

บทที่ 6

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การสำรวจวิจัย เรื่อง ความต้องการฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ประจำปี 2548 และแนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549 และเพื่อนำผลความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) ไปวิเคราะห์กับผู้สำเร็จการศึกษา (อุปทาน) แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และเกี่ยวเนื่อง เพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลฝีมือแรงงานต่อไป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และเกี่ยวเนื่อง จำนวนทั้งสิ้น 1,7152 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการ 5 กลุ่ม คือ 1. ผู้ผลิต ประกอบซ่อมรถพวง 2. ผู้ผลิต ประกอบ ซ่อมรถยนต์ ฯลฯ 3. ผู้ผลิต ประกอบ ซ่อมจักรยานยนต์ ฯลฯ 4. ผู้ผลิต ประกอบ ซ่อมรถใช้งานเกษตร และ 5. ผู้ผลิตชิ้นส่วน ประกอบ ของยานพาหนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จำนวน 2,500 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.58 ของสถานประกอบใน 10 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ชลบุรี นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี สมุทรสาคร และฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม “ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์” ที่กลุ่มวิจัยกระทรวงแรงงานและคณะผู้วิจัยจากสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิตจัดทำขึ้น โดยมีความเชื่อมั่นที่ 0.93 การสัมภาษณ์ และการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กับผู้ประกอบการ จำนวน 40 แห่ง ใน 5 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี สุพรรณบุรี และราชบุรี และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลของข้อมูลดังนี้ คือ

1. ผลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามจังหวัดที่ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ สมุทรปราการ และนนทบุรี ตามลำดับ สาขาของผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ รถยนต์ รองลงมา คือ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ตามลำดับ จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ น้อยกว่า 10 คน รองลงมา คือ 10-19 คน และ 20-49 คน ตามลำดับ บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 63,631 คน แบ่งออกเป็นเพศชาย จำนวน 42,490 คน และเพศหญิง จำนวน 21,141 ตำแหน่งผู้บริหารมีช่วงอายุ 36-50 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ 31-35 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ช่วงอายุ

ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อยู่ระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 31-35 ปี และ 21-25 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของผู้เชี่ยวชาญงานเฉพาะด้านอยู่ระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 26-30 ปี และ 36-50 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของนักวิชาชีพ/วิศวกร อยู่ระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 26-30 ปี และ 36-50 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของพนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน อยู่ระหว่าง 30-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 26-30 ปี และ 36-50 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของพนักงานฝีมือ อยู่ระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด รองลงมา 21-25 ปี และ 31-35 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของพนักงานกึ่งฝีมือ อยู่ระหว่าง 31-35 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 26-30 ปี และ 21-25 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของพนักงานปฏิบัติการ อยู่ระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด รองลงมา 31-35 ปี และ 21-25 ปี ตามลำดับ ช่วงอายุของพนักงานทั่วไป อยู่ระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด รองลงมา 21-25 ปี และ 31-35 ปี ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ที่มีมากที่สุด คือปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ปวส. และอนุปริญญา ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มากที่สุด คือปริญญาตรี รองลงมาคือ ปวส. และอนุปริญญา และตามลำดับ วุฒิการศึกษาของผู้ชำนาญงาน มากที่สุด คือปริญญาตรี รองลงมาคือ ปวส. และอนุปริญญา และตามลำดับ วุฒิการศึกษาของนักวิชาชีพ/วิศวกร มากที่สุด คือปริญญาตรี วิศวกรรมอุตสาหกรรม, เครื่องกล, โลหะ รองลงมา คือ ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ และปริญญาตรี วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของพนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน มีมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา คือ ปวส. และอนุปริญญา และ ปวช. ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของพนักงานฝีมือ มากที่สุด คือ ปวส. และอนุปริญญา รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และปวช. ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของพนักงานกึ่งฝีมือมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และปวช. ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 6 และปวช. ตามลำดับ วุฒิการศึกษาของพนักงานทั่วไปมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ปวช. ตามลำดับ

2. ผลช่วงอายุและวุฒิการศึกษาของแรงงานฝีมือกลุ่มต่าง ๆ

แรงงานฝีมือ ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้บริหาร, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, ผู้ชำนาญงานเฉพาะด้าน, นักวิชาชีพ/วิศวกร, พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน และพนักงานฝีมือ รวมจำนวนทั้งสิ้น 42,148 คน มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 12,887 คน รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 12,083 คน และ 21-25 ปี จำนวน 8,242 คน ตามลำดับ

แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวนทั้งสิ้น 5,760 คน มีช่วงอายุ 31-35 ปี มากที่สุด จำนวน 2,035 คน รองลงมาคือ 26-30 ปี จำนวน 1,964 และ 36-50 ปี จำนวน 266 ตามลำดับ

แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 15,723 คน มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด จำนวน 5,051 คน รองลงมาคือ 21-25 ปี จำนวน 4,060 คน และ 36-50 ปี จำนวน 1,956 คน ตามลำดับ

แรงงานฝีมือ ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้บริหาร, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, ผู้ชำนาญงานเฉพาะด้าน, นักวิชาชีพ/วิศวกร, พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน และพนักงานฝีมือ รวมจำนวนทั้งสิ้น 42,148 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด จำนวน 10,899 คน รองลงมาคือ ปวส. และอนุปริญญา จำนวน 9,311 คน และ ปวช. จำนวน 6,211 คน ตามลำดับ

แรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนทั้งสิ้น 5,760 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด จำนวน 4,997 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 360 คน และ ปวช. จำนวน 255 คน ตามลำดับ

แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 15,723 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด จำนวน 7,074 คน รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,684 คน และ ปวช. จำนวน 2,809 คน ตามลำดับ

3. แนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้ประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 2,500 แห่ง มีผู้ที่แจ้งความต้องการแรงงานในปี 2549 จำนวนทั้งสิ้น 134 แห่ง พบว่า

วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ที่ต้องการมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสบการณ์ จำนวน 6 คน ทั้งนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีพนักงานน้อยกว่า 10 คน ในสาขาผลิต ประกอบ ซ่อมรถจักรยานยนต์ รองลงมาคือ ปริญญาตรีวิศวกรรมอุตสาหกรรม, เครื่องกล, โลหะ และปริญญาตรีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า จำนวนคุณวุฒิละ 5 คน

วุฒิการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่ต้องการมากที่สุด คือ ปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 14 คน รองลงมาคือ ปวช. สาขาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 6 คน และต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น และปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ จำนวนคุณวุฒิละ 5 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของผู้ชำนาญงานเฉพาะด้าน ที่ต้องการมากที่สุด คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 21 คน รองลงมาคือ ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน และ ปวส. และอนุปริญญาจำนวน 9 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของนักวิชาชีพ/วิศวกร ที่ต้องการมากที่สุด คือ ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ จำนวน 7 คน รองลงมา คือ ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์อื่น ๆ, ปริญญาตรีวิศวกรรมอุตสาหการ, เครื่องกล, โลหะ, ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ และปวส. และอนุปริญญาสาขาช่างอุตสาหกรรม จำนวนคุณวุฒิละ 2 คน

วุฒิการศึกษาของพนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน ที่ต้องการมากที่สุด คือ ปวช.ช่างกลโรงงาน จำนวน 20 คน รองลงมา คือ ปวส. และอนุปริญญาช่างยนต์สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 8 คน และ ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปริญญาตรีวิศวกรรมอื่น ๆ, ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ จำนวนคุณวุฒิละ 6 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของพนักงานฝีมือ ที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 60 คน รองลงมาคือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 56 คน และปวช.ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 45 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของพนักงานกึ่งฝีมือ ที่ต้องการมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 558 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 50 คน และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 24 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของพนักงานปฏิบัติการ ที่ต้องการมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 140 คน รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 38 คน และปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 34 คน ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาของพนักงานทั่วไป ที่ต้องการมากที่สุด คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 93 คน รองลงมาคือ ปวช. จำนวน 73 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 54 คน ตามลำดับ

แรงงานฝีมือ ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง ผู้บริหาร, ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, ผู้ชำนาญงานเฉพาะด้าน, นักวิชาชีพ/วิศวกร, พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน และพนักงานฝีมือ จำนวนทั้งสิ้น 603 คน วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องการมากที่สุด จำนวน 89 คน รองลงมาคือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 87 คน และ ปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 79 คน ตามลำดับ

แรงงานกึ่งฝีมือ ที่ต้องการในปี 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 688 คน วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องการมากที่สุด จำนวน 558 คน รองลงมาคือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 50 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 24 คน ตามลำดับ

แรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานทั่วไป ที่ต้องการจำนวนทั้งสิ้น 576 คน วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องการมากที่สุด จำนวน 233 คน รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 92 คน และ ปวช. จำนวน 78 คน ตามลำดับ

แสดงให้เห็นว่า แนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549 ที่ผู้ประกอบการแจ้งความจำนงค์ไว้ทั้งสิ้น 1,867 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 874 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 169 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 143 คน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิในระดับปวช. มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น มากที่สุด จำนวน 169 คน รองลงมา คือ ปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 134 คน และ ปวช. จำนวน 114 คน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิในระดับปวส.และอนุปริญญา มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ปวส. และอนุปริญญาช่างยนต์สาขาเทคนิคยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 43 คน รองลงมา คือ ปวส. และอนุปริญญาสาขาช่างกลโรงงาน จำนวน 35 คน และ ปวส.และอนุปริญญา จำนวน 19 คน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ จำนวน 32 คน รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีด้านอื่น ๆ จำนวน 30 คน ปริญญาตรีวิศวกรรมอื่น ๆ จำนวน 15 คน และปริญญาตรีวิศวกรรมอุตสาหกรรม, เครื่องกล, โลหะ จำนวน 10 คน ตามลำดับ

ปัญหาในการสรรหาบุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกัน อาทิ ตำแหน่งผู้บริหาร มีปัญหาน้อยที่สุด รองลงมาคือ พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป

ปัญหาด้านไม่มีผู้สมัครมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานฝีมือ รองลงมาคือ พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน

ปัญหาด้านผู้สมัครมีประสบการณ์ไม่ตรงกับที่ต้องการมากที่สุด คือ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน รองลงมาคือ พนักงานฝีมือ

ปัญหาด้านผู้สมัครมีคุณภาพไม่ตรงที่ต้องการมากที่สุดคือ ตำแหน่งพนักงานฝีมือ รองลงมาคือ พนักงานปฏิบัติการ

ปัญหาด้านผู้สมัครต้องการค่าจ้างสูงเกินไป คือ พนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน รองลงมาคือ พนักงานปฏิบัติการ

4. ผลการขยายขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร

จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 2,500 แห่ง (14.58%) จากทั้งสิ้น 17,152 แห่ง มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 63,631 คน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ จำนวน 42,148 คน คิดเป็นร้อยละ 66.24 แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 5,760 คน คิดเป็นร้อยละ 9.05 และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 15,723 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแรงงานทั้งสิ้น 436,427 คน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ จำนวน 289,081 คน แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 39,506 คน และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 107,840 คน

แนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 1,867 คน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ จำนวน 603 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 688 คน คิดเป็นร้อยละ 36.85 และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 576 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 12,805 คน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ จำนวน 4,136 คน แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 4,719 คน และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 3,951 คน

แนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือในปี 2549 ที่ผู้ประกอบการแจ้งความจำนงค์ไว้ทั้งสิ้น 603 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 89 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 87 คน และ ปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 79 คน ตามลำดับ

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 4,136 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 610 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 597 คน และ ปวช. ช่างยนต์ สาขาเทคนิคยานยนต์ จำนวน 542 คน ตามลำดับ

โดยสรุป จะเห็นได้ว่า แรงงานฝีมือ ที่มีความต้องการ คือ ตำแหน่งนักวิชาชีพ/วิศวกร ที่สำเร็จการศึกษาสาขาเครื่องกล, อุตสาหกรรม เป็นสำคัญ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค/หัวหน้างาน ที่สำเร็จ

การศึกษาระดับ ปวส.และอนุปริญญา ในสาขาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น, เทคนิคโลหะ และเทคนิคยานยนต์ เป็นสำคัญ

แนวโน้มความต้องการ**แรงงานกึ่งฝีมือ**ในปี 2549 ที่ผู้ประกอบการแจ้งความจำนงค์ไว้ทั้งสิ้น 688 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 558 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 50 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 24 คน ตามลำดับ

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแนวโน้มความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 4,719 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,827 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 343 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 165 คน ตามลำดับ

โดยสรุป จะเห็นได้ว่า แรงงานกึ่งฝีมือ ที่มีความต้องการ คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาปีที่ 6, และปวช. ที่มีทักษะฝีมือด้านเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น เป็นสำคัญ

แนวโน้มความต้องการ**แรงงานไร้ฝีมือ**ในปี 2549 ที่ผู้ประกอบการแจ้งความจำนงค์ไว้ทั้งสิ้น 576 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 233 คน รองลงมา คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 92 คน และ ปวช. จำนวน 78 คน ตามลำดับ

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแนวโน้มความต้องการแรงงานไร้ฝีมือในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 3,951 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,598 คน รองลงมา คือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 631 คน และ ปวช. จำนวน 535 คน ตามลำดับ

โดยสรุป จะเห็นได้ว่า แรงงานไร้ฝีมือ ที่มีความต้องการ คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6, มัธยมศึกษาปีที่ 6, และปวช. ที่มีทักษะฝีมือด้านเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น เป็นสำคัญ

แนวโน้มความต้องการ**แรงงานโดยรวม**ในปี 2549 ที่ผู้ประกอบการแจ้งความจำนงค์ไว้ทั้งสิ้น 1,867 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 874 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น จำนวน 169 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 143 คน ตามลำดับ

เมื่อขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ได้จำนวนแนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549 รวมทั้งสิ้น 12,805 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6,036 คน รองลงมา คือ ปวช. สาขาเทคนิคโลหะ/ช่างเชื่อม และโลหะแผ่น จำนวน 1,159 คน และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 988 คน ตามลำดับ

5. ผลจากการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ประกอบการ

สรุปผลของการประชุมกลุ่มย่อย มีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. สภาพการประกอบการและปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน

- ขาดแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือที่มีคุณวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราและชลบุรี
- ขาดแรงงานกึ่งฝีมือคุณวุฒิปวช. และปวส.ช่างเชื่อม ในทุกจังหวัด
- ขาดแรงงานฝีมือคุณวุฒิตักษะวิชาชีพสาขาเครื่องกล อุตสาหการ ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่
- คุณภาพของพนักงานใหม่ คุณวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะทางด้านช่างในระดับต่ำ จำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนาเป็นเวลานาน
- ความอดทนอดทน สู้งาน และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในคุณวุฒิต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษา ในทุกระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในอดีต
- อัตราการเปลี่ยนงาน ลาออกค่อนข้างสูงในบางตำแหน่ง อาทิ วิศวกร พนักงานปฏิบัติการ พนักงานกึ่งฝีมือ เพื่อต้องการเงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า
- พนักงานแทบทุกระดับมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะด้านค่อนข้างต่ำ มักจะมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บริหารต่างชาติ และมีปัญหาในการควบคุมเครื่องมือที่มีรายละเอียดเป็นภาษาอังกฤษ
- ขาดช่างฝีมือในการซ่อมเครื่องมือเครื่องจักรรุ่นเก่า จำเป็นต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญจากญี่ปุ่นซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงมากถึงวันละ 40,000 บาท

- สถานที่ตั้งของสถานประกอบการใหม่ ที่อยู่นอกเขตชุมชน และห่างสถานศึกษา ระดับปวช., ปวส. มักมีปัญหาการขาดแรงงาน และต้องเปิดรับสมัครงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- พนักงานจำนวนหนึ่งที่ปฏิบัติงานไม่ครบเวลาทดลองปฏิบัติงาน 4 เดือน มักจะลาออกโดยไม่มีเหตุผล ทำให้ต้องรับสมัคร และพัฒนาพนักงานตลอดเวลา ก่อให้เกิดการสูญเสียหลายด้าน
- พนักงานจำนวนมากขาดทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ ในบางโปรแกรม อาทิ AutoCAD, Microsoft Office เป็นต้น
- สถานประกอบการร่วมทุนกับประเทศญี่ปุ่น ขาดพนักงานตำแหน่งล่าม คุณวุฒิปริญญาตรี แม้จะให้เงินเดือนที่สูงถึง 30,000 - 40,000 บาท ก็มีผู้มาสมัครน้อย บางครั้งมาทำงานแล้วก็อยู่กับบริษัทไม่นาน

2. ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้กระทรวงแรงงานช่วยเหลือ

- ต้องการให้สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรที่ทันสมัยหลากหลาย เพื่อพัฒนาแรงงานในแต่ละจังหวัด
- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ทั่วถึง และดำเนินการล่วงหน้าแต่เนิ่น ๆ เพื่อบริษัทจะได้จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม
- ต้องการให้วิศวกร หรือผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความช่วยเหลือตรวจเช็คเครื่องมืออุปกรณ์การผลิตสมัยใหม่ หรือให้ความรู้แก่บริษัทขนาดเล็กที่ไม่มีวิศวกร เพื่อจะได้ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ให้เต็มประสิทธิภาพ
- ข้อมูลความต้องการแรงงาน ของแรงงานจังหวัด และใน Website ของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลมีน้อย ไม่ค่อยปรับปรุงให้ทันสมัย และไม่ค่อยตรงกับตำแหน่งที่บริษัทต้องการ

6. ผลจากการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานฝีมือแรงงาน

การรวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงานในปี 2549 จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ได้รับข้อมูลตอบกลับมาเพียง 134 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 2,500 ฉบับ และเมื่อขยายขนาดตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 12,805 คน แบ่งออกเป็นแรงงานฝีมือ 4,136 คน คิดเป็น

ร้อยละ 32.30 แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 4,719 คน คิดเป็นร้อยละ 36.85 และแรงงานไร้ฝีมือ 3,951 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอุปทานซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า มีอุปทานมากกว่าอุปสงค์เป็นจำนวนมาก แต่เมื่อนำมาหาสัดส่วนร้อยละ พบว่า ช่องว่างระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ ต่างกันเพียง ร้อยละ 0.46 และ 0.32 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ยังสามารถที่จะรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และอนุปริญญา และปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ได้ แต่อุปทานของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเป็นจำนวนมากเกินกว่าความต้องการแรงงาน

7. ข้อจำกัดของการวิจัย

7.1 . การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

7.1.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ 1 มกราคม 2548 ในสาขาของอุตสาหกรรมยานยนต์ 5 สาขา ประกอบด้วย 1. การผลิต ซ่อม รถจักร รถพ่วง 2. ผลิตประกอบ ซ่อมรถยนต์ 3. ผลิต ประกอบ ซ่อม รถจักรยานยนต์ 4. ผลิต ประกอบ ซ่อม รถใช้งานเกษตร และ 5. ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ของยานพาหนะ ซึ่งทั่วประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 17,152 แห่ง โดยการใช้เกณฑ์ คือ ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ถ้าจำนวนประชากร มีเพียงเลขหลักสิบ และหลักหน่วย, ใช้กลุ่มตัวอย่าง 20% ถ้าประชากรมีเพียงเลขหลักร้อย, ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15% ถ้าประชากรมีเพียงเลขหลักพัน และใช้กลุ่มตัวอย่าง 10% ถ้าประชากรมีเพียงเลขหลักหมื่น เป็นต้น ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง 2,531 แห่ง แต่สัญญาข้อตกลงการศึกษาวิจัยที่กลุ่มงานวิจัย กระทรวงแรงงาน กับ สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต ให้ดำเนินการเก็บข้อมูลใน 10 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ชลบุรี นครปฐม ปทุมธานี นนทบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี สมุทรสาคร และฉะเชิงเทรา จำนวน 2,500 แห่ง ทำให้ได้ข้อมูลจากตัวอย่างใน 5 สาขา แตกต่างกันไปเล็กน้อยแต่สามารถยอมรับได้ทางสถิติ

7.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามแต่ละสาขาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นภาพรวมทั่วประเทศ เมื่อกำหนดให้ทำการศึกษาเพียง 10 จังหวัด ทำให้ข้อมูลที่ได้รับนั้น ไม่ครบถ้วนทุกสาขา เนื่องจากบางสาขานั้นมีผู้ประกอบการไม่ครบใน 10 จังหวัด อาทิ สาขาผลิต ซ่อม รถจักร รถพ่วง มีจำนวนไม่ครบตามที่ต้องการ คือ 67 แห่ง เป็นต้น จึงต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.2.1 มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นเพียง 1 เดือน หลังจากทำสัญญาเริ่มดำเนินการ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้แบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ สำหรับผู้ประกอบการ จำนวน 2,500 แห่ง ใน 10 จังหวัด ทำให้ได้รับแบบสอบถามที่มีคุณภาพและนำมาใช้ได้เพียง 300 ชุด เท่านั้น

7.2.2 แบบสอบถามที่จัดส่งไปทางไปรษณีย์ นั้นมีการตีกลับ จำนวนประมาณ 150 ชุด เนื่องจากที่อยู่ไม่ถูกต้อง หรือบางแห่งเลิกกิจการไปแล้ว แต่ไม่ได้แจ้งยกเลิกกิจการ

7.2.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีบุคลากรน้อยกว่า 10 คน, 10-19 คน, 20-49 คน เป็นส่วนใหญ่ แต่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามน้อยมาก ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจเบี่ยงเบนหรือมีข้อจำกัดได้

7.3 การวิเคราะห์และนำเสนอผลของข้อมูล

7.3.1 ข้อมูลในแบบสอบถามบางส่วนไม่สมบูรณ์ อาทิ แจ้งจำนวนเต็มของบุคลากร แต่แจ้งข้อมูลด้านเพศไม่ครบถ้วน และบางส่วนผิดพลาดในเรื่องจำนวนของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และคุณวุฒิ ซึ่งคณะผู้วิจัย ต้องมีการตรวจสอบและเทียบเคียงข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

7.3.2 ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์ เพิ่มเติมซึ่งทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ และเวลา แต่ก็ได้ข้อมูลที่มีคุณค่า

7.3.3 การนำเสนอผลของข้อมูล พิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก คือสำรวจฝีมือแรงงานในปี 2548 และแนวโน้มความต้องการแรงงานในปี 2549, ศึกษาข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในปี 2547 (ปีการศึกษา 2546) และผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปี 2547

7.3.4 มีการขยายขนาดของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ในส่วนของความต้องการแรงงานในปี 2549 (อุปสงค์) และนำไปวิเคราะห์กับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (ทั้งหมด) ในปี 2547 (อุปทาน) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน

7.3.5 ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและผ่านการฝึกอบรมในปี 2547 (อุปทาน) นั้นเป็นจำนวนเต็มของผู้สำเร็จการศึกษาโดยรวม ยังมีได้มีการจำแนก หรือแจกแจงข้อมูลว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาใดบ้างที่ศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ที่สูงขึ้น หรือมีใครบ้างที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.

ปวส.และอนุปริญญา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาโดยรวมทุกสาขาวิชา ยังมีได้มีการจำแนกสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ ก็ได้มีการระบุสาขาวิชาเช่นเดียวกัน ส่วนคุณวุฒิและสาขาวิชาอื่น ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ก็ได้ได้นำมาใช้เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เนื่องจากมีหลักสูตร สาขาวิชาเป็นจำนวนมาก และเป็นสาขาวิชาที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาคอุตสาหกรรม

8. ข้อเสนอแนะ

1. การสำรวจวิจัยความต้องการแรงงาน ควรใช้รูปแบบการสำรวจ/สัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลตามสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์แต่ละแห่ง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงยิ่งขึ้น
2. ควรดำเนินการวิจัยในรูปแบบชุดโครงการ ที่มีงานวิจัยเล็ก ๆ หลาย ๆ เรื่องรวมอยู่ในชุดเดียวกัน ซึ่งจะทำให้งานวิจัยได้ผลของข้อมูลที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลการพัฒนาตนเองของแรงงานฝีมืออย่างแท้จริง เพื่อสถานประกอบการและกระทรวงแรงงานจะได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองของฝีมือแรงงานต่อไป
4. ควรทำการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบถึงหัวข้อ/หลักสูตร ที่แต่ละสถานประกอบการมีความต้องการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมให้กับบุคลากร ซึ่งจะได้หัวข้อการฝึกอบรมที่หลากหลาย และมีจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน
5. ควรดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงรุก ให้กับบุคลากรในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยจัดการฝึกอบรมในแต่ละสถานประกอบการ หรือในนิคมอุตสาหกรรมที่แจ้งความประสงค์ให้พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม ณ สถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมแต่ละจังหวัด
6. ควรประชาสัมพันธ์หัวข้อ/หลักสูตร การฝึกอบรมให้สถานประกอบการทราบแต่เนิ่น ๆ เพื่อสถานประกอบการจะได้วางแผนการผลิต และจัดส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เสียการทำงานประจำของแต่ละฝ่ายการผลิต
7. ควรมีการปรับปรุงข้อมูลผู้สมัครงานทางอินเทอร์เน็ต ให้รวดเร็ว ทันสมัย และมีข้อมูลที่ครบถ้วน อยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ เพื่อประกอบการตัดสินใจรับสมัครงานได้ทันที

8. ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ข้อเท็จจริง ประวัติการศึกษา และผลงานของผู้สมัครอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อประโยชน์ต่อการจ้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ควรมีการประชาสัมพันธ์สรุปรายชื่อ ข้อมูลผู้สมัครงาน คุณวุฒิ ความสามารถพิเศษ ให้กับสถานประกอบการต่าง ๆ โดยตรงผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

10. ควรนำข้อมูลความต้องการแรงงานในปี 2548 และแนวโน้มความต้องการในปี 2549 ไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และวางแผนกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการทำงานที่แท้จริง กับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม และการพัฒนาประเทศโดยรวม

11. ควรตัดสินใจเพื่อสนับสนุนงบประมาณ สรรพกำลังเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มต่าง ๆ อาทิ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศต่อไป

12. ควรนำข้อมูลความต้องการแรงงาน ทักษะฝีมือแรงงาน สภาพการจ้างงานปัจจุบัน ไปบูรณาการการทำงานกับกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อการพัฒนาปัจจัยการผลิต บุคลากร กระบวนการผลิตและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างยั่งยืน

13. กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการ สภาพการจ้างงาน และทักษะฝีมือที่ต้องการ เพื่อกระทรวงศึกษาธิการจะได้จัดเนื้อหา หลักสูตรที่จำเป็น และสำคัญต่อการได้งานของผู้สำเร็จการศึกษา

14. ควรให้การสนับสนุนทักษะวิชาชีพด้านช่างกับนักเรียน นักศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละคนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์

15. สถานศึกษาควรให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ช่วยเหลือในการคิด วางแผน กำหนดกลยุทธ์ หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์

16. ควรมีหลักสูตรที่เน้นการประยุกต์ทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ทันที

17. ควรส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ในทุก ๆ ด้าน อาทิ พนักงาน เครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ และการตลาดเพื่อให้อุตสาหกรรมยานยนต์มีประสิทธิภาพทัดเทียมอารยประเทศ