



(ร่าง) แนวทางการขับเคลื่อนการจัดทำ แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและมิติพื้นที่

โครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ระยะที่ ๓-๕



สำหรับ กพร.ปจ.

ธันวาคม 2557

ความนำ

- กพร.ปช.ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแผนที่บอกปริมาณและคุณลักษณะของกำลังคนที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการและภาคการผลิตและพัฒนากำลังคนพร้อมที่จะดำเนินการ
- กพร.ปช.ได้ยกร่างแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (เอกสารฉบับนี้) ซึ่งจะได้จัดทำเป็นคู่มือเพื่อให้ดำเนินการได้ง่าย
- กพร.ปช.คาดหวังว่า กพร.ปจ.จะเป็นกลไกที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ ตามแนวทางที่โดยกร่างขึ้น

(1)
**ความเป็นมา และบทบาทของ กพร.ปช.
ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน**

ระยะที่ 1 จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ (Strategic Framework) ทิศทางและมาตรฐานของการพัฒนากำลังคน (Blueprint) ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของนานาชาติ การเข้าสู่ข้อตกลงของอาเซียน โครงสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจไทย และสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกฝีมืออาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อนำไปประกอบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งพัฒนาแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติงาน (ระยะเวลา 6 เดือน)

ดำเนินการ
แล้วเสร็จ
(ธ.ค.53)

ระยะที่ 2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนที่สมบูรณ์ ที่ประกอบด้วยแนวทางในการกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (ระยะเวลา 6 เดือน)

ดำเนินการ
แล้วเสร็จ
(พ.ค.56)

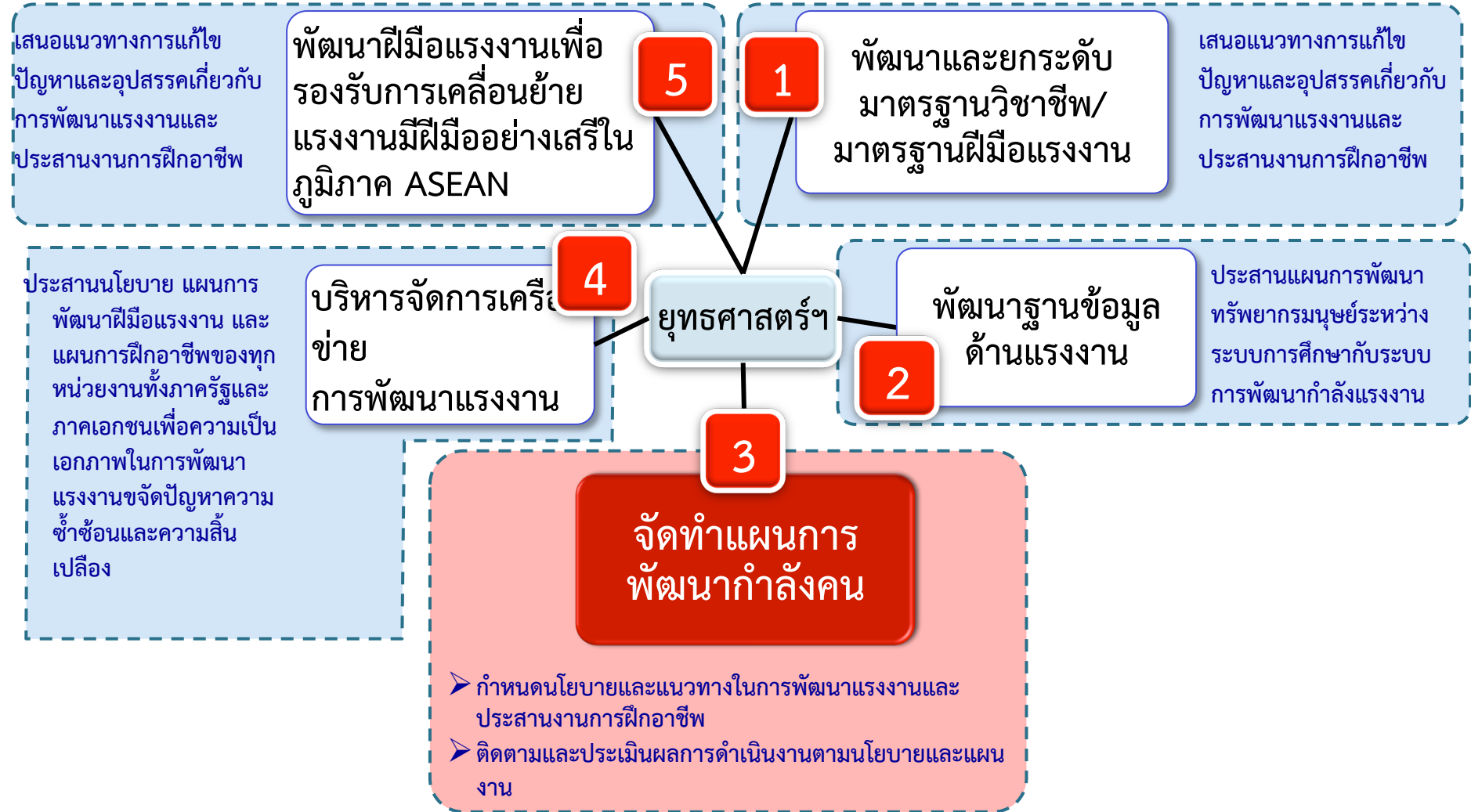
ระยะที่ 3 พัฒนาแผนดำเนินงานและแผนปฏิบัติงาน (Roadmap) ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบการพัฒนากำลังคน และเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกฝีมืออาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อเป็นแนวทางของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระบบการติดตามและประเมินผล

อยู่ระหว่าง
ดำเนินงาน

ระยะที่ 4 จัดหาทรัพยากร (งบประมาณ บุคลากร ระบบบริหารจัดการ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ: MIS) เพื่อดำเนินงานตามแผนฯ

ระยะที่ 5 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ



ความหมายและการใช้ประโยชน์: แผนการพัฒนากำลังคน

แผนการพัฒนากำลังคน หมายถึง แผนการดำเนินงานที่กำหนดปริมาณและคุณภาพของการผลิตและการพัฒนากำลังคน (ด้านอุปทาน) ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและบริการซึ่งเป็นผู้จ้างงาน (ด้านอุปสงค์) **โดยเน้นในระดับรายอุตสาหกรรม** ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานและพร้อมรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศอย่างยั่งยืน

การใช้ประโยชน์

ภาครัฐ (หน่วยงานเงินโยบาย)
ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ เช่น กลไกงบประมาณแผ่นดิน กลไกการคลัง ฯลฯ

ภาคการผลิตกำลังคน (ศร.และสถาบันการศึกษา รัฐ/เอกชน)
ใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแผนการรับ การจัดการเรียนการสอน และการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิตกำลังคนให้ตรงตามความต้องการ

ภาคการพัฒนากำลังคน (รง. และองค์กรรัฐ/เอกชน องค์กรวิชาชีพ)
ใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน การฝึกอบรม และการปรับปรุงวิธีการพัฒนาการสร้างเครือข่ายและการลงทุนอื่นๆเพื่อพัฒนาฝีมือ/ทักษะวิชาชีพของกำลังคนให้ตรงตามความต้องการ

ภาคการผลิตและบริการ (ผู้จ้างงานทั้งภาครัฐและเอกชน)
ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อความต้องการกำลังคนของผู้จ้างงานไปยังภาคการผลิตและพัฒนากำลังคน และทำให้ผู้จ้างงานเกิดความมั่นใจที่จะลงทุนในอุตสาหกรรมที่มีกำลังคนรองรับอย่างเพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ

การเลือกอุตสาหกรรมเพื่อเร่งจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

หลักเกณฑ์

1. เป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงและมีศักยภาพในการพัฒนา (Sunrise Industry) หรือ เป็นภาคส่วนที่ได้รับการผลักดันจากนโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ /อาเซียน (ดูสินค้า 9 สาขาในกลุ่มอาเซียน)
2. เป็นอุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูง
3. เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูง
4. เป็นอุตสาหกรรมที่มีการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ

อุตสาหกรรมที่เร่งจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

1. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
2. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว
3. อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
4. อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
5. อุตสาหกรรมก่อสร้าง
6. อุตสาหกรรมอาหาร

(2)

**แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
ของประเทศไทย**

หลักการสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยควรอยู่บนหลักการดังต่อไปนี้

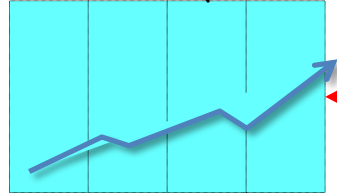
1. เป็นการจัดทำแผนฯ เชิงสมรรถนะ (Competency based Planning) ที่จำแนกความต้องการกำลังคนตามตำแหน่งงาน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง
2. ต้องมีการวิเคราะห์อุตสาหกรรมอย่างละเอียดเพื่อที่จะสามารถจำแนกโครงสร้างอุตสาหกรรม และระบุตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรม/อุตสาหกรรมย่อย
3. ในระยะแรกอาจเน้นการวิเคราะห์ปริมาณความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน

(ต่อ)

4. ในแต่ละตำแหน่งงานควรพิจารณากำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ได้แก่
 - มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ควร/ต้องมี
 - ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ต้องมี
 - วุฒิการศึกษา หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรม/ฝีมือที่ควร/ต้องมี
 - ประสบการณ์
5. การวางแผนควรทำล่วงหน้า 5 ปี และมีการ update แผนทุกๆปีในลักษณะเป็น Rolling Plan

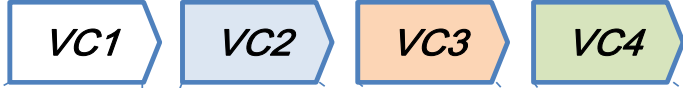
รูปแบบของแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

การเติบโตของอุตสาหกรรม

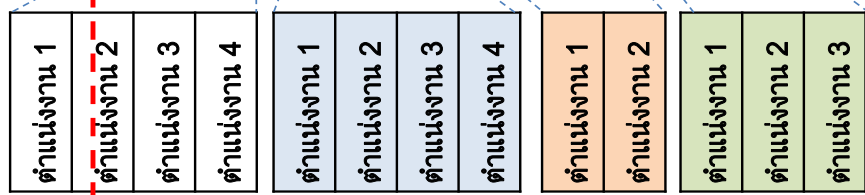


อุตสาหกรรม.....

Value chain ของอุตสาหกรรม



ชื่อตำแหน่งงาน	
คุณวุฒิ	
ใบอนุญาต/ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	
รหัส ISCO-08	



ระดับ	หลักสูตร	สถาบัน	จำนวนผลิต (คนต่อปี)	รหัส ISCED
ป.ตรี	หลักสูตร			
ปวส.	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
ปวช.	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
วุฒิบั ตร	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
	หลักสูตร			
	หลักสูตร			

ตำแหน่งงาน 1	ตำแหน่งงาน 2	ตำแหน่งงาน 3	ตำแหน่งงาน 4	ตำแหน่งงาน 1	ตำแหน่งงาน 2	ตำแหน่งงาน 3	ตำแหน่งงาน 4	ตำแหน่งงาน 1	ตำแหน่งงาน 2	ตำแหน่งงาน 1	ตำแหน่งงาน 2	ตำแหน่งงาน 3
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx							
		xxx	xxx	xxx								
				xxx	xxx	xxx	xxx					
	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx					
								xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
		xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx					
xxx	xxx	xxx	xxx					xxx	xxx			
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx					
							xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ขั้นตอนที่ 1: คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่
- ขั้นตอนที่ 2: วิเคราะห์อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม
- ขั้นตอนที่ 3: วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม
- ขั้นตอนที่ 4: วิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักและปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน
- ขั้นตอนที่ 5: วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน
- ขั้นตอนที่ 6: การรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน
- ขั้นตอนที่ 7: การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(3)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างการขับเคลื่อน

- ข้อเสนอแนะที่ 1.1** กพร.ปช.ตั้งคณะอนุกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม
- ข้อเสนอแนะที่ 1.2** มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดบุคลากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ให้กับ กพร.ปจ.
- ข้อเสนอแนะที่ 1.3** ให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- ข้อเสนอแนะที่ 1.4** เพิ่มบทบาท กพร.ปจ. ในการบูรณาการหลักสูตรการพัฒนากำลังคนของส่วนราชการในจังหวัด

2) ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะที่ 2.1

การสนับสนุนระบบการเรียนรู้การสอนแบบ Work-Integrated Learning

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา โดยระบบ ทวิภาคี

ข้อเสนอแนะที่ 2.2

สร้างระบบให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุนใน กระบวนการพัฒนากำลังคน โดยส่งเสริมให้เกิด Sector Skill Council

โดยผ่านกลไก กพร.ปช. หรือ กพร.ปจ. ซึ่งเป็นกลไก บูรณาการดำเนินการพัฒนากำลังคน

ข้อเสนอแนะที่ 2.2

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบทดสอบและระบบการฝึกฝีมือให้ทัน ความต้องการ

โดยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ในลักษณะความร่วมมือ หรือระบบ Accreditation

3) ข้อเสนอแนะด้านระบบสารสนเทศด้านแรงงาน

ข้อเสนอแนะที่ 3.1

กำหนดมาตรฐานการจำแนกที่สำคัญ

โดยเฉพาะ การจำแนกอุตสาหกรรม การจำแนกตำแหน่งงาน และการจำแนกหลักสูตร และให้ส่วนราชการทุกแห่งที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องใช้การจำแนกนี้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่ 3.2

กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการจัดการข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่

โดยให้เป็นระบบข้อมูลที่ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงได้ในวงกว้าง

(4)

**แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการ
เพื่อการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน**

Roadmap

ระยะเวลาเตรียมการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2558	ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2559-60	ระยะเวลาขยายผล ปีงบประมาณ พ.ศ.2561-62
<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน 2) กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร 3) จัดทำแผนการปฏิบัติการ 4) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน 5) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม 6) เตรียมค่าของงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน 	<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในจังหวัดเป้าหมาย 3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 	<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในทุกจังหวัด 2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน 5 อุตสาหกรรม 2) จังหวัดเป้าหมายจำนวน 5 จังหวัด 3) มาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร 4) แผนการปฏิบัติการ 5) คู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน 6) คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม (ตามจำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมาย) 	<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แผนการพัฒนากำลังคนของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน 5 อุตสาหกรรม 2) แผนการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเป้าหมายจำนวน 5 จังหวัด 3) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข 	<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แผนการพัฒนากำลังคนของทุกจังหวัด 2) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

แผนปฏิบัติการ

ลำดับที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ.2558				พ.ศ.2559				พ.ศ.2560				พ.ศ.2561				พ.ศ.2562			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน	กพร.ปช.		■			■	■	■	■					■	■	■	■				
2	กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		■			■	■	■	■					■	■	■	■				
3	จัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน	กพร.ปช.	■				■	■	■	■					■	■	■	■				
4	จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	กพร.ปช.		■	■		■	■	■	■					■	■	■	■				
5	เตรียมค่าของงบประมาณเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	■	■			■	■	■	■					■	■	■	■				
6	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 5 อุตสาหกรรม	กพร.ปช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงาน				■	■	■	■	■					■	■	■	■				
7	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในจังหวัดเป้าหมาย 5 จังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร.ปจ.							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในทุกจังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร.ปจ.													■	■	■	■	■	■	■	■
9	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				■				■				■				■				■

ภาคผนวก

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ครั้งที่	เรื่อง	วัน - เวลา	สถานที่
1	แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	30 กันยายน 2557 9.00-12.00 น.	โรงแรม Century Park กรุงเทพมหานคร
2	แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ระดับพื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัดชลบุรี	6 ตุลาคม 2557 13.00-16.00 น.	โรงแรม The Tide Resort จังหวัดชลบุรี
3	แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ระดับพื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัดเชียงใหม่	10 ตุลาคม 2557 9.00-12.00 น.	โรงแรม Holiday In จังหวัดเชียงใหม่
4	แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ระดับพื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จังหวัดเพชรบุรี/ประจวบคีรีขันธ์	20 ตุลาคม 2557 9.00-12.00 น.	โรงแรม Novotel จังหวัด เพชรบุรี
5	การใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมกรณี ศึกษาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี	3 พฤศจิกายน 2557 13.00-16.00 น.	โรงแรมเคปราชา จังหวัด ชลบุรี

การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์



การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรี



การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับ พื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่



การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดเพชรบุรี/ประจวบคีรีขันธ์



การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับ พื้นที่: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จังหวัดชลบุรี



ตัวอย่าง 1

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

โครงสร้างคลัสเตอร์และ Supply Chain อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย

อุตสาหกรรมสนับสนุน

เครื่องจักรกล, เครื่องมือและอุปกรณ์ทางกล, แม่พิมพ์, เครื่องมือและอุปกรณ์จับชิ้นงาน

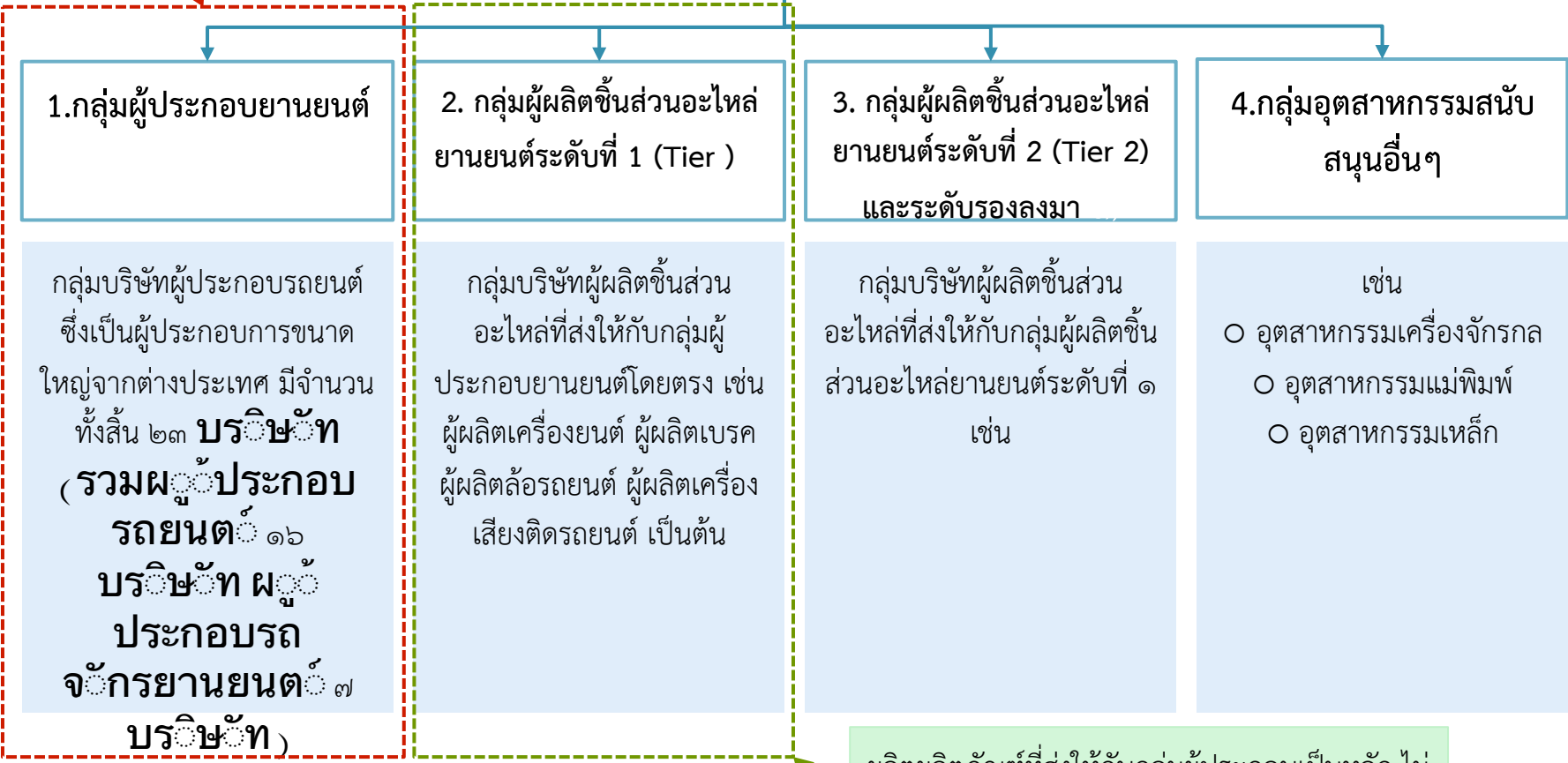


ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

การระบุขอบเขตการวิเคราะห์

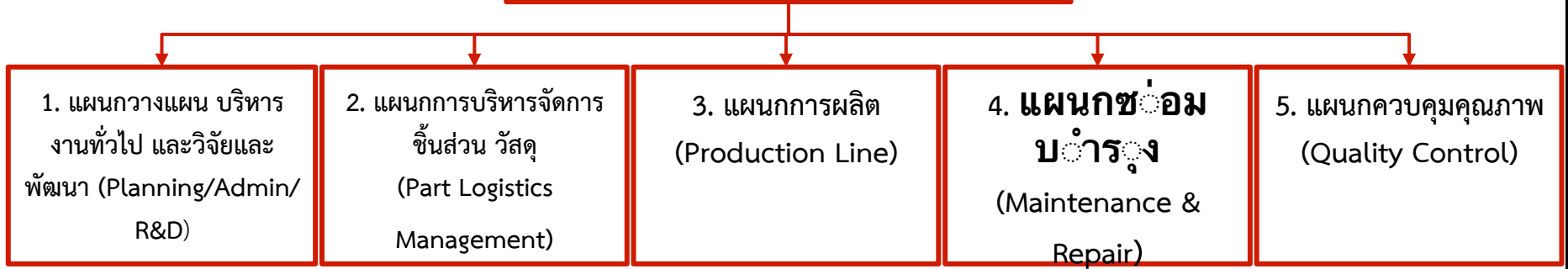
ผลิตภัณฑ์เกือบทั้งหมดของบริษัทนั้น
เป็นผลผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
อะไหล่ยานยนต์



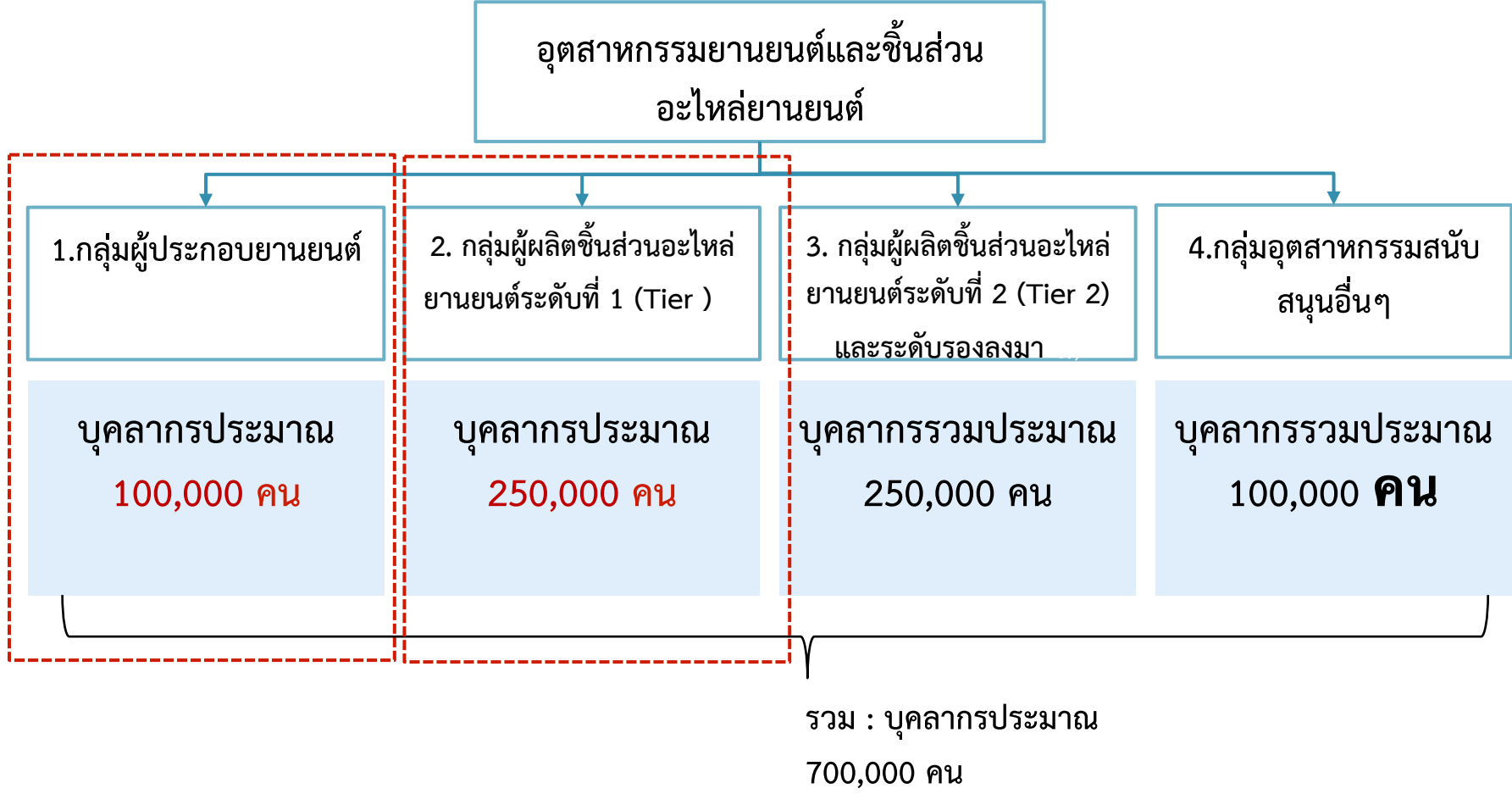
ผลิตผลิตภัณฑ์ที่ส่งให้กับกลุ่มผู้ประกอบเป็นหลัก ไม่ได้ผลิตผลิตภัณฑ์ให้กับอุตสาหกรรมอื่น (อาจมีแต่เพียงเล็กน้อย)

โรงงานผลิตของกลุ่มผู้ประกอบการยนต์และ
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ระดับที่ 1



<p>๑. ผู้้บริหาร (Management)</p> <p>๒. วิศวกรอุตสาหกรรม (Industrial Engineer)</p> <p>๓. วิศวกรเครื่องกลไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (Mechanical/ Electrical/ Electronics Engineer)</p> <p>๔. ช่างเทคนิค (Technician)</p> <p>๕. ผู้้ตรวจสอบคุณภาพ (QC Inspector)</p> <p>๖. ผู้้ควบคุมงาน (Supervisor)</p>	<p>๑. ผู้้บริหาร (Management)</p> <p>๒. วิศวกรอุตสาหกรรม (Industrial Engineer)</p> <p>๓. วิศวกรเครื่องกลไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (Mechanical/ Electrical/ Electronics Engineer)</p> <p>๔. ช่างเทคนิค (Technician)</p> <p>๕. ผู้้ตรวจสอบคุณภาพ (QC Inspector)</p> <p>๖. ผู้้ควบคุมงาน (Supervisor)</p>	<p>๑. ผู้้บริหาร (Management)</p> <p>๒. วิศวกรอุตสาหกรรม (Industrial Engineer)</p> <p>๓. วิศวกรเครื่องกลไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (Mechanical/ Electrical/ Electronics Engineer)</p> <p>๔. ช่างเทคนิค (Technician)</p> <p>๕. ผู้้ตรวจสอบคุณภาพ (QC Inspector)</p> <p>๖. ผู้้ควบคุมงาน (Supervisor)</p>	<p>๑. ผู้้บริหาร (Management)</p> <p>๒. วิศวกรอุตสาหกรรม (Industrial Engineer)</p> <p>๓. วิศวกรเครื่องกลไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (Mechanical/ Electrical/ Electronics Engineer)</p> <p>๔. ช่างเทคนิค (Technician)</p> <p>๕. ผู้้ตรวจสอบคุณภาพ (QC Inspector)</p> <p>๖. ผู้้ควบคุมงาน (Supervisor)</p>	<p>๑. ผู้้บริหาร (Management)</p> <p>๒. วิศวกรอุตสาหกรรม (Industrial Engineer)</p> <p>๓. วิศวกรเครื่องกลไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ (Mechanical/ Electrical/ Electronics Engineer)</p> <p>๔. ช่างเทคนิค (Technician)</p> <p>๕. ผู้้ตรวจสอบคุณภาพ (QC Inspector)</p> <p>๖. ผู้้ควบคุมงาน (Supervisor)</p>
--	--	--	--	--

จำนวนบุคลากรในปัจจุบันของอุตสาหกรรม



การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต

$$\begin{aligned} \text{ความต้องการส่วนเพิ่มรวม} &= \text{ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเติบโตของบริษัท} \\ &+ \\ &\text{ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเพิ่มผลิตภาพ} \\ &+ \\ &\text{ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเกษียณอายุ} \\ &+ \\ &\text{ความต้องการส่วนเพิ่มจากการย้ายออกจากอุตสาหกรรม} \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กลงหน้า 5 ปี (4)

	จำนวนบุคลากรรวม	กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กลงหน้า 5 ปี									
		Manager	Industrial Engineer	Mechanical Engineer	Technician	QC Inspector	Supervisor	Team Leader	Operator	Admin	
		ปริญญาตรี/ปริญญาโท ด้านวิศวกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมอุตสาหการ)	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมเครื่องกล/ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์/ เมคคาทรอนิกส์)	ปวช./ปวส. ช่างกล ช่างยนต์	ปวช./ปวส.	ปวช./ปวส.	ม.๓ หรือต่ำกว่า	ม.๓ หรือต่ำกว่า	ปวส./ป.ตรี สาขาบริหารทั่วไป	
ความต้องการ	2558	7,039	368	1,223	199	1,044	298	696	366	2,559	287
ส่วนเพิ่มรวม	2559	11,703	558	1,856	303	1,584	453	1,056	671	4,694	527
	2560	17,060	792	2,632	429	2,247	643	1,498	1,004	7,027	789
	2561	13,317	666	2,213	360	1,889	540	1,259	728	5,091	571
	2562	13,906	711	2,363	384	2,017	577	1,345	741	5,184	582
	รวม 5 ปี	63,025	3,096	10,287	1,675	8,782	2,510	5,854	3,510	24,555	2,757
	สัดส่วน	100.0%	4.9%	16.3%	2.7%	13.9%	4.0%	9.3%	5.6%	39.0%	4.4%

ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ระดับที่ 1

ล่วงหน้า 5 ปี (3)

	จำนวนบุคลากรรวม	กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ระดับที่ ๑ (Tier ๑)									
		Manager	Industrial Engineer	Mechanical Engineer	Technician	QC Inspector	Supervisor	Team Leader	Operator	Admin	
		ปริญญาตรี/ปริญญาโท ด้านวิศวกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมอุตสาหการ)	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมเครื่องกล/ไฟฟ้า/ อิเล็กทรอนิกส์/ เมคคาทรอนิกส์)	ปวช./ปวส. ช่างกล ช่างยนต์	ปวช./ปวส.	ปวช./ปวส.	ปวช./ปวส.	ม.๓ หรือต่ำกว่า	ม.๓ หรือต่ำกว่า	ปวส./ป.ตรี สาขาบริหารทั่วไป
ความต้องการส่วนเพิ่มรวม	๒๕๕๘	๒๓,๗๒๓	๗๘๐	๒,๙๕๔	๗๘๐	๒,๔๒๓	๘๐๘	๑,๘๖๔	๑,๖๘๐	๑๑,๗๖๒	๖๗๒
	๒๕๕๙	๓๖,๓๕๖	๑,๑๖๒	๔,๔๐๔	๑,๑๖๒	๓,๖๗๗	๑,๒๒๖	๒,๘๒๙	๒,๖๐๗	๑๘,๒๔๖	๑,๐๔๓
	๒๕๖๐	๕๑,๗๑๑	๑,๖๔๑	๖,๒๑๘	๑,๖๔๑	๕,๒๑๕	๑,๗๓๙	๔,๐๑๒	๓,๗๒๐	๒๖,๐๓๗	๑,๔๘๘
	๒๕๖๑	๔๓,๐๑๑	๑,๔๑๓	๕,๓๕๕	๑,๔๑๓	๔,๓๘๕	๑,๔๖๒	๓,๓๗๓	๓,๐๔๙	๒๑,๓๔๐	๑,๒๒๐
	๒๕๖๒	๔๕,๗๕๕	๑,๕๒๔	๕,๗๗๔	๑,๕๒๔	๔,๖๘๒	๑,๕๖๑	๓,๖๐๒	๓,๒๒๕	๒๒,๕๗๑	๑,๒๙๐
รวม 5 ปี	200,555	6,521	24,705	6,521	20,382	6,795	15,680	14,282	99,957	5,713	
สัดส่วน	๑๐๐.๐%	๓.๓%	๑๒.๓%	๓.๓%	๑๐.๒%	๓.๔%	๗.๘%	๗.๑%	๔๙.๘%	๒.๘%	

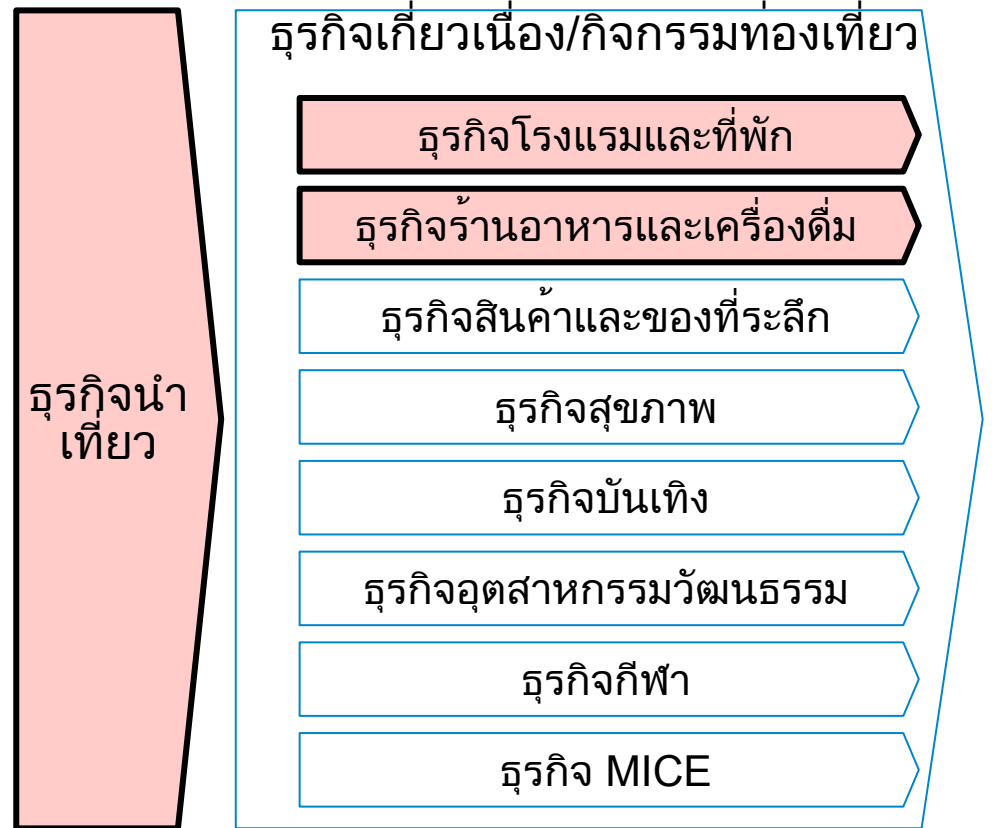
ตัวอย่าง 2

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว

กลุ่มธุรกิจสำคัญในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ธุรกิจที่มีความสำคัญและเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องของการท่องเที่ยวโดยตรงมี 3 ธุรกิจได้แก่

1. ธุรกิจนำเที่ยว
2. ธุรกิจโรงแรมและที่พัก
3. ธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม



ปัญหาด้านบุคลากร

1. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรภาคท่องเที่ยวและบริการที่มีทักษะเพื่อรองรับการเติบโตของการท่องเที่ยว โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และการบริการที่มีมาตรฐาน
2. บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาไม่มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในธุรกิจท่องเที่ยว
3. บุคลากรรุ่นใหม่ขาดศักยภาพประสิทธิภาพและขาดจิตบริการ (Service mind)
4. ในบางครั้งเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกฝนจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่นไปทำให้ต้องเริ่มต้นฝึกบุคลากรใหม่ ซึ่งจะใช้เวลาค่อนข้างนานและมีต้นทุนสูง
5. แรงงานจากต่างถิ่นอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ปัญหาอาชญากรรม และโรคติดต่อที่อาจเกิดจากแรงงานต่างดาวที่เข้ามาทำงาน

ที่มา: แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ.2553-2556

ASEAN MRA on Tourism Professionals

- ประเทศไทยได้ลงนามในข้อตกลงการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals) เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2555 ซึ่งครอบคลุม 32 ตำแหน่งงานใน 2 สาขาธุรกิจได้แก่
 1. สาขาที่พัก (Hotel Services) จำนวน 23 ตำแหน่งงาน
 2. สาขาการเดินทาง (Travel Services) จำนวน 9 ตำแหน่งงาน

รายการ 32 ตำแหน่งงาน

สาขาที่พัก (23 ตำแหน่งงาน)

1. แผนกต้อนรับ (Front Office) มี 5 ตำแหน่งงาน

- 1.1 ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (Front Office Manager)
- 1.2 ผู้ควบคุมดูแลฝ่ายต้อนรับ (Front Office Supervisor)
- 1.3 พนักงานต้อนรับ (Receptionist)
- 1.4 พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)
- 1.5 พนักงานยกกระเป๋า (Bell Boy)

2. แผนกแม่บ้าน (House Keeping) มี 6 ตำแหน่งงาน

- 2.1 ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper)
- 2.2 ผู้จัดการฝ่ายซักรีด (Laundry Manager)
- 2.3 ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก (Floor Supervisor)
- 2.4 พนักงานซักรีด (Laundry Attendant)
- 2.5 พนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant)
- 2.6 พนักงานทำความสะอาด (Public Area Cleaner)

3. แผนกประกอบอาหาร (Food Production) มี 7 ตำแหน่ง

- 3.1 หัวหน้าพ่อครัว (Executive Chef)
- 3.2 พ่อครัวแต่ละงาน (Demi Chef)
- 3.3 ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร (Commis Chef)
- 3.4 พ่อครัวงานขนมหวาน (Chef de Partie)
- 3.5 ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry)
- 3.6 งานขนมปัง (Baker)
- 3.7 งานเนื้อ (Butcher)

4. แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Service) มี 5 ตำแหน่งงาน

- 4.1 ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
- 4.2 ผู้จัดการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
- 4.3 หัวหน้าพนักงานบริการ (Head Waiter)
- 4.4 พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender)
- 4.5 พนักงานบริการ (Waiter)

สาขาการเดินทาง (9 ตำแหน่งงาน)

1. แผนกธุรกิจนำเที่ยว (Travel Agencies) มี 4 ตำแหน่งงาน

- 1.1 ผู้จัดการทั่วไป (General Manger)
- 1.2 ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป (Assistant General Manager)
- 1.3 หัวหน้าผู้แนะนำการเดินทาง (Senior General Manager)
- 1.4 ผู้แนะนำการเดินทาง (Travel Consultant)

2. แผนกประกอบการนำเที่ยว (Tour Operation) มี 5 ตำแหน่ง

- 2.1 ผู้จัดการธุรกิจ (Product Manager)
- 2.2 ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด (Sales and Marketing Manager)
- 2.3 ผู้จัดการฝ่ายบัญชี (Credit Manager)
- 2.4 ผู้จัดการฝ่ายตั๋ว (Ticketing Manager)
- 2.5 ผู้จัดการฝ่ายท่องเที่ยว (Tour Manager)

ตารางเปรียบเทียบระดับคุณวุฒิและประสบการณ์ของ 32 ตำแหน่งงาน

ASEAN	Front Office	House-keeping	Food Production	Food and Beverage Service	Traven Agencies	Tour Operator	คุณวุฒิ และ ประสบการณ์
Diploma II	Front Office Manager	Executive Housekeeper	Executive Chef	F&B Director	General Manager	Product Manager	ประกาศนียบัตรบัณฑิต+ ประสบการณ์
Diploma I		Laundry Manager	Sous Chef	F&B Outlet Manager	Assistant General Manager		ป.ตรี+ ประสบการณ์
Certificate IV	Front Office Supervisor		Chef de Partie	Head Waiter	Senior Travel Consultant	Sales & Marketing Manager Credit Manager Tour Manager Ticketing Manager	ปวส. หรือ อนุปริญญา + ประสบการณ์
Certificate III	Receptionist Telephone Operator	Floor Supervisor	Demi Chef	Waiter Bartender	Travel Consultant		ปวช. + ประสบการณ์
Certificate II	Bell Boy	Public Area Cleaner Room Attendant Laundry Attendant	Butcher Baker Commis Chef				ม.6 + ประสบการณ์

ที่มา: สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว (สิงหาคม 2557)

จำนวนแรงงานในตำแหน่งงานต่างๆ

ISCO08	อาชีพ		หน่วย : คน Total	
	1. การบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage)			
1412	F&B Director	F&B Outlet Manager	21,112	
5131	Head Waiter	Waiter	236,767	
5132	Bartender		55,471	
	2. แผนกอาหาร(Food Production)			
3434	Executive Chef	Demi Chef	Chef de Partie	*
5120	Commis Pastry	Commis Chef		627,356
7511	Butcher			*
7512	Baker			1,938
	3. พนักงานต้อนรับส่วนหน้า(Front Office)			
3341	Front Office Supervisor			*
4224	Receptionist			28,420
4223	Telephone Operator			1,097
9621	Bell Boy			7,339
	4. แม่บ้าน(House Keeping)			
5151	Floor Supervisor	Room Attendant		2,019
9112	Public Area Cleaner			97,914
8157	Laundry Attendant			3,996
	5. ตัวแทนนำเที่ยว(Travel Agencies)			
4221	Senior Travel Consultant	Travel Consultant		5,253
	6. ผู้ประกอบการท่องเที่ยว(Tour Operation)			
1221	Product Manager			*
	Sales and Marketing Manager			
	Credit Manager			
	Ticketing Manager			
	Tour Manager			
1411	Front Office Manager	Executive Housekeeper		13,726
1439	Laundry Manager	General Manager	Assistant General Manager	6,359
	Total			1,112,883

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

		ทุกตำแหน่ง	แผนกอาหารและเครื่องดื่ม			แผนกประกอบอาหาร	
			F&B Director/ F&B Outlet Manager	Head Waiter/ Waiter	Bartender	Commis Pastry/ Commis Chef	Baker
			ป.ตรี และ ประสบการณ์	ปวช./ปวส. และประสบการณ์	ปวช. และประสบการณ์	ปวช./ ม.6และประสบการณ์	ม.6 และประสบการณ์
ความต้องการกำลังคน	2557	981,519	21,112	236,767	55,471	627,356	1,938
	2558	1,048,224	22,547	252,858	59,241	669,992	2,070
	2559	1,119,463	24,079	270,042	63,267	715,525	2,210
	2560	1,195,543	25,716	288,395	67,567	764,153	2,361
	2561	1,276,793	27,463	307,995	72,159	816,086	2,521
	2562	1,363,566	29,330	328,926	77,063	871,548	2,692
ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเติบโตของอุตสาหกรรมและการเพิ่มผลิตภาพ	2558	66,705	1,435	16,091	3,770	42,636	132
	2559	71,239	1,532	17,185	4,026	45,533	141
	2560	76,080	1,636	18,352	4,300	48,628	150
	2561	81,250	1,748	19,600	4,592	51,933	160
	2562	86,772	1,866	20,932	4,904	55,462	171
ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเกษียณอายุและการออกจากอุตสาหกรรม	2558	78,526	1,689	18,942	4,438	50,189	156
	2559	83,863	1,804	20,229	4,740	53,600	166
	2560	89,563	1,927	21,604	5,062	57,243	177
	2561	95,648	2,058	23,072	5,406	61,133	189
	2562	102,148	2,198	24,640	5,773	65,287	202
ความต้องการส่วนเพิ่มรวม	2558	145,231	3,124	35,033	8,208	92,825	288
	2559	155,102	3,336	37,414	8,766	99,133	307
	2560	165,643	3,563	39,956	9,362	105,871	327
	2561	176,898	3,806	42,672	9,998	113,066	349
	2562	188,920	4,064	45,572	10,677	120,749	373
	รวม 5 ปี	831,795	17,894	200,646	47,011	531,644	1,644

ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

		ทุกตำแหน่ง	แผนกต้อนรับ			แผนกแม่บ้าน		
			Receptionist	Telephone Operator	Bell Boy	Floor Supervisor/ Room Attendant	Public Area Cleaner	Laundry Attendant
			ปวช. และ ประสพการณ์	ปวช. และ ประสพการณ์	ม.6 และประสพการณ์	ปวช./ ม.6และ ประสพการณ์	ม.6 และประสพการณ์	ม.6 และประสพการณ์
ความต้องการกำลังคน	2557	981,519	28,420	1,097	7,339	2,019	97,914	3,996
	2558	1,048,224	30,351	1,172	7,838	2,156	104,568	4,268
	2559	1,119,463	32,414	1,251	8,370	2,303	111,675	4,558
	2560	1,195,543	34,617	1,336	8,939	2,459	119,264	4,867
	2561	1,276,793	36,970	1,427	9,547	2,626	127,370	5,198
	2562	1,363,566	39,482	1,524	10,196	2,805	136,026	5,551
ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเติบโตของอุตสาหกรรมและการเพิ่มผลผลิตภาพ	2558	66,705	1,931	75	499	137	6,654	272
	2559	71,239	2,063	80	533	147	7,107	290
	2560	76,080	2,203	85	569	156	7,590	310
	2561	81,250	2,353	91	608	167	8,105	331
	2562	86,772	2,513	97	649	178	8,656	353
ความต้องการส่วนเพิ่มจากภาระภัยและการออกจากอุตสาหกรรม	2558	78,526	2,274	88	588	162	7,834	320
	2559	83,863	2,429	94	628	173	8,366	342
	2560	89,563	2,594	101	670	185	8,934	365
	2561	95,648	2,770	107	716	197	9,542	390
	2562	102,148	2,958	115	764	211	10,190	416
ความต้องการส่วนเพิ่มรวม	2558	145,231	4,205	163	1,087	299	14,488	592
	2559	155,102	4,492	174	1,161	320	15,473	632
	2560	165,643	4,797	186	1,239	341	16,524	675
	2561	176,898	5,123	198	1,324	364	17,647	721
	2562	188,920	5,471	212	1,413	389	18,846	769
	รวม 5 ปี	831,795	24,087	932	6,223	1,714	82,978	3,388

ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

		ทุกตำแหน่ง	แผนกรรจกนำเที่ยวและ บริหารรรจกนำเที่ยว		
			Travel Consultant/ Senior Travel Consultant	Front Office Manager/ Executive House Keeper	Laundry Manager/ General Manager/ Asst. General Manager
			ปวช./ปวส. และประสบการณ์	ปวส./ป.ตรี และประสบการณ์	ป.ตรี และ ประสบการณ์
ความต้องการ กำลังคน	2557	981,519	5,253	13,726	6,359
	2558	1,048,224	5,610	14,659	6,791
	2559	1,119,463	5,991	15,655	7,253
	2560	1,195,543	6,398	16,719	7,746
	2561	1,276,793	6,833	17,855	8,272
	2562	1,363,566	7,298	19,069	8,834
ความต้องการ ส่วนเพิ่มจากการ เติบโตของ อุตสาหกรรม และการเพิ่ม ผลิตภาพ	2558	66,705	357	933	432
	2559	71,239	381	996	462
	2560	76,080	407	1,064	493
	2561	81,250	435	1,136	526
	2562	86,772	464	1,213	562
ความต้องการ ส่วนเพิ่มจากการ เกษียณอายุ และการออก จากอุตสาหกรรม	2558	78,526	421	1,099	509
	2559	83,863	449	1,173	544
	2560	89,563	480	1,253	581
	2561	95,648	512	1,338	620
	2562	102,148	547	1,429	662
ความต้องการ ส่วนเพิ่มรวม	2558	145,231	778	2,032	941
	2559	155,102	830	2,169	1,006
	2560	165,643	887	2,317	1,074
	2561	176,898	947	2,474	1,146
	2562	188,920	1,011	2,642	1,224
	รวม 5 ปี	831,795	4,454	11,635	5,391

โครงการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาากำลังคนสายอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ระยะที่ ๓-๕ โดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สรุปประเด็นปัญหาสำคัญ ของการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

1. ขาดแหล่งข้อมูลตั้งต้นที่ดี มีมาตรฐาน

- ไม่มีข้อมูล
- ข้อมูลเดียวกันจากแหล่งข้อมูลแต่ละแห่ง มีมาตรฐาน นียาม และขอบเขตของข้อมูลแตกต่างกัน

2. ต้องการการมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นผู้ใช้กำลังคน จึงควรเป็นผู้ที่รวมกำหนดแผน

- การวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรม จำแนกกลุ่มธุรกิจ
- การกำหนดตำแหน่งงานสำคัญที่จำเป็นสำหรับการจัดทำแผน
- กำหนดสมรรถนะ และคุณสมบัติที่สำคัญของตำแหน่งงาน
- การกำหนดมาตรการ กิจกรรมริเริ่ม

3. หลักสูตรต่างๆ ขาดการจำแนก และหลักสูตรจำนวนมากไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าสู่การประกอบอาชีพ หรือ ตำแหน่งงานอะไรได้อย่างชัดเจน

4. ขาดเจ้าภาพที่จะเป็นผู้จัดทำและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคน รายอุตสาหกรรม