถาม** : ครับเป็นธรรมดา ผมขอย้ำอีกว่ามีโอกาสผมขอเชิญไปพูดให้เด็กฟัง ผมรู้จักหน่อย เรียนรุ่นหลังคุณกัมพล ขณะมาเรียนอยู่น่ะ ?

**ตอบ** : มี แต่เรียนจบแล้ว ที่นี่มีเรียน MBA ที่เรียนจบแล้ว 4 คน กำลังเรียนก็มีไม่แน่ในว่าจบหรือยัง เหมือนอย่างที่บอกเราเปิดโอกาส ใครสอบได้อยากเรียนก็เรียนเลย ไม่เป็นไรเราเปิดโอกาส ในคณะ วจก. ผมไม่ค่อยรู้จักใคร เพราะว่าเรียน MBA ก็ประเภทเรียนไม่ถึง 50 เปอร์เซ็นต์

**ถาม** : ไปต่างประเทศบ่อย ?

**ตอบ** : ครับ ผมมีปัญหาไปต่างประเทศบ่อย บางทีสอบใกล้เคียงกันผมก็ไปประชุม บางทีอาจารย์เขาให้สอบใหม่ บางทีสอบใหม่ก็รู้สึกว่ายังไม่ได้เรียนเลย มาสอบอะไรนะ เพราะเป้าหมายเราคือการเรียนรู้ ผมไม่มีความจำเป็นที่จะได้วุฒิบัตรเพิ่ม ไม่มีความจำเป็นถึงขนาดนั้น จริง ๆ ถ้าเรียนก็จบภายใน 2 ปีเหมือนกันแต่ติดภาคนิพนธ์ ทำกันเป็นปี สองปีไม่เสร็จสักที

**ถาม** : คือ เวลาเรามาอยู่ที่ทำงานอย่างนี้ ไม่มีสมาธิพอ ไม่เชิงว่าไม่มีเวลา ?

**ตอบ** : ไม่เชิงว่าไม่มีเวลา ไม่มีสมาธิเพราะมีเรื่องให้คิดเยอะ บางครั้งตั้งใจว่าจะเก็บข้อมูล มานั่งดูข้อมูลว่าจะวิเคราะห์อะไร พอเริ่มจะคิด มาแล้วเดี๋ยวโทรศัพท์ มีเรื่องเยอะพอมาแล้วตรงนี้ก็ทิ้งไว้ก่อน

**ถาม** : ขอบคุณมากนะครับที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ผมก็เพิ่งจบกลับมา เพิ่มกลับมาเหมือนกัน คิดว่าเป็นเพื่อนกันก็แล้วกัน ตอนนี้เราก็อยู่ในวัยพอ ๆ กัน แต่ผมมองว่าสังคมต้องเกื้อกูล ไม่ว่าจะเป็นโรงงาน ต้องยอมรับว่าในอดีตบางแห่งเขาไม่ยอมให้เราเข้าไปสัมผัสในโรงงานเลยนะ เขาไม่เปิดโอกาส ขอสัมภาษณ์ยังไม่ให้สัมภาษณ์เลย ?

**ตอบ** : อาจจะเป็นจังหวะที่เขากำลังยุ่งอยู่

**ถาม** : บางทีเราก็ขยาดว่าเขาอยากให้เราหรือเปล่านะ ?

**ตอบ** : ผมคิดว่าโดยรวมแล้วไม่น่าจะขัดข้องนะ

**ถาม** : แต่ว่าระยะหลังภาพมันดีขึ้น ภาพในแง่ความเข้าใจ แต่มีข้อคิดอยู่นะว่าถ้าผู้บริหารระดับสูงเท่าไรความเข้าใจจะมากขึ้น หมายความว่ายิ่งเขาผ่านประสบการณ์ผู้ใหญ่มากเท่าไรถึงวันนี้ต้องเกื้อกูลกันแล้ว อย่างในอดีตโซติวัฒน์เขาไม่ให้เลยนะ แต่เดี๋ยวนี้... บังเอิญเมื่อ

วันก่อนผมนั่งเครื่องบินติดกับเจ้าของ คุณเจริญศรี เจริญกุล ก็คุยกัน พูดถึงวันนี้เขามองว่าสังคมนี่สำคัญ ?

**ตอบ :** ผมคิดว่าที่ผ่านมาผมรู้จักท่านดี ผมคิดว่าที่ผ่านมาอยู่ที่การประสานด้วย เพราะถ้าประสานไม่ดี...

**ถาม :** มีส่วน แต่มาระยะหลังท่านก็ดี บางเรื่อง เช่น เรื่องความสะอาดนี่ สมัยก่อนผมพาเด็กไปดูการผลิตในไลน์ แต่ตอนหลังเขาเน้นบางที่กลัวเส้นผมนิดหนึ่ง ?

**ตอบ :** นี่ก็มีส่วน แต่บางครั้งเป็นข้อจำกัดของลูกค้า คือ เขาบอกว่าถ้าคุณผลิตสินค้าให้เขา เขาไม่ต้องการให้บุคคลภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไว้ก่อน บางทีประเด็นเป็นอย่างนั้นต้องเข้าใจว่าทำไมเขากีดกัน จริง ๆ แล้วมีข้อจำกัด เพื่อเป็นข้อกำหนดว่าต้องเป็นระเบียบ เป็นกฎเกณฑ์ เวลาเขาที่นี่จะมีการ monitor ลูกค้าที่ซื้อสินค้าเขาจะมาจ้ำจี้ จ้ำไช system เป็นอย่างไร คุณภาพ การปกป้อง มีการกำหนดกฎเกณฑ์เรื่องนี้ไว้ชัดเจนหรือเปล่า ถ้ามีการกำหนดแล้วปฏิบัติตามหรือเปล่า บางทีที่เขากำหนดว่าห้ามบุคคลภายนอกเข้าไปในไลน์การผลิต เพื่อป้องกันการปนเปื้อนต่าง ๆ ไม่ควรจะให้เข้าไปถ้าไม่จำเป็น เพราะฉะนั้นถ้าเขากำหนดตรงนั้น ในแง่ปฏิบัติเขาเลยห้าม พอห้ามถ้าคนอื่นไม่เข้าใจก็คิดว่าเขาปิดบัง นี่คือความไม่เข้าใจ ผมคิดว่าธุรกิจในระดับนี้เขาไม่ได้คิดอย่างนั้น อาจารย์จะเจอไม่ใช่เฉพาะที่โชติวัฒน์ ที่นี่ หรือที่ไหนก็ตาม ถ้าอาจารย์ไปคุยผมว่าเขาคงมองภาพเหมือนกัน ถ้าเขาไม่มองอย่างนั้นเขาคงอยู่อย่างนี้ไม่ได้หรอก เพราะฉะนั้นไม่ต่างกัน แต่บางที่อาจจะเด่นบางอย่าง อาจจะด้อยบางอย่าง แต่โดยรวมแล้วก็มีทั้งดีและทั้งเสีย

**ถาม :** บางทีเราอาจจะเข้าไม่ถูกจุดก็ได้ คือเข้าไม่ถึงเขา บางทีอยู่ที่ว่าเราติดต่อใครไปเหมือนกัน

**ตอบ :** เป็นไปได้นะอาจารย์ ในแต่ละองค์กรก็ต่างกัน บางทีผมคิดว่าเวลาไม่ตรงกัน ผมก็เจอเยอะ

**ถาม :** ขอบคุณมากนะครับ เข้าใจว่านะเรื่องสำคัญ ?

**ตอบ :** อยู่ที่เวลานะอาจารย์ สมมุติว่าอาจารย์อยากเจอผมช่วงนี้ ช่วงนี้ผมไม่ว่าง แล้วให้คำตอบกลับว่าจะให้พบช่วงไหนตอบไม่ได้

**ถาม :** ขอบคุณอีกครั้งครับ (มอบของที่ระลึก)

# ภาคผนวก ง.

# ประวัติผู้วิจัย

**ผศ.ดร. วันชัย ธรรมสัจการ หัวหน้าโครงการ**

การศึกษา : วท.ด. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

วท.ม. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กศ.บ. ภูมิศาสตร์

ที่ทำงาน : ศูนย์วิจัยพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Tel : 074-286724 – 6 , E-mail : dwanchai@ratree.psu.ac.th

**ผศ.ดร. สุจิตรา จรจิตร นักวิจัย**

การศึกษา : กศ.ด. การบริหารการศึกษา

กศ.ม. ภาษาไทย

กศ.บ. ภาษาไทย

ที่ทำงาน : ภาควิชาสารัตถศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Tel : 074-212789 , E-mail : jsujitra@ratree.psu.ac.th

**ผศ. ชูศักดิ์ จรูญสวัสดิ์ นักวิจัย**

การศึกษา : ศ.ม. เศรษฐศาสตร์

ศ.บ. เศรษฐศาสตร์

ที่ทำงาน : ภาควิชาสารัตถศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Tel : 074-212789 , E-mail : cchusak@ratree.psu.ac.th

**อ.กานดา จันทร์แย้ม นักวิจัย**

การศึกษา : วท.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม

วท.บ. จิตวิทยาอุตาสาหกรรม

ที่ทำงาน : ภาควิชาสารัตถศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

Tel : 074-212789 , E-mail : jkanda@ratree.psu.ac.th