

คู่มือแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด กพร.ปจ.

(ฉบับปรับปรุง)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ธันวาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

หน้า

บทนำ.....	1
หมวด ก แนวทางการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่	
๑. แผนการดำเนินงาน (Roadmap).....	3
๒. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการจัดทำและใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒).....	5
๓. แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒	10
๔. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรมและแผนการพัฒนากำลังคนในมิติพื้นที่.....	12
หมวด ข แนวทางการทำงานของ กพร.ปจ.	
๕. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่	16
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน.....	18

สารบัญญรูป

หน้า

รูปที่ ๓.๑ แผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำและการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนา กำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒)	๙
รูปที่ ๖.๑ กรอบแนวคิดของการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	๑๖
รูปที่ ๖.๒ เคাঁโครงสร้างระบบเชื่อมต่ออุปสงค์และอุปทานที่จะนำไปสู่แผนการพัฒนากำลังคน	๑๗
รูปที่ ๗.๑ ตัวอย่างห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์.....	๓๐
รูปที่ ๗.๒ ตัวอย่างการกำหนดห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มและ ตำแหน่งงานหลักในแต่ละห่วงโซ่คุณค่า	๓๒
รูปที่ ๗.๓ ตัวอย่างการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ โดยอิงมาตรฐาน การจำแนกอาชีพแบบ ISCO-๐๘	๓๔
รูปที่ ๗.๔ โครงสร้างการจำแนกอาชีพตามมาตรฐาน ISCO-๐๘.....	๓๕
รูปที่ ๗.๕ โครงสร้างข้อมูลที่จำแนกตามมาตรฐานโครงสร้างข้อมูล ISCED-๙๗.....	๔๑

สารบัญชิตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒.๑	แผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน	๓
ตารางที่ ๗.๑	การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๑	๒๖
ตารางที่ ๗.๒	การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๒: ตัวอย่าง หมวดใหญ่ C การผลิต	๒๗
ตารางที่ ๗.๓	การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๓ ระดับที่ ๔ และระดับที่ ๕: ตัวอย่างหมวดใหญ่ C การผลิต และหมวดย่อย ๑๗ การผลิต กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	๒๘
ตารางที่ ๗.๔	รายการข้อสมมุติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน	๓๗
ตารางที่ ๗.๕	แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และรวบรวมหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตร การพัฒนากำลังคน	๔๐

บทนำ

คู่มือแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด กพร.ปจ.ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและในระดับพื้นที่ โดยเนื้อหาในคู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย

หมวด ก แนวทางการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่

- ๑) แผนการดำเนินงาน (Roadmap)
- ๒) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการจัดทำและใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒)
- ๓) แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๒
- ๔) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและแผนการพัฒนากำลังคนในมิติพื้นที่

หมวด ข แนวทางการทำงานของ กพร.ปจ.

- ๕) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่
- ๖) ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

ซึ่งรายละเอียดตามหมวดที่ ๑ นั้นเป็นข้อมูลที่ กพร.ปจ. จะได้รับทราบแนวทางและทิศทางการดำเนินงานในภาพรวม ได้รับทราบว่า การขับเคลื่อนในภาพรวมของประเทศนั้นเป็นอย่างไร มีทิศทางอย่างไร

ส่วนรายละเอียดตามหมวดที่ ๒ นั้นเป็นแนวทางการทำงานซึ่งระบุถึงรายละเอียดการปฏิบัติงานของ กพร.ปจ. ซึ่งกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานในรายละเอียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม กพร.ปจ. และผู้ที่เกี่ยวข้องอาจทำการปรับปรุง หรือเพิ่มเติมรายละเอียดนอกเหนือจากที่ระบุในคู่มือฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของแต่ละพื้นที่ ก็จะทำให้คู่มือฉบับนี้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อไป

หมวด ก
แนวทางการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่

๑. แผนการดำเนินงาน (Roadmap)

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/
พื้นที่นั้นแบ่งออกเป็น ๓ ระยะได้แก่

- ๑) ระยะเตรียมการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘)
- ๒) ระยะดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙-๖๐)
- ๓) ระยะขยายผล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๖๒)

ตารางที่ ๑.๑ แผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

ระยะเตรียมการ	ระยะดำเนินการ	ระยะขยายผล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙-๖๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๖๒
<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ๒) กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร ๓) จัดทำแผนการปฏิบัติการ ๔) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ๕) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม ๖) เตรียมคำขอของงบประมาณเพื่อดำเนินการตามแผน 	<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๒) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ในจังหวัดเป้าหมาย ๓) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 	<p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ในทุกจังหวัด ๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) อุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน ๕ อุตสาหกรรม ๒) จังหวัดเป้าหมายจำนวน ๕ จังหวัด ๓) มาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร ๔) แผนการปฏิบัติการ ๕) คู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ๖) คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม (ตามจำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมาย) 	<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แผนการพัฒนากำลังคนของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน ๕ อุตสาหกรรม ๒) แผนการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเป้าหมายจำนวน ๕ จังหวัด ๓) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข 	<p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แผนการพัฒนากำลังคนของทุกจังหวัด ๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

ทั้งนี้ในแต่ละระยะนั้นจะต้องเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม และจะใช้ผลงานเหล่านี้เป็น
ฐานในการดำเนินงานในระยะต่อไป โดยกิจกรรมและผลที่จะได้รับในแต่ละระยะได้แก่

๑. ระยะเตรียมการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘)

จะเน้นการเตรียมการด้านต่างๆก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนใน
อุตสาหกรรมเป้าหมายในปีถัดไป เช่น การเตรียมการเรื่องมาตรฐานการจำแนกเรื่อง
ต่างๆ การจัดทำคู่มือ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ฯลฯ โดยมีผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ
ได้แก่

๑. อุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน ๕ อุตสาหกรรม
๒. จังหวัดเป้าหมายจำนวน ๕ จังหวัด
๓. มาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร
๔. แผนการปฏิบัติการ
๕. คู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
๖. คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม (ตาม
จำนวนอุตสาหกรรมเป้าหมาย)

๒. ระยะดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙-๖๐)

จะเน้นการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน ๕
อุตสาหกรรม และการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เป้าหมายจำนวน ๕
จังหวัด เพื่อเป็นการนำร่องการขับเคลื่อนในเรื่องนี้อย่างเต็มที่ โดยมีผลผลิตที่คาดว่าจะ
จะได้รับ ได้แก่

- ๑) แผนการพัฒนากำลังคนของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำนวน ๕
อุตสาหกรรม
- ๒) แผนการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเป้าหมายจำนวน ๕ จังหวัด
- ๓) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา
อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

๓. ระยะขยายผล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๖๒)

จะเน้นการขยายการดำเนินงานให้ทั่วถึงทั้งประเทศ โดยมีผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ ได้แก่

- ๑) แผนการพัฒนากำลังคนของทุกจังหวัด
- ๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา
อุปสรรคและแนวทางแก้ไข

๒. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการจัดทำและใช้ประโยชน์แผนการพัฒนา กำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒)

จากแผนการดำเนินงาน (Roadmap) ซึ่งระบุกิจกรรมและผลที่จะได้รับในแต่ละปี สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำและการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ โดยแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ ๑: คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

คำอธิบาย:

คือกิจกรรมการคัดเลือกอุตสาหกรรมและพื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนพัฒนากำลังคน โดยผู้รับผิดชอบจะจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกอุตสาหกรรมและพื้นที่เป้าหมาย ตามที่ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ในรายงานฉบับนี้ โดยอาจจะคัดเลือกอุตสาหกรรมเป้าหมายประมาณ ๕ อุตสาหกรรม และพื้นที่เป้าหมายจำนวน ๕ จังหวัด

ระยะเวลา:

๓ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ ๒: กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร

คำอธิบาย:

คือกิจกรรมการกำหนดมาตรฐานการจำแนกข้อมูล โดยควรมีมาตรฐานการจำแนก ๓ มิติได้แก่ ๑) มาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม ๒) มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งงานหรืออาชีพ และ ๓) มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งในทางปฏิบัติประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดมาตรฐานการจำแนกดังกล่าวไว้แล้ว แต่อาจจะไม่ได้นำมาใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบ

ระยะเวลา:

๓ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ ๓: จัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

คำอธิบาย:

คือกิจกรรมการจัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย
อุตสาหกรรม/พื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักการ และมีมาตรฐานการ
ดำเนินงานเดียวกัน สามารถขยายผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลา:

๓ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ ๔: จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

คำอธิบาย:

คือการตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม
ในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๕ อุตสาหกรรม (อาจมี ๕ คณะทำงาน) ซึ่ง
คณะทำงานอาจประกอบด้วยผู้แทนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นๆ
ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญใน
อุตสาหกรรมนั้นๆ ผู้แทนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจาก
สถาบันการศึกษา ผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆในกระทรวงแรงงาน เป็นต้น

ระยะเวลา:

๖ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๒-๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ ๕: เตรียมคำขอขบประมาณเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย อุตสาหกรรม/พื้นที่

คำอธิบาย:

คือการจัดเตรียมคำขอขบประมาณเพื่อการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการ
พัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่ ซึ่งในการดำเนินงานในระยะแรก
อาจต้องมีการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจต้องมีการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้กับ
หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนราย
อุตสาหกรรม/พื้นที่ โดยเป็นการเตรียมคำขอขบประมาณสำหรับ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

ระยะเวลา:

๖ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๑-๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรมที่ ๖: จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๕ อุตสาหกรรม

คำอธิบาย:

คือ การเริ่มการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๕ อุตสาหกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งในระยะแรกอาจมอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นผู้ดำเนินการ หรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็น ๕ อุตสาหกรรมนำร่องของประเทศไทยในเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนได้

ระยะเวลา:

๑๕ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ไตรมาสที่ ๔ ของ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

กิจกรรมที่ ๗: จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในจังหวัดเป้าหมาย ๕ จังหวัด

คำอธิบาย:

คือ การเริ่มการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๕ จังหวัด ซึ่งในระยะแรกอาจมอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นผู้ดำเนินการ หรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ซึ่งจะเป็น ๕ จังหวัดนำร่องของประเทศไทยในเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนได้

ระยะเวลา:

๑๘ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ไตรมาสที่ ๔ ของ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

กิจกรรมที่ ๘: จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในทุกจังหวัด

คำอธิบาย:

คือ การขยายผลการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนจากที่ดำเนินการในพื้นที่เป้าหมายระยะแรก ๕ จังหวัด เป็นการดำเนินการทั่วทุกจังหวัด โดยในแต่ละจังหวัดอาจคัดเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของจังหวัดมาเป็นฐานในการจัดทำ

ระยะเวลา:

๒๔ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ไตรมาสที่ ๔ ของ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

กิจกรรมที่ ๙: ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี

คำอธิบาย:

คือ การติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการขับเคลื่อนการจัดทำ
แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่ นั้นมี ๓ ระดับได้แก่ ๑)
ระดับกิจกรรม ๒) ระดับผลผลิต และ ๓) ระดับผลลัพธ์ (หรือการใช้
ประโยชน์) และจะต้องรายงานต่อ กพร.ปจ. ถึงความก้าวหน้าเป็นระยะๆ

ระยะเวลา:

๓ เดือน

ห้วงเวลาดำเนินการ:

ทุกไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ

ลำดับที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ.๒๕๕๘				พ.ศ.๒๕๕๙				พ.ศ.๒๕๖๐				พ.ศ.๒๕๖๑				พ.ศ.๒๕๖๒			
			๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน	กพร.ปช.		/																		
๒	กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ตำแหน่งงาน/ หลักสูตร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง รง.		/																		
๓	จัดทำคู่มือการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน	กพร.ปช.	/																			
๔	จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม	กพร.ปช.		/	/																	
๕	เตรียมค่าของปริมาณเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน พื้นที่	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	/	/																		
๖	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๕ อุตสาหกรรม	กพร.ปช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะทำงาน			/	/	/	/	/													
๗	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในจังหวัดเป้าหมาย ๕ จังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร.ปจ.						/	/	/	/	/	/									
๘	จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ ในทุกจังหวัด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร.ปจ.												/	/	/	/	/	/	/	/	/
๙	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			/			/				/			/			/				/

รูปที่ ๒.๑ แผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำและการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒)

๓. แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

การขับเคลื่อนการจัดทำและการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนราย
อุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ให้ได้ต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการติดตาม
และประเมินผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการที่กำหนดช่วงเวลาของ
กิจกรรมต่างๆไว้ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

๑) การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม

แนวทาง:

ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมว่ามี
ความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด และรายงานความก้าวหน้าต่อ
กพร.ปช. หรือผู้ที่ กพร.ปช.มอบหมายให้เป็นผู้กำกับดูแลการ
ติดตามและประเมินผล

ประเด็นการติดตามความก้าวหน้า:

- ความก้าวหน้าของการดำเนินงานกิจกรรมเปรียบเทียบกับ
แผน
- ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

ความถี่:

รายไตรมาส

ผู้รับผิดชอบ:

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) การติดตามผลผลิตจากการดำเนินงาน

แนวทาง:

ติดตามผลการดำเนินงานว่าก่อให้เกิดผลผลิตตามที่คาดหวังไว้
หรือไม่ ทั้งในมิติของปริมาณ คุณภาพ และความทันต่อเวลา

ประเด็นการติดตามความก้าวหน้า:

- จำนวนผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับแผน
- คุณภาพของผลผลิต
- ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

ความถี่:

รายปี

ผู้รับผิดชอบ:

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) การติดตามการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/ระดับพื้นที่

แนวทาง:

ติดตามว่าได้มีการใช้ประโยชน์แผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/ระดับพื้นที่ หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนากำลังคนอย่างไรบ้าง โดยจะเน้นการติดตามและประเมินผลในระดับผลลัพธ์

ประเด็นการติดตามความก้าวหน้า:

- ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
- ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน

ความถี่:

ภายหลังจากที่จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/ระดับพื้นที่แล้วเสร็จ โดยควรมีการตามข้อมูลนี้เป็นรายปี

ผู้รับผิดชอบ:

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การติดตามและประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนงานพัฒนา เนื่องจากการติดตามประเมินผลจะทำให้ทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินงานซึ่งผู้บริหารจัดการงานจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการเร่งรัดหรือปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการประเมินประโยชน์ที่ได้รับว่ามีความคุ้มค่า ตอบสนองต่อความต้องการของงานพัฒนาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินงานต่อไปในอนาคต เช่น การขยายงาน การเลิกดำเนินงาน การชะลอการดำเนินงาน ฯลฯ อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน รายอุตสาหกรรมและแผนการพัฒนากำลังคนในมิติพื้นที่

ในการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมนั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบาย ซึ่งจะทำให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนฯ ได้แก่

๑. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างการขับเคลื่อน

ข้อเสนอแนะที่ ๑.๑ กพร.ปช.ตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

กพร.ปช. พิจารณาตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่รับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน โดยเริ่มจากการคัดเลือกอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๕ อุตสาหกรรม ซึ่งอาจพิจารณาจากอุตสาหกรรมที่ภาคเอกชนมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมที่เข้มแข็งก่อน เช่น อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้การดำเนินงานสามารถทำได้โดยให้ภาคเอกชนเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก โดยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ให้การสนับสนุน

ข้อเสนอแนะที่ ๑.๒ มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดบุคลากรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนระดับพื้นที่ให้กับ กพร.ปจ.

กพร.ปช. มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพในการเป็นหน่วยสนับสนุนด้านวิชาการให้กับ กพร.ปจ. เพื่อให้สามารถจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ได้ โดยในระยะแรกอาจเป็นการจัดหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นบุคลากรหลัก โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถทำหน้าที่แทนได้ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อเสนอแนะที่ ๑.๓ ให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กพร.ปช. จัดมอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม และในระดับพื้นที่ และรายงานผลการดำเนินงานให้ กพร.ปช. ทราบเป็นประจำทุกปี

**ข้อเสนอแนะที่ ๑.๔ เพิ่มบทบาท กพร.ปจ. ในการบูรณาการหลักสูตรการพัฒนา
กำลังคนของส่วนราชการในจังหวัด**

กำหนดให้ กพร.ปจ. เป็นองค์คณะที่ให้การรับรองความสำคัญของการจัดการฝึกอบรม ฝึกฝีมือ ของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งที่ให้บริการฝึกฝีมือ ฝึกอบรมแก่ประชาชน และมีมาตรการขอให้สำนักงบประมาณนำเอาการรับรองจาก กพร.ปจ. เป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการจัดสรรงบประมาณให้กับหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐในแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ กพร.ปจ. อาจพิจารณาเสนอหลักการนี้แก่คณะรัฐมนตรีเพื่อเห็นชอบและมอบให้สำนักงบประมาณกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว

๒. ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะที่ ๒.๑ การสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบ Work-Integrated Learning

กพร.ปจ. สนับสนุนให้สถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาจัดการเรียนการสอนแบบ Work-Integrated Learning โดยเฉพาะในรูปแบบทวิภาคี (Dual System) โดยให้ถือเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจกำหนดให้มีมาตรการจูงใจ เช่น การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่งงบประมาณต่างๆ อาทิ เงินแผ่นดินจากสำนักงบประมาณ เงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ

**ข้อเสนอแนะที่ ๒.๒ สร้างระบบให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมลงทุนในกระบวนการพัฒนา
กำลังคน**

กพร.ปจ. สนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในกระบวนการพัฒนา
กำลังคน โดยการใช้ระบบไตรภาคี (ภาคเอกชน-สถาบันการอาชีวศึกษา-กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพร่วมกับบริษัทเอกชน โดยมีสถาบันการอาชีวศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ร่วมดำเนินการ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการฝึกฝีมือแก่นักเรียนนักศึกษา หรือการฝึกอบรมอาจารย์และครูให้มีความรู้และทักษะสมัยใหม่ที่ภาคเอกชนต้องการ

๓. ข้อเสนอแนะด้านระบบสารสนเทศด้านแรงงาน

ข้อเสนอแนะที่ ๓.๑ กำหนดมาตรฐานการจำแนกที่สำคัญ

กพร.ปช.ควรกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน
ให้ใช้มาตรฐานการจำแนกเดียวกัน ได้แก่ ๑) มาตรฐานการจำแนก
อุตสาหกรรม ๒) มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งงาน/อาชีพ ๓)
มาตรฐานการจำแนกหลักสูตร และกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนนำไปใช้กำหนดเป็น
มาตรฐานการจัดการข้อมูลของตน

**ข้อเสนอแนะที่ ๓.๒ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการจัดการข้อมูลแผนการพัฒนา
กำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่**

กพร.ปช. มอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้จัดทำ
และดำเนินการด้านข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนและข้อมูลสถิติ
แรงงานที่สำคัญ โดยจัดทำเป็นระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการด้าน
การแรงงานที่ทันสมัย ทุกภาคส่วนเข้าถึงได้โดยสะดวก

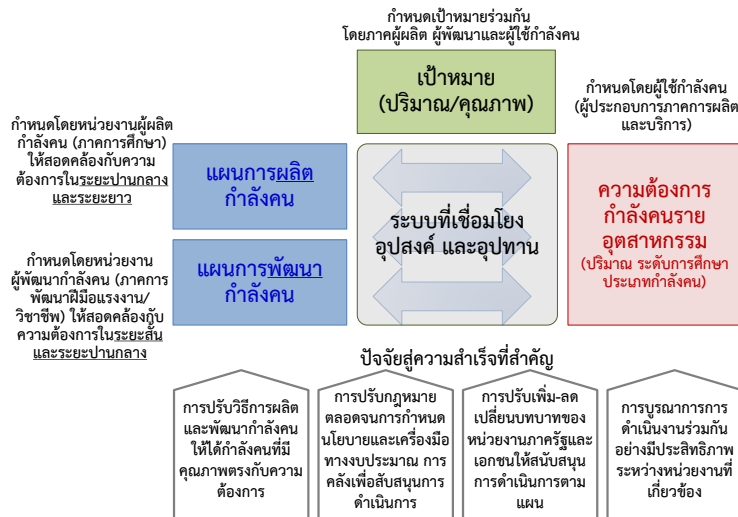
หมวด ข
แนวทางการทำงานของ กพร.ปจ.

๕. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม/พื้นที่

จากกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ¹ ซึ่งต้องการให้เกิดระบบเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งในปัจจุบันข้อมูลความต้องการนั้นขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและระดับการพัฒนาของอุตสาหกรรม กล่าวคือในอุตสาหกรรมบางอุตสาหกรรมมีสมาคม/สภาที่เป็นที่รวมของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนั้นๆ และทำหน้าที่วิเคราะห์/พยากรณ์การเติบโตของอุตสาหกรรม กำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนวิเคราะห์และส่งสัญญาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการดำเนินการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนั้นๆ (ข้อมูลอุปสงค์)

ในขณะที่ข้อมูลการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรับผิดชอบโดยภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ก็มีข้อมูลสถานศึกษา สถานฝึกอบรม หลักสูตร ระดับคุณภาพ ฯลฯ ค่อนข้างครบถ้วน (ข้อมูลอุปทาน)

แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลด้านอุปสงค์และข้อมูลอุปทานก็ไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นในโครงการนี้ คณะที่ปรึกษาจะเน้นการเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของการผลิต พัฒนา และการใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างแท้จริง



ที่มา: โครงการที่ปรึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕)

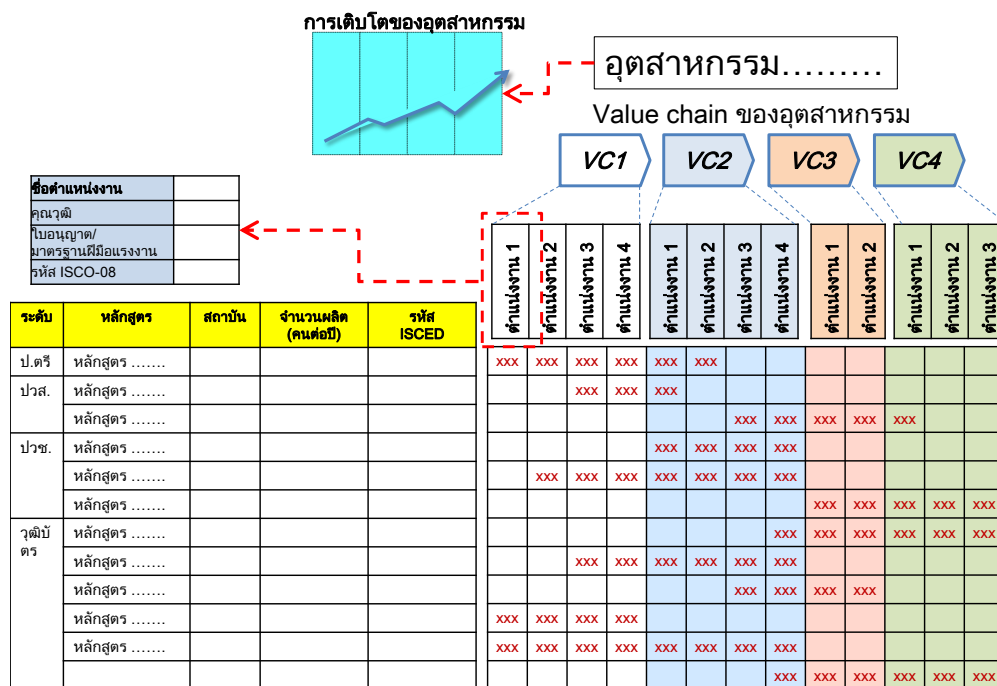
รูปที่ ๕.๑ กรอบแนวคิดของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม

¹ โครงการที่ปรึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555)

ฉะนั้นในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนนั้นส่วนสำคัญจึงอยู่ที่การพัฒนาระบบเชื่อมโยงอุป
สงค์และอุปทานเข้าด้วยกัน ซึ่งในการนี้คณะที่ปรึกษาได้วิเคราะห์และยกวางรูปแบบ/
โครงสร้างระบบเชื่อมต่อดังกล่าวที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนต่อไป
ระบบการเชื่อมโยงนี้มีองค์ประกอบ ๓ ส่วนได้แก่

๑. ข้อมูลอุปสงค์ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลอุตสาหกรรม ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของอุตสาหกรรมนั้นๆ และการวิเคราะห์ระบุตำแหน่งงานหลักที่
จำเป็นต้องมีสำหรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมในห่วงโซ่คุณค่าแต่ละส่วน
๒. ข้อมูลอุปทาน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลการผลิตและพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ซึ่งรับผิดชอบโดยกระทรวงศึกษาธิการ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ส่วนเชื่อมต่อ คือส่วนที่จะเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมต่อระหว่างข้อมูลอุป
สงค์ และอุปทาน ซึ่งส่วนเชื่อมต่อนี้จะเชื่อมโยงได้ว่าผู้ที่เข้าสู่หลักสูตรใดจะ
สามารถทำงานในตำแหน่งงานใดบ้าง เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะใช้ในการจัดทำ
แผนการพัฒนากำลังคนต่อไป

รูปที่ ๕.๒ แสดงเค้าโครงระบบเชื่อมต่ออุปสงค์และอุปทานดังกล่าว



รูปที่ ๕.๒ เค้าโครงระบบเชื่อมต่ออุปสงค์และอุปทานที่จะนำไปสู่แผนการพัฒนากำลังคน

๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนมีขั้นตอนทั้งสิ้น ๗ ขั้นตอนได้แก่

๑. คัดเลือกอุตสาหกรรมสำคัญของพื้นที่
๒. วิเคราะห์อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม
๓. วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม
๔. วิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักและปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน
๕. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน
๖. การรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน
๗. การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลที่จะได้รับ	แหล่งข้อมูล	หมายเหตุ
๑) คัดเลือกอุตสาหกรรมสำคัญของพื้นที่	๑. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกอุตสาหกรรมและพื้นที่ที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน ๒. คัดเลือกอุตสาหกรรมสำคัญในจังหวัด (จำนวน ๓ อุตสาหกรรม) ๓. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม	- อุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะทำแผนการพัฒนากำลังคน - ข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม	- นโยบายรัฐบาล - ข้อมูลเศรษฐกิจจาก สศช./ธปท.	มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก
๒) วิเคราะห์อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม	๑. ร่วมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อร่วมวิเคราะห์ ๒. ศึกษาข้อมูลการพยากรณ์การเติบโตของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมจากสถาบัน/หน่วยงานที่รับผิดชอบ ๓. การศึกษาเพื่อพยากรณ์การเติบโตของอุตสาหกรรมเองหรือมอบหมายให้คณะทำงานดำเนินการศึกษา	- อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม - อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม	- แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม (หากมี) - การพยากรณ์เศรษฐกิจโดย สศช./ธปท./ส่วนราชการอื่นๆ	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลที่จะได้รับ	แหล่งข้อมูล	หมายเหตุ
ก) วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม	<p>๑. การกำหนดห่วงโซ่คุณค่าตามกลุ่มอุตสาหกรรมที่จำแนกโดยประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification - TSIC)</p> <p>๒. การกำหนดห่วงโซ่คุณค่าตามการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมโดยสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรม</p> <p>๓. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม</p>	<p>- ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมที่ระบุอุตสาหกรรมย่อยและอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- Thailand Standard Industrial Classification - TSIC</p>	
ข) วิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักและปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน	<p>๑. การกำหนดตำแหน่งงานหลัก (การสำรวจ/ สอบถามข้อมูลจากผู้ประกอบการ/ การขอข้อมูลจากสมาคม/สภาธุรกิจการค้า ฯลฯ)</p> <p>๒. การวิเคราะห์ปริมาณกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน</p> <p>๓. การกำหนดรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงาน</p>	<p>- ตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรม</p> <p>- ปริมาณกำลังคนในปัจจุบันในแต่ละตำแหน่งงาน</p> <p>- รายละเอียดสำคัญของแต่ละตำแหน่งงาน</p>	<p>- มาตรฐานอาชีพ (ISCO-๐๘)</p> <p>- สมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม</p>	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลที่จะได้รับ	แหล่งข้อมูล	หมายเหตุ
๕) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน	๑. การกำหนดข้อสมมุติ (Assumption) ๒. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ	- ปริมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มในแต่ละตำแหน่งงานล่วงหน้า ๕ ปี	-	มี Excel Worksheet สำเร็จรูปเพื่อช่วยในการวิเคราะห์
๖) การรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน	๑. การวิเคราะห์เพื่อระบุหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้อง ๒. รวบรวมปริมาณการผลิตและการพัฒนาของหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	- หลักสูตรการศึกษาที่เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า ๕ ปี - หลักสูตรการฝึกฝีมือ/การฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า ๕ ปี	- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	
๗) การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	๑. การวิเคราะห์ความสมดุลเชิงปริมาณ ๒. การวิเคราะห์ความสมดุลเชิงคุณภาพ ๓. การกำหนดมาตรการที่จะพัฒนาคนให้เกิดความสมดุลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	- มาตรการพัฒนากำลังคนเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ○ มาตรการระดับนโยบาย ○ มาตรการระดับปฏิบัติ	-	

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑: คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่

การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนนั้นต้องใช้ทรัพยากร งบประมาณในการจัดทำ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ ตัวอย่างเพื่อเร่งดำเนินการในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนก่อน อันเป็นการใช้ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๑.๑ วิธีการ

อุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะดำเนินการนั้นควรเป็นอุตสาหกรรม/พื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อดำเนินการแล้วเกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาประเทศได้ จึงต้องการมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกอุตสาหกรรมและ พื้นที่ที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนนั้น หลักเกณฑ์ในการเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เพื่อ ดำเนินการนั้น มีดังต่อไปนี้

๑. เป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงและมีศักยภาพในการพัฒนา (Sunrise Industry) หรือ เป็นภาคส่วนที่ได้รับการผลักดันจากนโยบายรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ ระดับประเทศ /อาเซียน
๒. เป็นอุตสาหกรรมที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูง
๓. เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูง
๔. เป็นอุตสาหกรรมที่มีการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ
๕. เป็นอุตสาหกรรมที่มีองค์กรหลัก เช่น สมาคม สภาธุรกิจ และ/หรือองค์กรวิชาชีพ ที่พร้อมเป็นเจ้าภาพร่วมดำเนินงานกับ กพร.ปจ.
๖. เป็นอุตสาหกรรมที่มีข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องเพียงพอ หรือสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ได้อย่างเพียงพอ

๖.๑.๒ ผลที่ได้รับ

- อุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะทำแผนการพัฒนากำลังคน
- ข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒: การวิเคราะห์การเติบโตของอุตสาหกรรม

เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าอุตสาหกรรมที่กำลังพิจารณานั้นมีแนวโน้มการเติบโตเป็นอย่างไร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับการเติบโตของ อุตสาหกรรมนั้นๆ โดยสิ่งที่ต้องการทราบคือ

ก. อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

ข. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะใช้เป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ปริมาณความต้องการกำลังคนในอนาคตของอุตสาหกรรม

๖.๒.๑ วิธีการ

แต่ละอุตสาหกรรมก็มีวิธีวัดการเติบโตที่แตกต่างกัน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ฯ ก็ จะวัดการเติบโตด้วยจำนวนรถยนต์ที่ผลิตได้ต่อปี เป็นหลัก เป็นต้น ฉะนั้นในการวิเคราะห์ อัตราการเติบโต/ถดถอยของอุตสาหกรรม จำเป็นจะต้องใช้การศึกษา เชิงลึกในอุตสาหกรรม นั้นๆ

วิธีการวิเคราะห์อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมนั้นมี ๓ วิธี ได้แก่

๑) การใช้ข้อมูลของกลุ่มอุตสาหกรรม

คือการใช้ข้อมูลการเติบโตที่จัดทำโดยกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นๆ ซึ่งในอุตสาหกรรมเอง มักจะมีการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสภาธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อร่วมมือกันพัฒนา อุตสาหกรรมของตน โดยมักจะมีการพยากรณ์อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม ในรูปแบบ ต่างๆได้แก่

- การพยากรณ์การเติบโตของอุตสาหกรรม
- การกำหนดอัตราการกำลังการผลิตของอุตสาหกรรมในอนาคต
- การจัดทำแผนแม่บทของอุตสาหกรรม

ซึ่งไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตามมักจะมีข้อมูลการเติบโตของอุตสาหกรรมนั้นเป็นส่วน หนึ่งอยู่เสมอ ซึ่งจะระบุถึงอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม (Industrial Growth Rate) และอัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Improvement Rate) ซึ่งผู้ วิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ได้ต่อไป

๒) การใช้ข้อมูลของหน่วยงาน/สถาบันที่น่าเชื่อถือ

คือการใช้ข้อมูลการพยากรณ์การเติบโตทางเศรษฐกิจที่พยากรณ์โดยหน่วยงานหรือ สถาบันที่มีภารกิจในการพยากรณ์การเติบโตของอุตสาหกรรม โดยหน่วยงานเหล่านี้ได้แก่

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ธนาคารแห่งประเทศไทย
- กระทรวงอุตสาหกรรม
- กระทรวงพาณิชย์
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

— สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

อย่างไรก็ตามข้อมูลการพยากรณ์ของหน่วยงานหรือสถาบันเหล่านี้อาจมีข้อจำกัดในการใช้ประโยชน์ กล่าวคือ การจำแนกอุตสาหกรรมของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็มีความแตกต่างกัน ทำให้การนิยามหรือกำหนดขอบเขตของอุตสาหกรรมที่มีชื่อเดียวกันหรือคล้ายกันของแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีมีความแตกต่างกันไปด้วย การใช้ข้อมูลอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมจากแหล่งข้อมูลเหล่านี้จึงต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง

๓) การพยากรณ์

คือการที่ดำเนินการพยากรณ์การเติบโตของอุตสาหกรรมเอง โดยอาศัยวิธีการทางเศรษฐมิติ (Econometric) ซึ่งต้องมีข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์มหภาค เช่น อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคส่วนทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลจำเพาะของอุตสาหกรรม เช่น มูลค่าการค้าภายในประเทศของอุตสาหกรรม มูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรม
- ข้อมูลการขยายตัวทางเศรษฐกิจของบริษัท/ประเทศคู่ค้า
- ข้อมูลการขยายตัวทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมในระดับสากล (Industry's Global Outlook)

ทั้งนี้การดำเนินการพยากรณ์เองควรทำก็ต่อเมื่อไม่สามารถหาข้อมูลอัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมจากแหล่งข้อมูลอื่นๆได้ เนื่องจากต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านเศรษฐมิติ หรืออาจจะใช้วิธีการจ้างสถาบัน/ผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้ศึกษาวิเคราะห์ได้

๖.๒.๒ ผลที่ได้รับ

- อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม
- อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓: การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม เป็นขั้นตอนสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน เนื่องจากในแต่ละอุตสาหกรรมจะประกอบไปด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่มีกิจกรรมการค้าระหว่างกัน ส่งต่อสินค้า/ร้อยเรียงบริการระหว่างกันภายในอุตสาหกรรมเกิดเป็นกิจกรรมทางธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกัน

๖.๓.๑ วิธีการ

วิธีการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมนั้นสามารถทำได้ ๒ วิธี ได้แก่

๑) การใช้การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification - TSIC)

เป็นการใช้การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย^๒ ซึ่งรับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน ซึ่งอ้างอิงมาจากมาตรฐานสากล International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC) ขององค์การสหประชาชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานแรงงาน เช่น การจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ งานคุ้มครองแรงงาน งานพัฒนาแรงงาน งานจัดเก็บสถิติอุตสาหกรรม และสถิติเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ประกอบการ การวางแผนกำลังคน การศึกษา การฝึกอบรมและการวางแผนพัฒนาอุตสาหกรรม

จากหลักการดังกล่าวจึงสามารถใช้การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC) ในการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน โดยกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่ได้ถูกจำแนกไว้ตามมาตรฐานดังกล่าวนี้ ก็คือกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายในอุตสาหกรรมที่จะทำแผนการพัฒนากำลังคน

โครงสร้างของการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๒ แบ่งการจัดประเภทเป็นระดับต่างๆ ดังนี้

- ๑) ระดับที่ ๑: หมวดใหญ่ แทนด้วย ตัวอักษรภาษาอังกฤษคือ ๑ ตัวอักษร
- ๒) ระดับที่ ๒: หมวดย่อย แทนด้วย ตัวเลขคือ ๙๙
- ๓) ระดับที่ ๓: หมู่ใหญ่ แทนด้วย ตัวเลขคือ ๙๙๙
- ๔) ระดับที่ ๔: หมู่ย่อย แทนด้วย ตัวเลขคือ ๙๙๙๙
- ๕) ระดับที่ ๕: กิจกรรม แทนด้วย ตัวเลขคือ ๙๙๙๙๙

^๒ ในปัจจุบันคือ “การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย” พ.ศ.2552 โดย กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ ๖.๑ แสดงการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับที่ ๑ ซึ่งเป็นระบบหมวด
ใหญ่ โดยจะจำแนกอุตสาหกรรมต่างๆของประเทศตามมาตรฐาน TSIC

ตารางที่ ๖.๑ การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๑

หมวดใหญ่ A	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง
หมวดใหญ่ B	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
หมวดใหญ่ C	การผลิต
หมวดใหญ่ D	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
หมวดใหญ่ E	การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล
หมวดใหญ่ F	การก่อสร้าง
หมวดใหญ่ G	การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยายนต์
หมวดใหญ่ H	การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า
หมวดใหญ่ I	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
หมวดใหญ่ J	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
หมวดใหญ่ K	กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
หมวดใหญ่ L	กิจกรรมมอสังหาริมทรัพย์
หมวดใหญ่ M	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค
หมวดใหญ่ N	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน
หมวดใหญ่ O	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
หมวดใหญ่ P	การศึกษา
หมวดใหญ่ Q	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
หมวดใหญ่ R	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
หมวดใหญ่ S	กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ
หมวดใหญ่ T	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน
หมวดใหญ่ U	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก

ตารางที่ ๖.๒ การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๒: ตัวอย่าง
หมวดใหญ่ C การผลิต

หมวดใหญ่ C การผลิต	
หมวดย่อย ๑๐	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร
หมวดย่อย ๑๑	การผลิตเครื่องดื่มน้ำ
หมวดย่อย ๑๒	การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
หมวดย่อย ๑๓	การผลิตสิ่งทอ
หมวดย่อย ๑๔	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
หมวดย่อย ๑๕	การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
หมวดย่อย ๑๖	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุถักสานอื่นๆ
หมวดย่อย ๑๗	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
หมวดย่อย ๑๘	การพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล
หมวดย่อย ๑๙	การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการถลุงปิโตรเลียม
หมวดย่อย ๒๐	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี
หมวดย่อย ๒๑	การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค
หมวดย่อย ๒๒	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก
หมวดย่อย ๒๓	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากแร่โลหะ
หมวดย่อย ๒๔	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน
หมวดย่อย ๒๕	การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์)
หมวดย่อย ๒๖	การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์
หมวดย่อย ๒๗	การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า
หมวดย่อย ๒๘	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
หมวดย่อย ๒๙	การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง
หมวดย่อย ๓๐	การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่นๆ
หมวดย่อย ๓๑	การผลิตเฟอร์นิเจอร์
หมวดย่อย ๓๒	การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ
หมวดย่อย ๓๓	การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์

ตารางที่ ๖.๓ การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระดับที่ ๓ ระดับที่ ๔ และระดับที่ ๕: ตัวอย่างหมวดใหญ่ C การผลิต และหมวดย่อย ๑๗ การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ

หมวดย่อย ๑๗ การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ			
	หมู่ใหญ่ ๑๗๐ การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ		
	หมู่ย่อย ๑๗๐๑ การผลิตเยื่อกระดาษ กระดาษ และกระดาษแข็ง		
		กิจกรรม ๑๗๐๑๑ การผลิตเยื่อกระดาษ	
		กิจกรรม ๑๗๐๑๒ การผลิตกระดาษและกระดาษแข็ง	
	หมู่ย่อย ๑๗๐๒ การผลิตกระดาษลอนลูกฟูกและกระดาษแข็งลอนลูกฟูก และการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง		
		กิจกรรม ๑๗๐๒๐ การผลิตกระดาษลอนลูกฟูกและกระดาษแข็งลอนลูกฟูก และการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง	
	หมู่ย่อย ๑๗๐๙ การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง		
		กิจกรรม ๑๗๐๙๑ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากกระดาษชนิดใช้ในครัวเรือนและสุขอนามัย	
		กิจกรรม ๑๗๐๙๒ การผลิตอุปกรณ์เครื่องเขียนจากกระดาษ	
		กิจกรรม ๑๗๐๙๙ การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	

ซึ่งจากตัวอย่างอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษดังรายละเอียดตาม ตารางที่ ๖.๓ นั้นพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายใต้อุตสาหกรรมนี้ได้แก่

- ๑๗๐๑๑ การผลิตเยื่อกระดาษ
- ๑๗๐๑๒ การผลิตกระดาษและกระดาษแข็ง
- ๑๗๐๒๐ การผลิตกระดาษลอนลูกฟูกและกระดาษแข็งลอนลูกฟูก และการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง
- ๑๗๐๙๑ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากกระดาษชนิดใช้ในครัวเรือนและสุขอนามัย
- ๑๗๐๙๒ การผลิตอุปกรณ์เครื่องเขียนจากกระดาษ
- ๑๗๐๙๙ การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากกระดาษและกระดาษแข็ง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

ฉะนั้นการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนนั้นจะสามารถใช้ข้อมูลการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (TSIC) เป็นข้อมูลสำหรับการจำแนกได้อย่างถูกต้องและตรงตามมาตรฐานการจัดประเภทอุตสาหกรรมของประเทศ

๒) การใช้การจัดกลุ่มอุตสาหกรรมโดยสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

นอกเหนือจากวิธีการใช้การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมตามมาตรฐาน TSIC แล้วการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมตามแนวทางของสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะได้ข้อมูลการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมที่ถูกต้อง และมีข้อดีที่สำคัญคือเป็นการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละอุตสาหกรรม กล่าวคือผู้ประกอบการในแต่ละอุตสาหกรรมย่อมรู้ว่าอุตสาหกรรมที่ตนเองดำเนินธุรกิจอยู่นั้นมีอุตสาหกรรมย่อยๆใดบ้างที่เชื่อมโยงกันจนเป็นห่วงโซ่คุณค่า

ฉะนั้นการขอข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการรวมตัวกันเป็นสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้วจะทำให้ได้ข้อมูลห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามข้อจำกัดประการหนึ่งที่พบคือมีเพียงอุตสาหกรรมขนาดใหญ่บางอุตสาหกรรมเท่านั้นที่มีการรวมตัวกันและมีการกำหนดห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมตนเองอย่างชัดเจน บางอุตสาหกรรมมีการรวมตัวกันแต่ไม่ได้มีการกำหนดห่วงโซ่คุณค่าที่ชัดเจน หรือบางอุตสาหกรรมก็ไม่ได้มีการรวมตัวกันใดๆ

ตัวอย่างของอุตสาหกรรมที่มีการรวมตัวกันและมีการจัดทำแผนแม่บทของอุตสาหกรรม และมีการกำหนดห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยๆคือ “อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์” ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยๆ ได้แก่

- กลุ่มผู้ประกอบการยานยนต์
- กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ระดับที่ ๑
- กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ระดับที่ ๒ และ ๓ และ
- กลุ่มผู้ผลิตสินค้าและบริการต้นน้ำอื่นๆ



ที่มา: กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดย คณะกรรมการพัฒนากรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๕)

รูปที่ ๖.๑ ตัวอย่างห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
ในขณะที่อุตสาหกรรมท่องเที่ยวประกอบด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยๆได้แก่

- ๑) กลุ่มธุรกิจนำเที่ยว
- ๒) กลุ่มธุรกิจโรงแรมนักท่องเที่ยว
- ๓) กลุ่มธุรกิจภัตตราคาร
- ๔) กลุ่มธุรกิจสถานบริการ/แหล่งท่องเที่ยว
- ๕) กลุ่มธุรกิจการขายของของที่ระลึกและสินค้าท่องเที่ยว
- ๖) กลุ่มธุรกิจกีฬาสำหรับนักท่องเที่ยว
- ๗) กลุ่มธุรกิจงานนิทรรศการ งานแสดง งานออกกั๊านฯ

๖.๓.๒ ผลที่ได้รับ

- ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมที่ระบุกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายใต้อุตสาหกรรมที่จะทำการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔: วิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักและปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน

ในการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักนั้นเป็นการวิเคราะห์ในแต่ละอุตสาหกรรม ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยภายในห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมนั้น โดยเป็นการวิเคราะห์ว่า

ตำแหน่งงานหลักมีตำแหน่งงานอะไรบ้าง โดยตำแหน่งงานหลักในที่นี้หมายถึง ตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะต่ออุตสาหกรรม ไม่รวมถึงตำแหน่งงานทั่วไปที่มีได้ในทุกอุตสาหกรรม

๖.๔.๑ วิธีการ

ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมนั้นเป็นข้อมูลที่ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเดียวกันในแต่ละประเทศก็อาจจะมีตำแหน่งงานหลักที่แตกต่างกัน ฉะนั้นแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรมคือ สมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นที่รวมตัวกันของผู้ประกอบการของอุตสาหกรรมนั้นๆ หรือในกรณีที่ไม่มีการรวมตัวเป็นสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรมแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดก็คือตัวผู้ประกอบการเอง

การวิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรม สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ขั้นตอนได้แก่

— การกำหนดตำแหน่งงานหลัก

เป็นกระบวนการกำหนดตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรม ซึ่งวิธีการที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือการระดมความเห็นและข้อมูลจากผู้ประกอบการ ซึ่งอาจประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) การออกแบบสำรวจ

หมายถึง การจัดทำสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อถามผู้ประกอบการว่ามีตำแหน่งงานหลักอะไรบ้างในกิจการของผู้ประกอบการแต่ละราย และมีจำนวนกำลังคนในตำแหน่งงานเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด

๒) การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

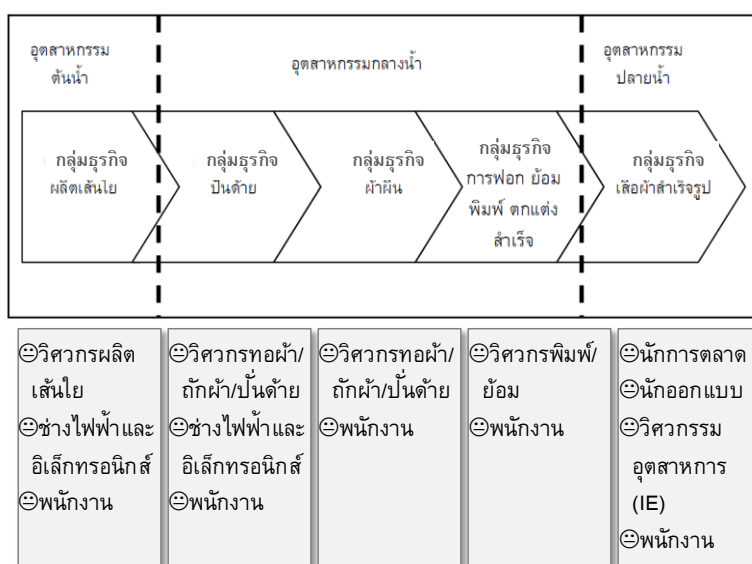
หมายถึง การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ โดยเลือกผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทนของกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้รับทราบและยืนยันตำแหน่งงานสำคัญของอุตสาหกรรมของผู้ประกอบการ โดยอาจเป็นการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามแบบไร้โครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์ยืนยันกับข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการสำรวจ หรืออาจเป็นการนำเอาข้อสรุปเบื้องต้นที่ได้จากขั้นตอนการสำรวจมาสัมภาษณ์เพื่อการยืนยันข้อมูลที่ได้รับ

ทั้งนี้ชื่อตำแหน่งงานเดียวกันจากผู้ประกอบการแต่ละรายอาจมีความแตกต่างกันได้ ผู้สัมภาษณ์ควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมนั้นด้วยเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการระดมความคิดเห็นร่วมกับสมาคมธุรกิจการค้า

หมายถึง การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความเห็นและหาข้อสรุปเรื่องตำแหน่งงานและสัดส่วนกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งก่อนถึงขั้นตอนการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ ควรมีการสำรวจ การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลเบื้องต้นแล้ว และนำเอาผลการวิเคราะห์เบื้องต้นมาเป็นประเด็นในการระดมความเห็นและหาข้อสรุป เพื่อให้การประชุมเชิงปฏิบัติการในลักษณะนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ตัวอย่างการกำหนดตำแหน่งงานหลัก เช่น ในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีตำแหน่งงานหลักได้แก่ วิศวกรผลิตเส้นใย วิศวกรทอผ้า นักออกแบบผ้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละตำแหน่งงานก็จะอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าต่างๆภายในอุตสาหกรรมนั้น ดังแสดงในรูปที่ ๖.๒



รูปที่ ๖.๒ ตัวอย่างการกำหนดห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มและตำแหน่งงานหลักในแต่ละห่วงโซ่คุณค่า

— การวิเคราะห์ปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน

เป็นการหาข้อมูลหรือการวิเคราะห์เพื่อหาปริมาณกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันในอุตสาหกรรมที่กำลังจะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน โดยวิธีการวิเคราะห์อาจทำได้ ๒ แนวทาง ได้แก่

๑) การใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ

วิธีการนี้เป็นการอาศัยข้อมูลปริมาณคนที่มีอยู่แล้วในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะมีผู้ที่เก็บข้อมูลอยู่ก่อนแล้ว ทำให้เกิดความสะดวกไม่จำเป็นต้อง

ประมาณการใหม่ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่มีอยู่แล้วดังกล่าวนี้ต้องเป็นข้อมูลที่
ถูกจำแนกตามตำแหน่งงานในลักษณะเดียวกัน ตัวอย่างของแหล่งข้อมูล
ปริมาณกำลังคนในปัจจุบันที่น่าเชื่อถือได้ ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) เป็นต้น

๒) การประมาณการ

วิธีการนี้เป็นการใช้เทคนิคการประมาณการ (Estimation) โดยอาศัยข้อมูล
๒ ส่วนได้แก่

- ปริมาณกำลังคนรวมของทั้งอุตสาหกรรม (ไม่จำแนกตามตำแหน่งงาน)
- สัดส่วนกำลังคนจำแนกตามตำแหน่งงาน

โดยหากได้ทราบข้อมูลทั้ง ๒ ส่วนแล้วก็สามารถประมาณการปริมาณ
กำลังคนในแต่ละตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้

— การกำหนดรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงาน

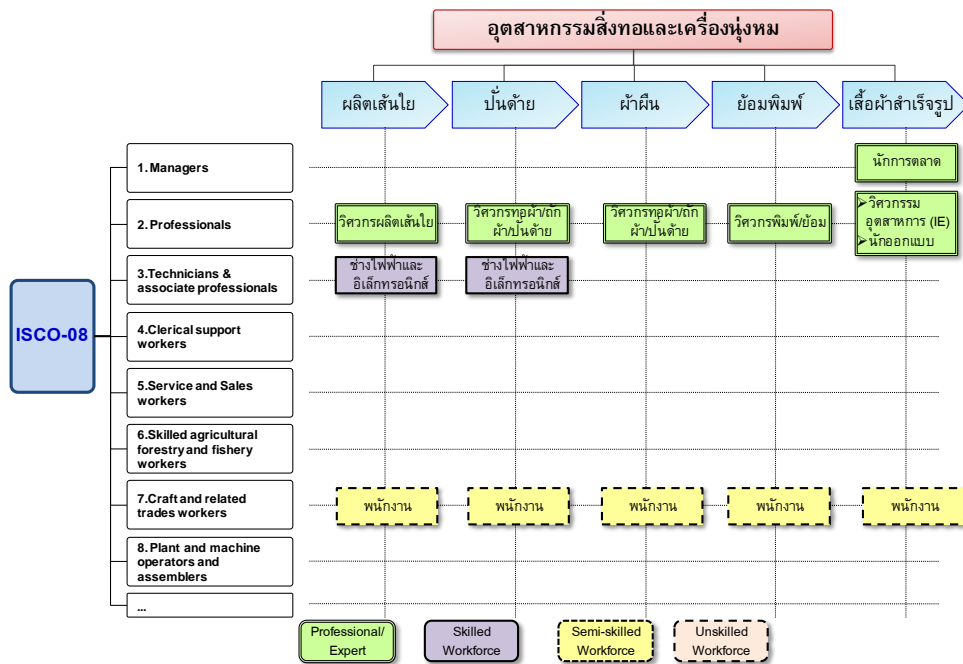
เป็นกระบวนการกำหนดรายละเอียดว่าตำแหน่งงานหลักที่ได้ถูกกำหนดในขั้นตอน
ก่อนหน้านั้นมีรายละเอียดสำคัญอะไรบ้าง ซึ่งรายละเอียดที่ควรจะมีได้แก่

- ก. รหัสมาตรฐานอาชีพ (ตามมาตรฐาน ISCO-๐๘)^m
- ข. คุณวุฒิการศึกษาที่จำเป็น
- ค. ใบประกอบวิชาชีพ และ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จำเป็นต้องมี หรือ
ควรมี
- ง. ประสบการณ์ที่ควรมี
- จ. สมรรถนะเฉพาะที่ควรมี

ทั้งนี้ข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวนี้อาจได้จากกระบวนการสัมภาษณ์หรือการระดมความคิด
เห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการพร้อมไปกับการกำหนดตำแหน่งงาน

ตัวอย่างการกำหนดรหัสตำแหน่งงานตามมาตรฐานอาชีพ (ISCO-๐๘) ของอุตสาหกรรมสิ่ง
ทอและเครื่องนุ่งห่ม แสดงในรูปที่ ๖.๓

³ ในส่วนของประเทศไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบการจำแนกอาชีพตามมาตรฐานนี้คือ กรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงาน



รูปที่ ๖.๓ ตัวอย่างการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ โดยอิงมาตรฐานการจำแนกอาชีพแบบ ISCO-๐๘

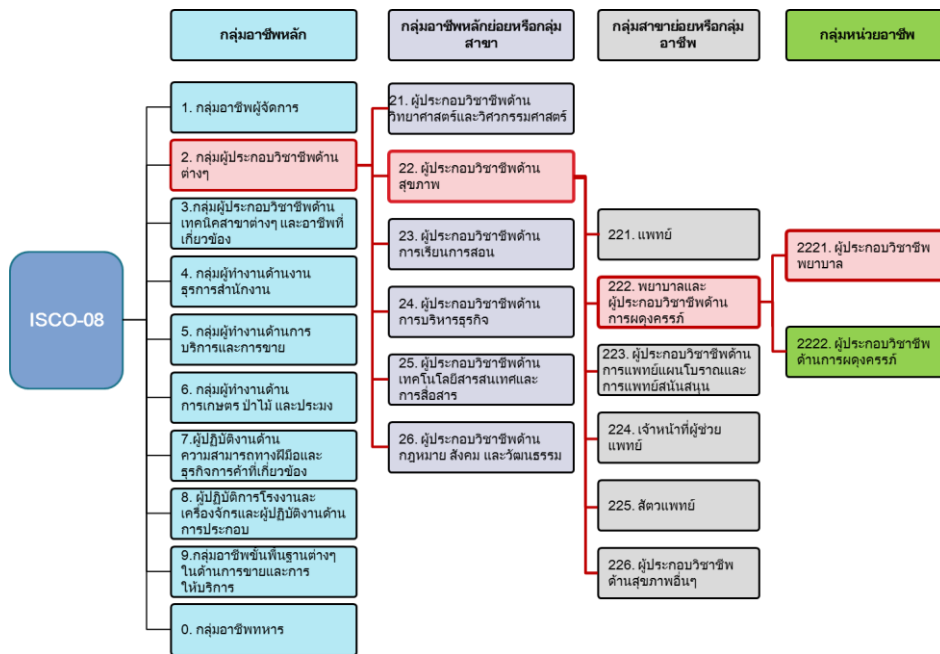
ทั้งนี้มาตรฐานการจำแนกกลุ่มอาชีพที่เป็นมาตรฐานในปัจจุบัน คือ มาตรฐานการจำแนกสาขาอาชีพของ International Labour Organization (ILO) ซึ่งเรียกว่า International Standard Classification of Occupations ๒๐๐๘ (ISCO-๐๘) โดยมาตรฐานการจำแนกดังกล่าวนี้แบ่งสาขาอาชีพออกเป็น ๑๐ สาขาอาชีพหลัก และมีการแบ่งย่อยลงไป ๔ ระดับ รวมทั้งสิ้นกว่า ๔๓๖ อาชีพ ซึ่งถือได้ว่ามีความครอบคลุมทุกสาขาอาชีพที่มีในประเทศไทย

กลุ่มสาขาอาชีพ ๑๐ กลุ่ม ตามการจำแนกตามมาตรฐาน ISCO ในระดับที่ ๑ ประกอบด้วย

- ๑) กลุ่มสาขาอาชีพ ๑ : ผู้บริหาร/ผู้จัดการ
- ๒) กลุ่มสาขาอาชีพ ๒ : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ
- ๓) กลุ่มสาขาอาชีพ ๓ : ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิค
- ๔) กลุ่มสาขาอาชีพ ๔ : ชุรการสำนักงาน
- ๕) กลุ่มสาขาอาชีพ ๕ : พนักงานบริการ/พนักงานขาย
- ๖) กลุ่มสาขาอาชีพ ๖ : ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง
- ๗) กลุ่มสาขาอาชีพ ๗ : ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง

- ๘) กลุ่มสาขาอาชีพ ๘ : ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานประกอบ
- ๙) กลุ่มสาขาอาชีพ ๙ : อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและการให้บริการ
- ๑๐) กลุ่มสาขาอาชีพ ๑๐ : ทหาร

การจำแนกอาชีพตามหลัก ISCO-๐๘ นั้น ประกอบไปด้วยตัวเลข ๔ หลักใน ๔ ลำดับชั้น ซึ่งจะจำแนกรายเอียดของอาชีพเป็นลำดับชั้นจากกลุ่มอาชีพใหญ่จนไปถึงรายละเอียดของอาชีพนั้นๆ ตัวเลขในแต่ละหลักจะประกอบไปด้วย กลุ่มอาชีพหลัก (Major group) คือลำดับชั้นแรก กลุ่มอาชีพหลักย่อยหรือกลุ่มสาขา (Sub-major group) คือลำดับชั้นที่สอง กลุ่มสาขาย่อยหรือกลุ่มอาชีพ (Minor group) คือลำดับชั้นที่สาม และสุดท้าย กลุ่มหน่วยอาชีพ (Unit group) คือลำดับชั้นที่สี่ โดยอาชีพที่ถูกจำแนกนั้นครอบคลุมอาชีพในภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาคการเกษตรกรรม ภาคการก่อสร้าง ภาคการศึกษา ภาคสุขภาพ ภาคเทคโนโลยี และภาคการท่องเที่ยว



รูปที่ ๖.๔ โครงสร้างการจำแนกอาชีพตามมาตรฐาน ISCO-๐๘

รูปที่ ๖.๔ โครงสร้างการจำแนกอาชีพตามมาตรฐาน ISCO-๐๘ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างรหัสหน่วยอาชีพซึ่งในที่นี้ยกตัวอย่างผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล (รหัส ๒๒๒๑) การสร้างตัวเลขของหน่วยอาชีพได้นั้นจะต้องผ่านขั้นตอนการแยกแยะและจัดหมวดหมู่กลุ่มอาชีพ ๔ ลำดับชั้น โดยในขั้นแรกนั้นเป็นการแยกแยะงานตามกลุ่มอาชีพหลัก ซึ่งงานผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลนั้นถือเป็นงานระดับผู้เชี่ยวชาญมีวิชาชีพเฉพาะจึงจัดอยู่ในกลุ่มอาชีพหลักที่ ๒ ลำดับชั้นถัดมาจึงพิจารณาในกลุ่มอาชีพหลักย่อยหรือกลุ่มสาขา พบว่าอยู่ใน

กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ (กลุ่มที่ ๒๒) ลำดับที่สามเป็นการแยกแยะในกลุ่มอาชีพที่มีการปฏิบัติงานในขอบข่ายที่ใกล้เคียงกัน พบว่าอยู่ในกลุ่มพยาบาลและผู้ประกอบวิชาชีพด้านการผดุงครรภ์ (กลุ่มที่ ๒๒๒) และลำดับขั้นสุดท้าย คือการจำแนกกลุ่มหน่วยอาชีพ ซึ่งเป็นการจำแนกอาชีพที่มีความใกล้เคียงกัน มักจะเป็นการแบ่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอาชีพ เช่น กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล (รหัส ๒๒๒๑) และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการผดุงครรภ์ (รหัส ๒๒๒๒) ดังแสดงในภาคผนวก

๖.๔.๒ ผลที่ได้รับ

- ตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรม
- ปริมาณกำลังคนในปัจจุบันในแต่ละตำแหน่งงาน
- รายละเอียดสำคัญของแต่ละตำแหน่งงาน

๖.๕ ขั้นตอนที่ ๕: การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงานหลักที่ได้จำแนกไว้แล้วในขั้นตอนที่ผ่านมาว่ามีความต้องการเพิ่มขึ้นเท่าใด การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณซึ่งต้องใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อมูลตั้งต้น มีการกำหนดข้อสมมุติ (Assumption) เพื่อการวิเคราะห์ และมีการวิเคราะห์คำนวณเพื่อหาปริมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มของแต่ละตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรม

๖.๕.๑ วิธีการ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองการพยากรณ์ (Forecasting Model) ในรูปแบบเดียวกับที่เป็นมาตรฐานสากล โดยวิธีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ก. การกำหนดข้อสมมุติ (Assumption)

เป็นการกำหนดข้อสมมุติที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์เพื่อการพยากรณ์ปริมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มของแต่ละตำแหน่งงาน ผู้วิเคราะห์ต้องกำหนดข้อสมมุติดังต่อไปนี้

- อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม
- อัตราการเพิ่มผลิตภาพของอุตสาหกรรม
- อัตราการเกษียณอายุ
- อัตราการย้ายเข้า/ออกจากอุตสาหกรรม

รายละเอียดของข้อสมมุติแต่ละข้อแสดงดังตารางที่ ๖.๔

ตารางที่ ๖.๔ รายการข้อสมมุติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ลำดับที่	ข้อสมมุติ	แหล่งข้อมูล	หมายเหตุ
๑	อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม	การวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรา การเติบโตของอุตสาหกรรม	
๒	อัตราการเพิ่มผลผลิตภาพ ของอุตสาหกรรม	๑) การประมาณการจากสมาคมธุรกิจ อุตสาหกรรม ๒) ดัชนีการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานไทย โดย ธนาคารแห่งประเทศไทย	แต่ละตำแหน่งงาน อาจมีอัตราการเพิ่ม ผลผลิตภาพแรงงาน แตกต่างกัน
๓	อัตราการเกษียณอายุ	๑) การประมาณการจากสมาคมธุรกิจ อุตสาหกรรม ๒) การประมาณการโดยอาศัยข้อมูล ประชากรศาสตร์	
๔	อัตราการย้ายเข้า/ออก จากอุตสาหกรรม	การประมาณการจากสมาคมธุรกิจอุตสาหกรรม	

ข. การวิเคราะห์

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยมี
แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ดังสมการต่อไปนี้

ความต้องการส่วนเพิ่มรวมในปีต่อไป = $A + B + C$ สมการที่ ๖.๑
(หน่วย: คน)

A: ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเติบโตของอุตสาหกรรม (หน่วย: คน)

B: ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเกษียณอายุ (หน่วย: คน)

C: ความต้องการส่วนเพิ่มจากการย้ายเข้า-ออกจากอุตสาหกรรม (หน่วย: คน)

ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเติบโตของอุตสาหกรรม = $(L \times G)/P$ สมการที่ ๖.๒
(หน่วย: คน)

L: ปริมาณกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (หน่วย: คน)

G: อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

P: อัตราการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

ความต้องการส่วนเพิ่มจากการเกษียณอายุ = $(L \times R)/๑๐๐$ สมการที่ ๖.๓
(หน่วย: คน)

L: ปริมาณกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (หน่วย: คน)

R: อัตราการเกษียณอายุของคนในอุตสาหกรรม (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

ความต้องการส่วนเพิ่มจากการย้ายเข้า-ออกจากอุตสาหกรรม = $(L \times M)/100$

สมการที่ ๖.๔

(หน่วย: คน)

L: ปริมาณกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (หน่วย: คน)

M: อัตราการย้ายเข้า-ออกของคนในอุตสาหกรรม (หน่วย: ร้อยละต่อปี)

หมายเหตุ:

ก. หากมีการย้ายเข้าสุทธิ อัตราจะเป็นลบ (-)

ข. หากมีการย้ายออกสุทธิ อัตราจะเป็นบวก (+)

๖.๕.๒ ผลที่ได้รับ

- ปริมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มในแต่ละตำแหน่งงานล่วงหน้า ๕ ปี

๖.๖ ขั้นตอนที่ ๖: การรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ขั้นตอนนี้เป็นการรวบรวมเอาหลักสูตรต่างๆในทุกระดับตั้งแต่หลักสูตรในมหาวิทยาลัย หลักสูตรภายในสถาบันอาชีวศึกษา หลักสูตรภายในโรงเรียน ตลอดจนหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งนำมาเข้าระบบมาตรฐานการจำแนก ซึ่งต้องมีการจำแนกข้อมูลโดยใช้หลักสูตรทั้งหมด

๖.๖.๑ วิธีการ

ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน ซึ่งหมายถึงการรวบรวมข้อมูลปริมาณผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาและผู้ที่จะสำเร็จหลักสูตรการฝึกฝีมือ/อบรมในสาขาที่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานหลักของอุตสาหกรรมได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน

- ก. การวิเคราะห์เพื่อระบุหลักสูตรการศึกษาและการพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ว่าหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรการฝึกอบรมใดบ้างที่เตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมที่กำลังจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

ทั้งนี้หลักสูตรการศึกษามีถึงหลักสูตรการศึกษาในสถาบันการศึกษาตามระบบการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร/ปริญญาบัตร ตามระบบการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา ได้แก่

- สถาบันอุดมศึกษา

- สถาบันการอาชีวศึกษา
- วิทยาลัยชุมชน
- โรงเรียน

ส่วนหลักสูตรฝึกฝีมือ/อบรมหมายถึงหลักสูตรเพื่อการพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติอื่นๆที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรม ซึ่งหลักสูตรการฝึกฝีมือ/อบรมเหล่านี้มักไม่เป็นหลักสูตรในระบบการศึกษา (แต่อาจจัดหลักสูตรโดยสถาบันการศึกษา) เมื่อผ่านการฝึกฝีมือ/ฝึกอบรมแล้วมักจะมีการทดสอบฝีมือเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ผ่านหลักสูตรมีคุณสมบัติเพียงพอตามมาตรฐานฝีมือของหลักสูตรนั้นๆ หลักสูตรฝึกฝีมือ/ฝึกอบรมดังกล่าวนี้ดำเนินการโดย

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สถาบันการศึกษา (สถาบันอุดมศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา โรงเรียน)
- หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบการพัฒนาคนในสาขาที่ตนเองรับผิดชอบ (ทั้งกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
- หน่วยงานฝึกฝีมือ/ฝึกอบรมเอกชน

ข. การรวบรวมปริมาณการผลิตและการพัฒนาของหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

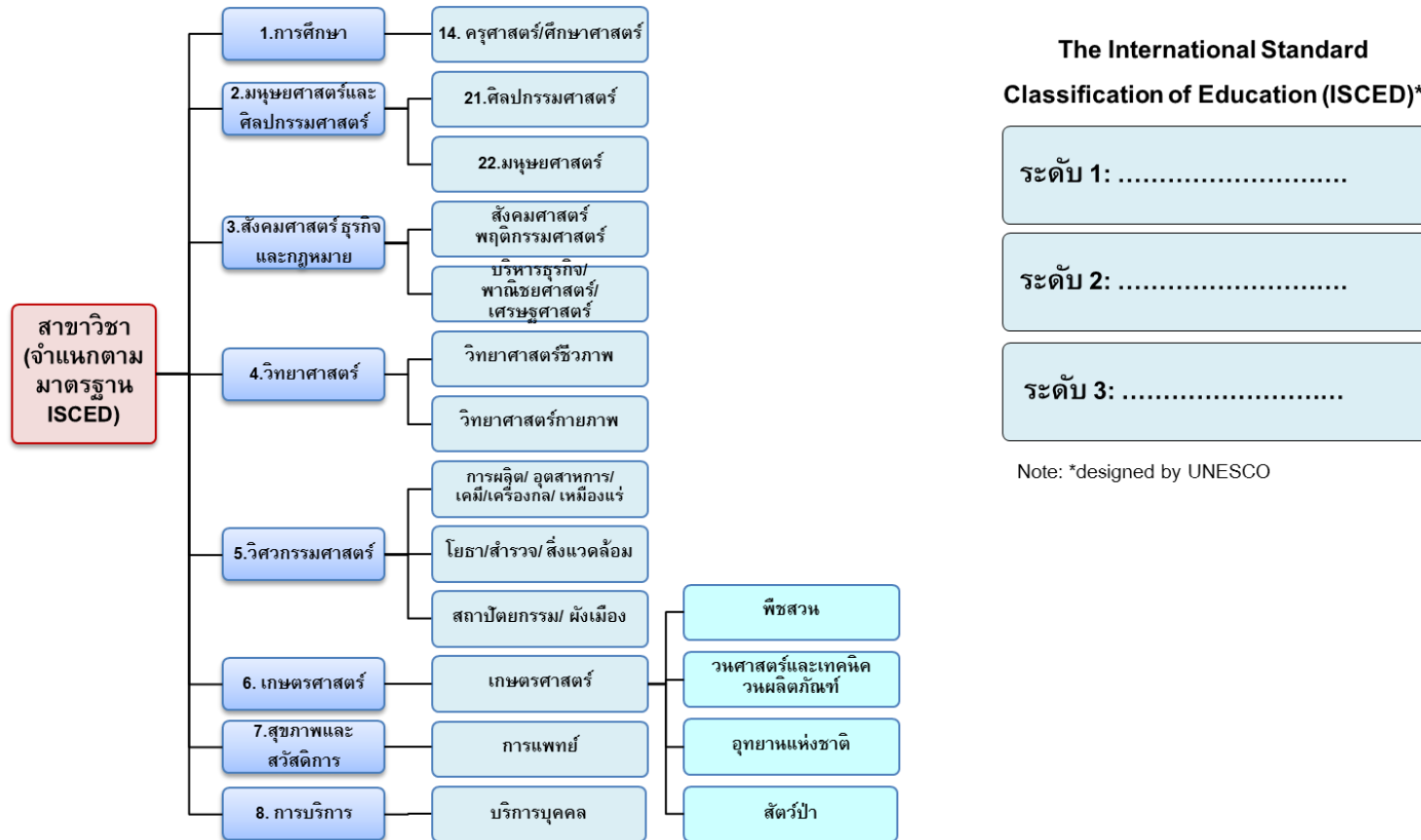
เป็นการรวบรวมปริมาณการผลิตและการพัฒนากำลังคนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ผ่านมา โดยสามารถหาข้อมูลได้จากหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาและศูนย์การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ ๖.๕ แหล่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และรวบรวมหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตร
การพัฒนากำลังคน

ลำดับ	ข้อมูล	แหล่งข้อมูล	หมายเหตุ
๑	ผู้ที่จะสำเร็จหลักสูตร การศึกษาจากสถาบัน อาชีวศึกษา	๑)สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	
๒	ผู้ที่จะสำเร็จหลักสูตร การศึกษาจาก สถาบันอุดมศึกษา	๒)สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา	
๓	ผู้ที่จะสำเร็จหลักสูตรการ ฝึกฝีมือ/ฝึกอบรม	๑)กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒)หน่วยงานภาครัฐที่จัดการ ฝึกอบรม ๓)ศูนย์ฝึกฝีมือภาคเอกชน	ปัจจุบันยังไม่มีระบบ ข้อมูลที่รวบรวมหลักสูตร ฝึกฝีมือ/ฝึกอบรมอย่าง เป็นระบบ

ทั้งนี้การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคนดังกล่าวควรมีการ
จำแนกประเภทหลักสูตรตามมาตรฐานการจำแนกที่ได้รับการยอมรับ โดยโครงสร้างข้อมูล
มาตรฐานของ UNESCO คือ ISCED-๙๗ (International Standard Classification of
Education) นั้นมีความเหมาะสม เนื่องจากมีการแบ่งจำแนกสาขาการผลิตและพัฒนา
กำลังคนตามเนื้อหาและสาขาวิชาที่ครอบคลุมและใช้ได้กับมาตรฐานสากล

การจำแนกสาขาการผลิตและพัฒนากำลังคนตามมาตรฐานสากล (International
Standard Classification of Education : ISCED๑๙๙๗) ของ UNESCO นั้น ได้ถูก
ออกแบบมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและการนำเสนอข้อมูลสถิติด้านการพัฒนา
กำลังคนสำหรับใช้ภายในประเทศและในระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์
นโยบายทางการผลิตและพัฒนากำลังคน และเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตัดสินใจจัดสรร
ทรัพยากรทางการศึกษา โครงสร้างข้อมูล ISCED ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ประโยชน์
สำหรับข้อมูลสถิติทางการศึกษาและการฝึกอบรมในหลายๆด้าน เช่น ข้อมูลการลงทะเบียน
ของนักเรียน/นักศึกษา รวมถึงบุคลากร หรือ ทรัพยากรทางการเงินที่ลงทุนไปกับการศึกษา
หรือ ความสำเร็จทางการศึกษาของประชากร



รูปที่ ๖.๕ โครงสร้างข้อมูลที่จำแนกตามมาตรฐานโครงสร้างข้อมูล ISCED-๙๗

การจำแนกสาขาวิชาตามมาตรฐาน ISCED แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ โดยระดับที่ ๑ คือ กลุ่มสาขาวิชา ระดับที่ ๒ คือ สาขาวิชา ระดับที่ ๓ คือสาขาวิชาย่อย ซึ่งการจำแนกใน ๓ ระดับนี้ทำให้มีสาขาวิชาย่อยมากกว่า ๒๐๐ สาขาวิชา ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาทั้งหมดที่ สถาบันการศึกษาเปิดสอนดังแสดงในรูปที่ ๖.๕ โดยในระดับที่ ๑ ประกอบด้วย

- ๑) กลุ่มสาขาวิชา ๑ : การศึกษา
- ๒) กลุ่มสาขาวิชา ๒ : มนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์
- ๓) กลุ่มสาขาวิชา ๓ : สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย
- ๔) กลุ่มสาขาวิชา ๔ : วิทยาศาสตร์
- ๕) กลุ่มสาขาวิชา ๕ : วิศวกรรมศาสตร์
- ๖) กลุ่มสาขาวิชา ๖ : เกษตรศาสตร์
- ๗) กลุ่มสาขาวิชา ๗ : สุขภาพและสวัสดิการ
- ๘) กลุ่มสาขาวิชา ๘ : การบริการ

๖.๖.๒ ผลที่ได้รับ

- หลักสูตรการศึกษาที่เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า ๕ ปี
- หลักสูตรการฝึกฝีมือ/การฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า ๕ ปี

๖.๗ ขั้นตอนที่ ๗: การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ขั้นตอนนี้คือการกำหนดมาตรการเชิงนโยบาย ตลอดจนวิธีการสนับสนุนและกำกับดูแลการผลิตและการพัฒนากำลังคนเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์ (ความต้องการกำลังคน) และ อุปทาน (กำลังคนที่ผลิตและพัฒนา) โดยต้องพิจารณาในมิติดังต่อไปนี้

- การสร้างความสมดุลเชิงปริมาณ คือการที่ปริมาณความต้องการกำลังคน และกำลังคนอยู่ผลิตและพัฒนาที่มีความสมดุลกัน
- การสร้างความสมดุลเชิงคุณภาพ คือการที่คุณภาพของกำลังคนที่ผลิตและพัฒนา มีความสอดคล้องกับระดับคุณภาพที่ผู้จ้างงานต้องการ มีคุณภาพเพียงพอที่จะสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องได้

๖.๗.๑ วิธีการ

การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ขั้นตอนได้แก่

— การวิเคราะห์ความสมดุลเชิงปริมาณ

เป็นกระบวนการวิเคราะห์หว่าปริมาณความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน (ผลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ ๕) มีความสมดุลกับปริมาณการผลิตและการพัฒนากำลังคนที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานนั้นๆ (ผลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ ๖) มีความสมดุลกันหรือไม่ มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

— การวิเคราะห์ความสมดุลเชิงคุณภาพ

เป็นกระบวนการที่วิเคราะห์ว่าผู้สำเร็จหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรการฝึกฝีมือ/ ฝึกอบรมจากสถาบันต่างๆ นั้นจะมีคุณภาพที่สอดคล้องกับระดับคุณภาพที่ผู้จ้างงานต้องการ มีคุณภาพเพียงพอที่จะสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องได้หรือไม่ ซึ่งวิธีการที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือการระดมความเห็นและข้อมูลจากผู้ประกอบการในฐานะผู้ที่จ้างงานโดยตรง ซึ่งมีวิธีดังต่อไปนี้

๑) การออกแบบสำรวจ

หมายถึง การจัดทำสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อถามผู้ประกอบการ โดยคำถามที่จะสอบถามจากผู้ประกอบการผ่านแบบสำรวจอาจประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

- ก. ระดับคุณภาพของกำลังคนที่เข้าสู่การจ้างงานที่ผ่านมา
- ข. จุดอ่อน จุดแข็ง และจุดที่ควรได้รับการพัฒนา
- ค. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการระดมความคิดเห็นร่วมกับตัวแทนผู้จ้างงาน

หมายถึง การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความเห็นและหาข้อสรุปเรื่องคุณภาพของกำลังคนที่เข้าสู่การจ้างงาน ซึ่งก่อนถึงขั้นตอนการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการนี้ ควรมีการสำรวจ และการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลเบื้องต้นแล้ว และนำเอาผลการวิเคราะห์เบื้องต้นมาเป็นประเด็นในการระดมความเห็นและหาข้อสรุป เพื่อให้การประชุมเชิงปฏิบัติการในลักษณะนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

— การกำหนดมาตรการพัฒนากำลังคน

เป็นการกำหนดมาตรการหรืองานที่จะต้องดำเนินการเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมาตรการดังกล่าวนี้อาจมีหลายระดับและในหลายมิติ เช่น

- มาตรการระดับนโยบาย เช่น มาตรการที่เกี่ยวข้องการออกกฎระเบียบของกฎหมาย มาตรการทางการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ฯลฯ
- มาตรการเชิงปฏิบัติ เช่น มาตรการการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคน มาตรการการยกระดับคุณภาพหลักสูตร ฯลฯ

๖.๗.๒ ผลที่ได้รับ

- มาตรการพัฒนากำลังคนเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ