

# การประชุมนำเสนอผลงาน โครงการ

## จัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตาม ความต้องการของประเทศ



**TDRI**  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

โดย

รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

วันอังคารที่ 12 กรกฎาคม 2559 เวลา 9.30 น.

ณ ห้องแกรนด์บอลรูม 2 โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร

- ประเทศไทยยังคงประสบกับสถานะการเปลี่ยนแปลงอันท้าทาย จากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการหลุดจากกับดักรายได้ปานกลางอาจยังไม่เกิดขึ้นในระยะใกล้
- แรงงานที่มีศักยภาพจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง โดยแรงงานที่มีศักยภาพเกิดจากการยกระดับสมรรถนะของแรงงาน
- ประเทศไทยได้มีการพัฒนาระบบสมรรถนะมาเป็นเวลาเกือบครึ่งศตวรรษแล้ว แต่ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะแรงงานที่ชัดเจนเพียงพอที่สามารถเชื่อมโยงความสามารถของกำลังแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาของกำลังแรงงานของประเทศ
- แม้ว่าประเทศไทยจะมีหลากหลายหน่วยงานในการพัฒนาสมรรถนะ แต่ที่ผ่านมาเน้นการทำงานแบบนามธรรม ขาดการบูรณาการอย่างจริงจัง เป็นลักษณะต่างคนต่างทำมาโดยตลอด
- เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และ กำหนดรูปแบบการเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานของประเทศ โดย อาศัยการดำเนินงานร่วมกับ กพร.ปช. ซึ่งมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งในการประสาน และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นกลไกหลักในการบูรณาการความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาไว้ด้วยกัน

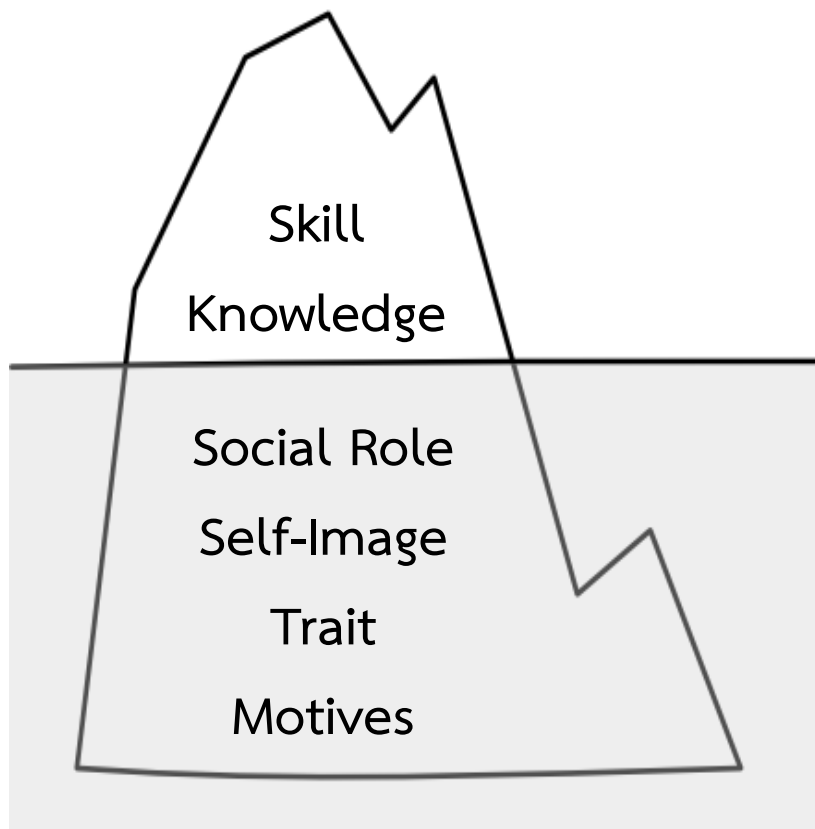
1. เพื่อศึกษาและทบทวนทิศทางการพัฒนาระบบสมรรถนะแรงงานที่ผ่านมาของประเทศไทย อันรวมไปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และรูปแบบระบบสมรรถนะแรงงานในอนาคตของประเทศภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางในการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศไทยเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต
3. เพื่อจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนระบบสมรรถนะและแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคต

เป้าหมายการจัดประชุมในครั้งนี้

นำเสนอผลการดำเนินงาน และรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงผลของโครงการฯ ให้  
มีความสมบูรณ์ที่สุด

# สมรรถนะคืออะไร ?

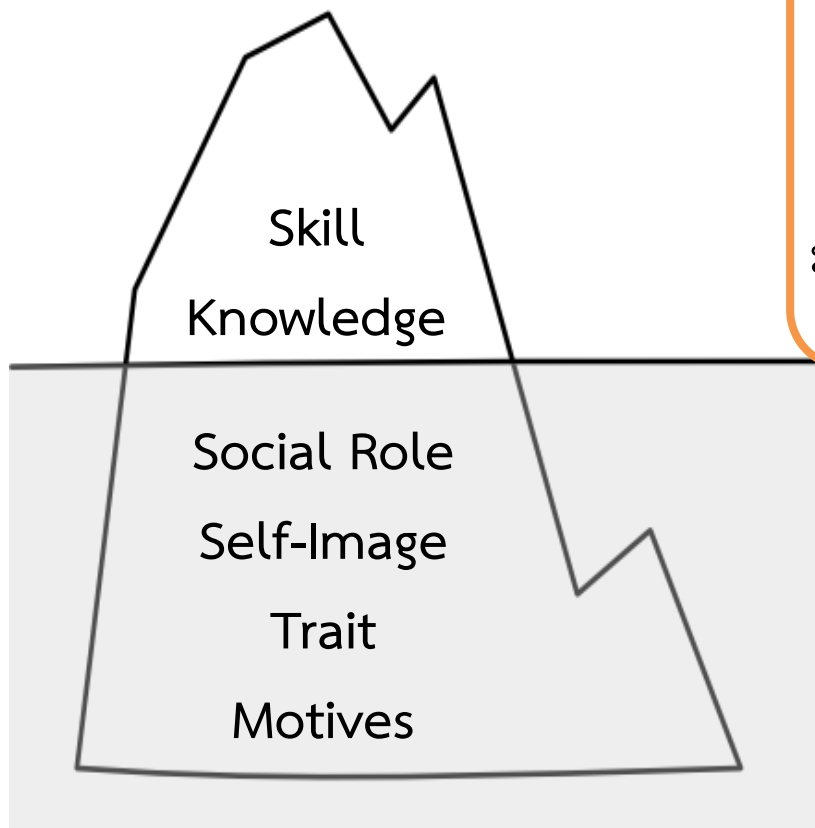
สมรรถนะ – บุคลิกของปัจเจกชนที่สามารถเชื่อมโยงให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ\*



- ทฤษฎีของสมรรถนะที่ใช้กันอย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่อธิบายถึงองค์ประกอบด้านสมรรถนะของคน
  - ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่คนๆนั้นสามารถทำได้เป็นอย่างดี อาทิ แพทย์มีทักษะในการผ่าตัดคนไข้
  - ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ของบุคคลในด้านเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ ความรู้ Human Anatomy ของวิชาชีพแพทย์
  - บทบาททางสังคม (Social Role) คือ ภาพลักษณ์ที่แสดงออกในที่สาธารณะ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของความคิดหรือการให้ความสำคัญแก่สิ่งต่างๆของคนๆนั้นๆ
  - ภาพลักษณ์ (Self-Image) คือ การสะท้อนตัวตนของคนๆนั้นที่มองตัวเองว่าเป็นแบบใด
  - อุปนิสัย (Traits) คือ บุคลิกหรือนิสัยที่ติดตัวคนๆนั้น ซึ่งทำให้เราสามารถอธิบายพฤติกรรมของคนๆนั้นได้
  - แรงจูงใจ (Motive) คือ เป้าหมายที่ทำให้ขับเคลื่อนไปในสิ่งที่สนใจ

# สมรรถนะคืออะไร ?

สมรรถนะ – บุคลิกของปัจเจกชนที่สามารถเชื่อมโยงให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ\*



- ในประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดความหมายของสมรรถนะเอาไว้ว่า

“คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ”

- โดยสมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือนนั้น ก.พ. ได้กำหนดไว้ 5 ประการ คือ
  - ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH)
  - ✓ บริการที่ดี (Service Mind - SERV)
  - ✓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP)
  - ✓ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม (Integrity - ING) และ
  - ✓ การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW)

# ทำไมระบบสมรรถนะถึงสำคัญ ?



- ระบบสมรรถนะถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา และจำแนกทักษะ ความรู้และทัศนคติ ในระดับต่างๆ โดยถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนารอบคุณวุฒิ (Qualification Framework) ของประเทศ
- ผลจากกรอบคุณวุฒิอันประกอบไปด้วยความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ และการเข้ารับการอบรม ในแรงงาน 1 คน ถือเป็นสมรรถนะที่พึงมี **กรอบคุณวุฒิจึงถือเป็นรากฐานหนึ่งที่สำคัญของระบบสมรรถนะ** ซึ่งหากมีกรอบคุณวุฒิที่เข้มแข็งแล้วจะส่งผลให้เกิดระบบสมรรถนะที่เข้มแข็งด้วยเช่นกัน
- ระบบสมรรถนะแรงงานถือ**เป็นการวัดประสิทธิภาพของแรงงานในกิจกรรมที่ทำ** รวมถึงการวัดความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงาน และถ่ายโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

# โครงสร้างการนำเสนอ

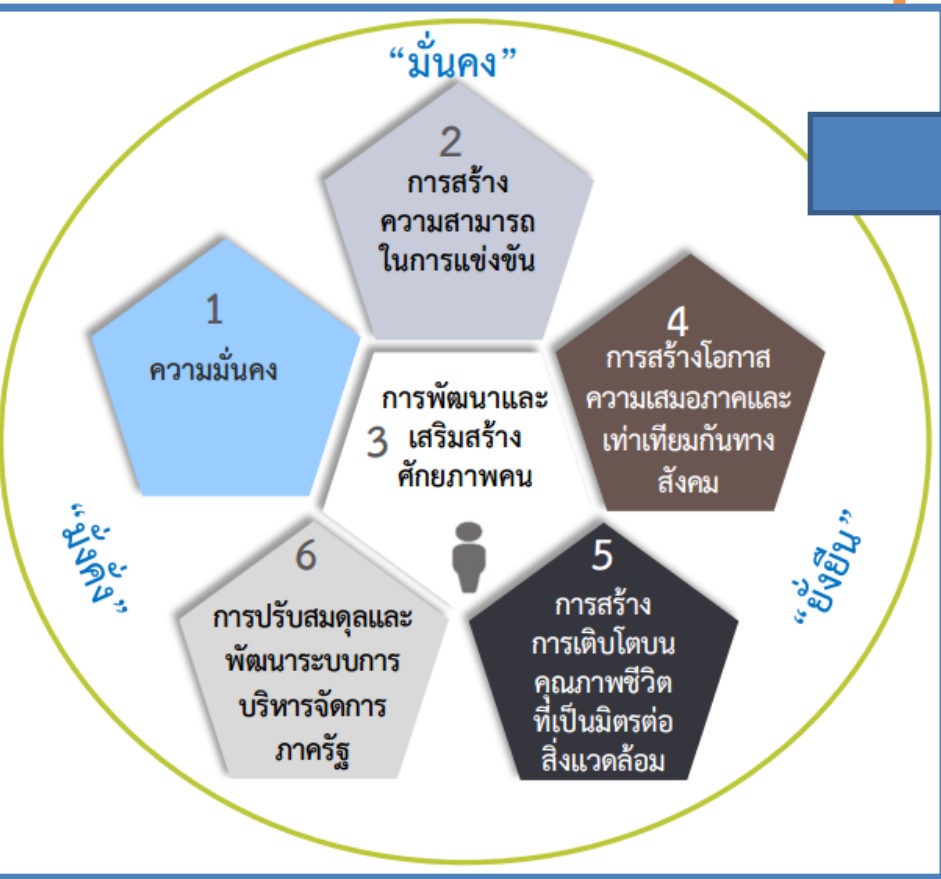
- ทิศทางการกำลังคนที่ผ่านมาของประเทศ และแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต
- ระบบสมรรถนะในประเทศและถอดบทเรียนจากต่างประเทศ
- ข้อเสนอแนะทางการแก้ปัญหาระบบสมรรถนะของประเทศ

# โครงสร้างการนำเสนอ

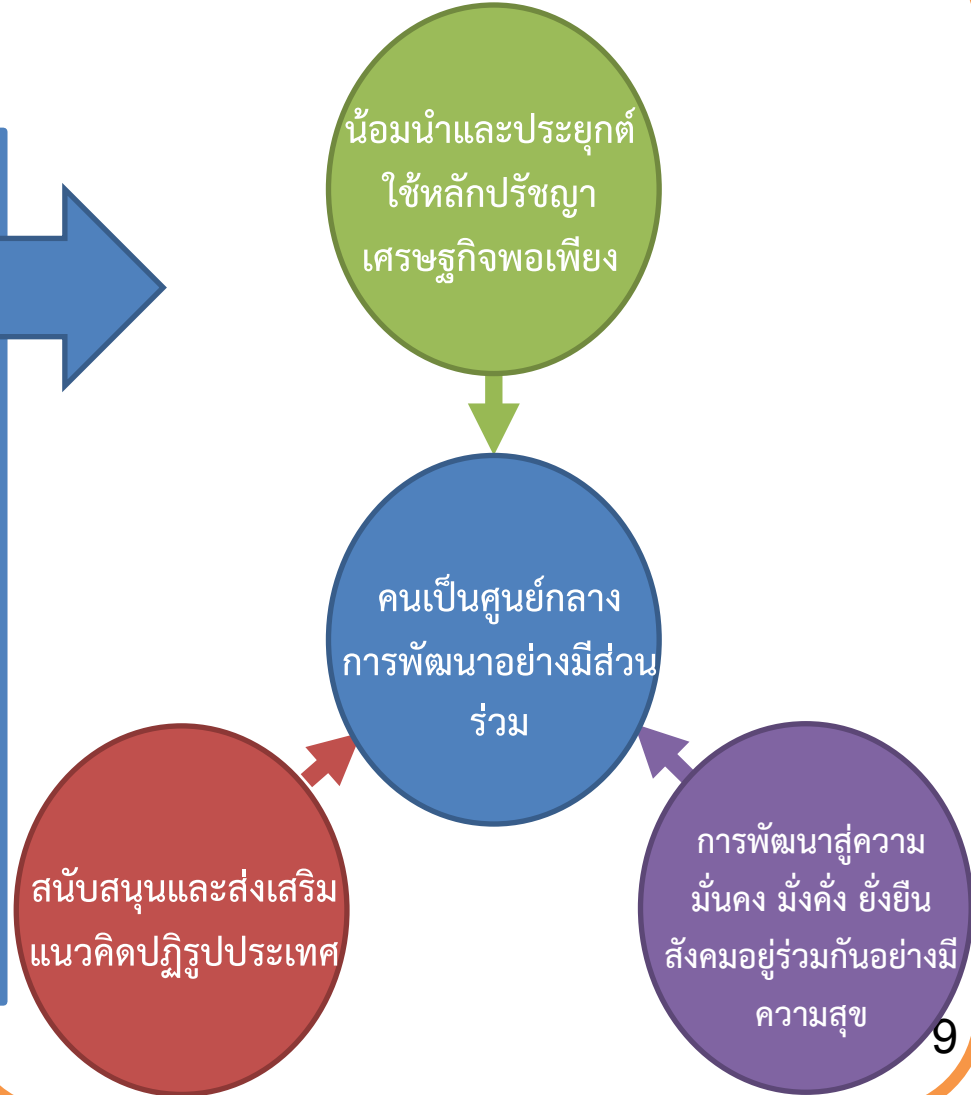
- ทิศทางการกำลังคนที่ผ่านมาของประเทศ  
และแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต
- ระบบสมรรถนะในประเทศและถอด  
บทเรียนจากต่างประเทศ
- ข้อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาระบบ  
สมรรถนะของประเทศ

## “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี  
(พ.ศ. 2560 – 2579)



กรอบแนวคิดของ (ร่าง) แผนฯ 12



## (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ตำแหน่งยุทธศาสตร์: ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรกรรมยั่งยืน แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ 1

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

### ยุทธศาสตร์ที่ 2

การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

### ยุทธศาสตร์ที่ 3

การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

### ยุทธศาสตร์ที่ 4

การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 ความมั่นคง

การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนความสามารถในการแข่งขัน อาทิ ฝีมือแรงงาน



### ยุทธศาสตร์ที่ 6

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

### ยุทธศาสตร์ที่ 7

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

### ยุทธศาสตร์ที่ 8

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

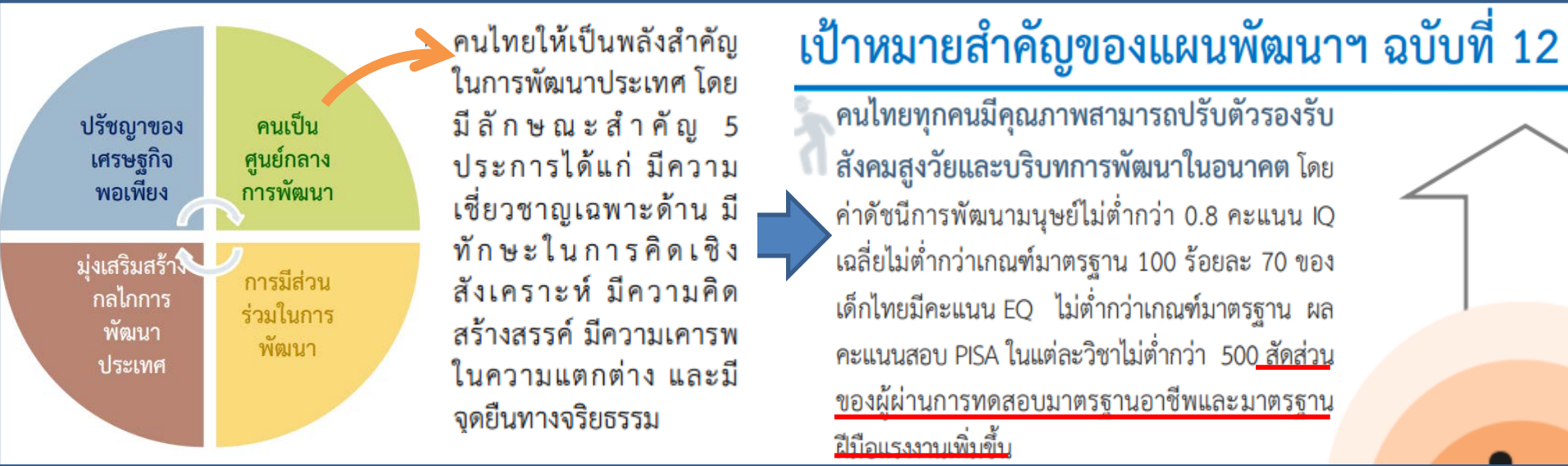
### ยุทธศาสตร์ที่ 9

การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

### ยุทธศาสตร์ที่ 10

การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

## เป้าหมาย

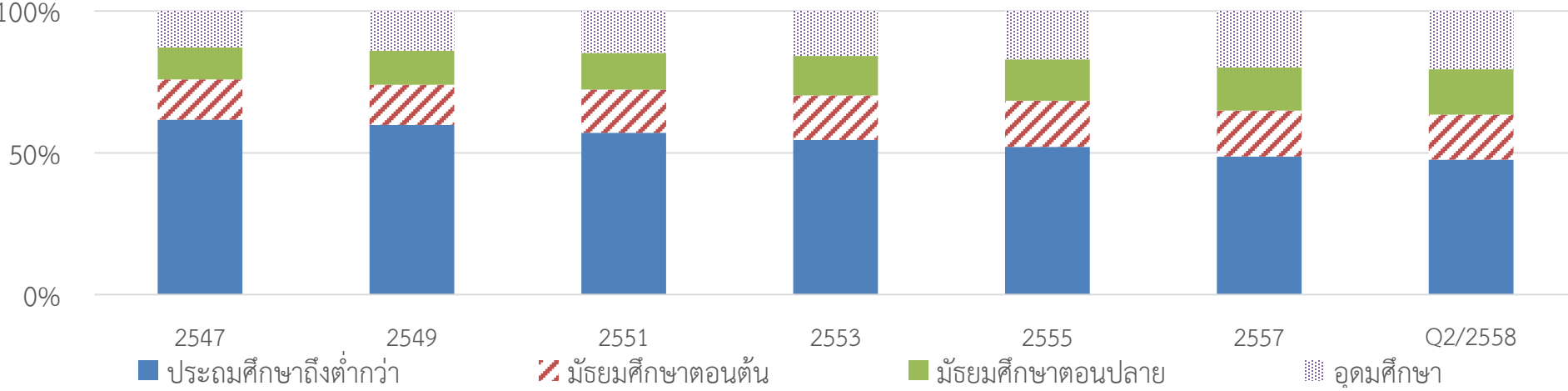


การลดลงของจำนวนประชากรของประเทศไทย อาจเกิดขึ้นก่อนปี พ.ศ. 2563 ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องเร่งเตรียมพร้อมในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานของประเทศเพื่อรองรับแนวโน้มการลดลงของประชากร

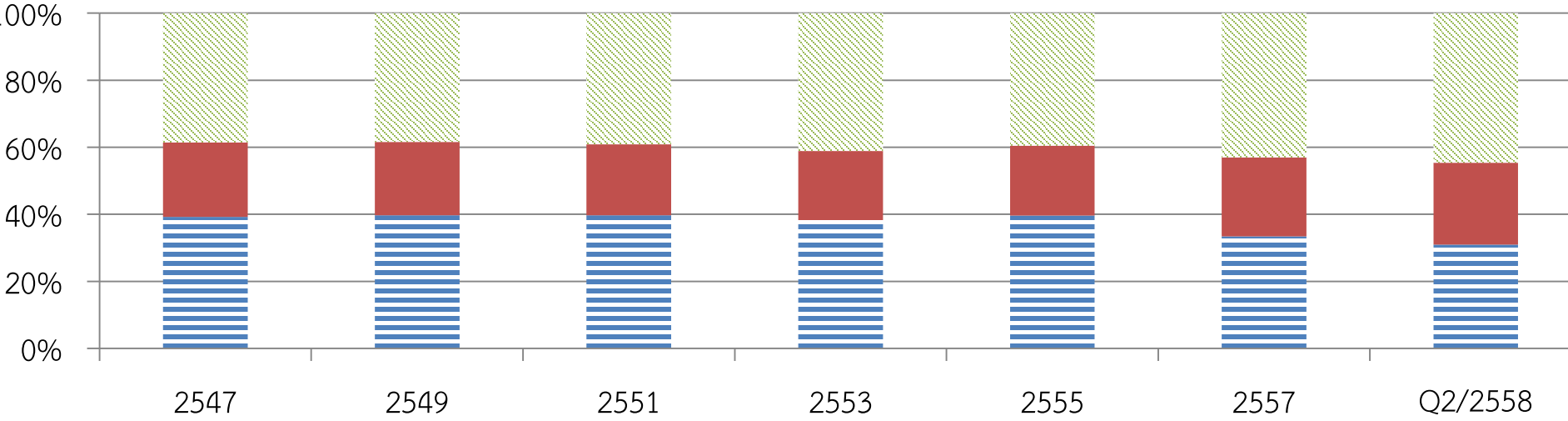
ผลิตภาพการผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0

# TDRI สถานการณ์ด้านกำลังคนและทิศทางที่ผ่านมา

• **แรงงานไทยมีการศึกษาสูงขึ้น**จากการขยายโอกาสทางการศึกษา แต่แรงงานผู้มีการศึกษาระดับประถมหรือต่ำกว่ายังคงเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศ



• **ภาคบริการ**เป็นภาคที่มีการจ้างสูงที่สุด และเป็นแนวคิดในการปรับเปลี่ยนประเทศไทยให้เป็น **ชาติการค้าและบริการ**

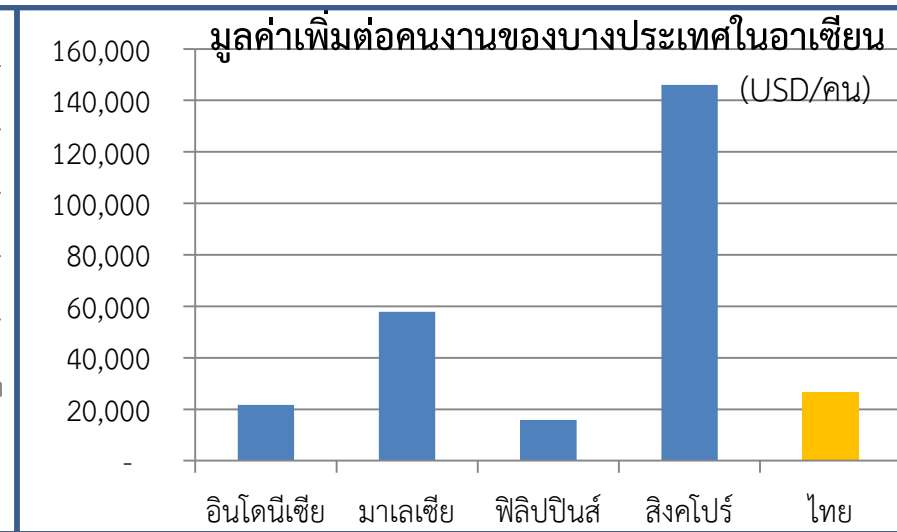
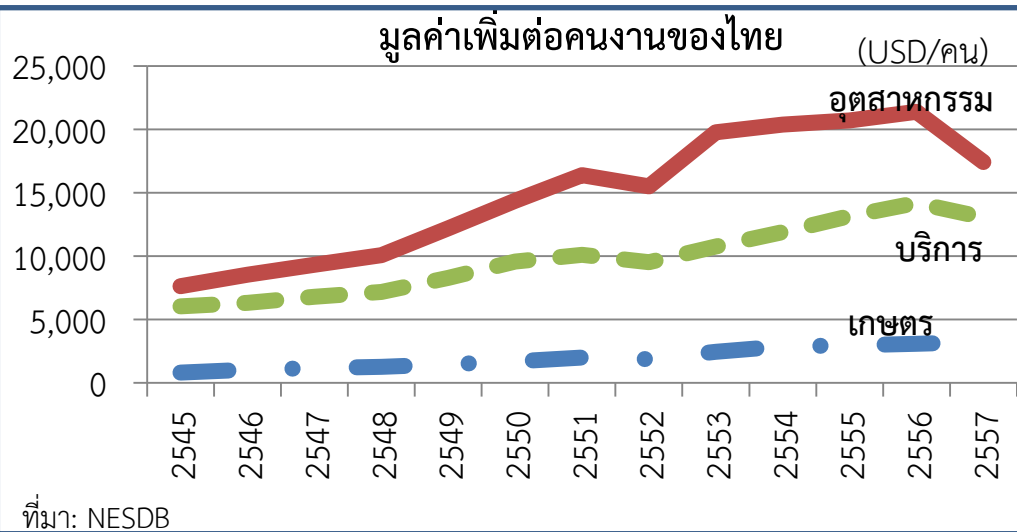


ที่มา: คำนวณจาก LFS

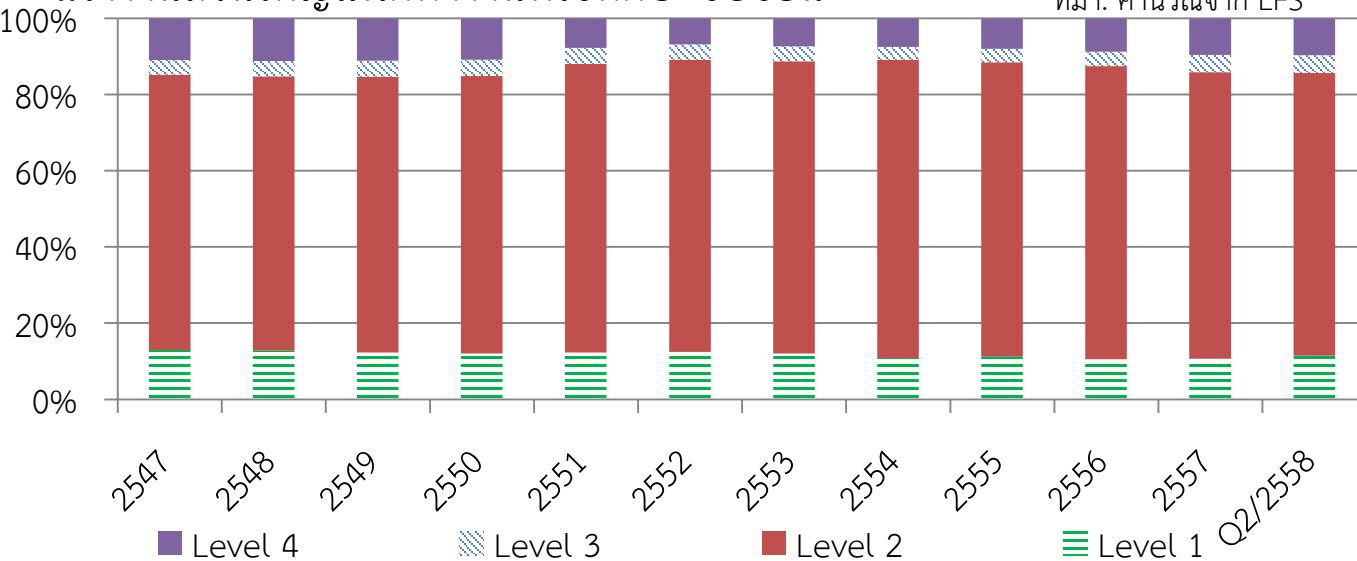
บริการ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม

# TDRI สถานการณ์ด้านกำลังคนและทิศทางที่ผ่านมา

- ขณะที่อุตสาหกรรมเป็นสาขาที่มีจำนวนแรงงานน้อยที่สุด แต่สร้างมูลค่าเพิ่มต่อคนงานสูงที่สุด แต่เมื่อเทียบระดับผลิตภาพแรงงานโดยรวมกับประเทศในอาเซียน พบว่าไทยยังต่ำกว่าของสิงคโปร์และมาเลเซีย



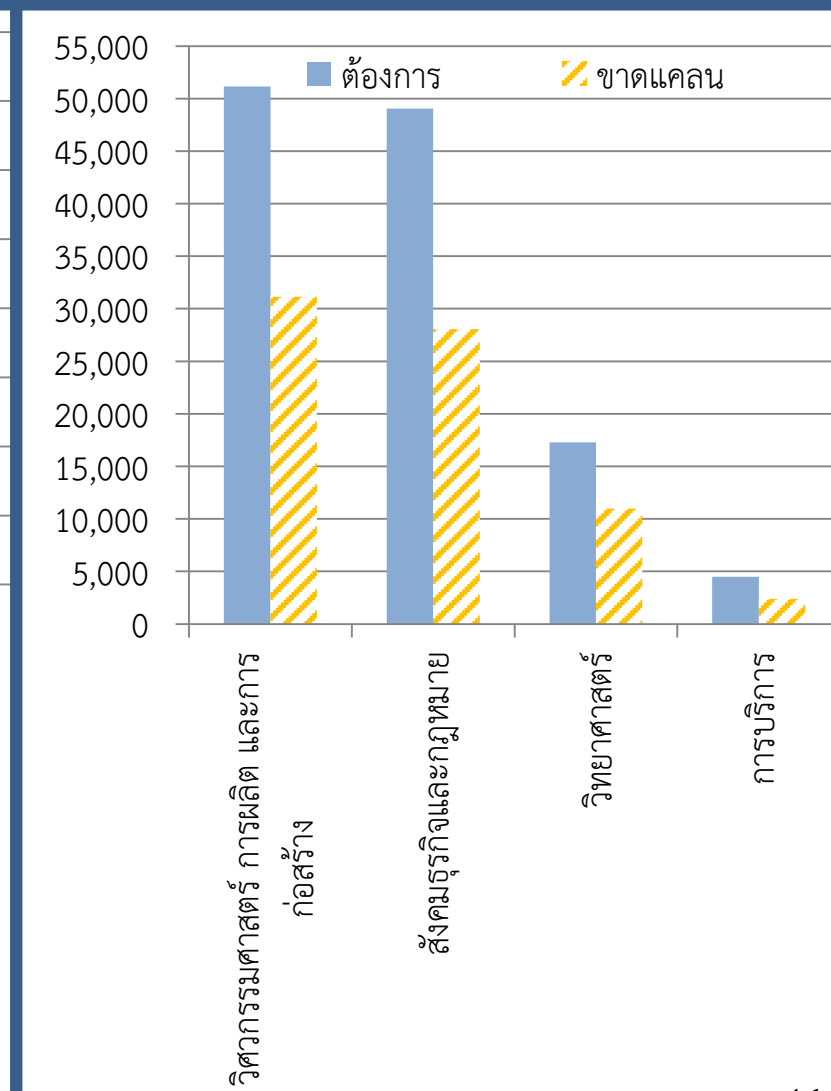
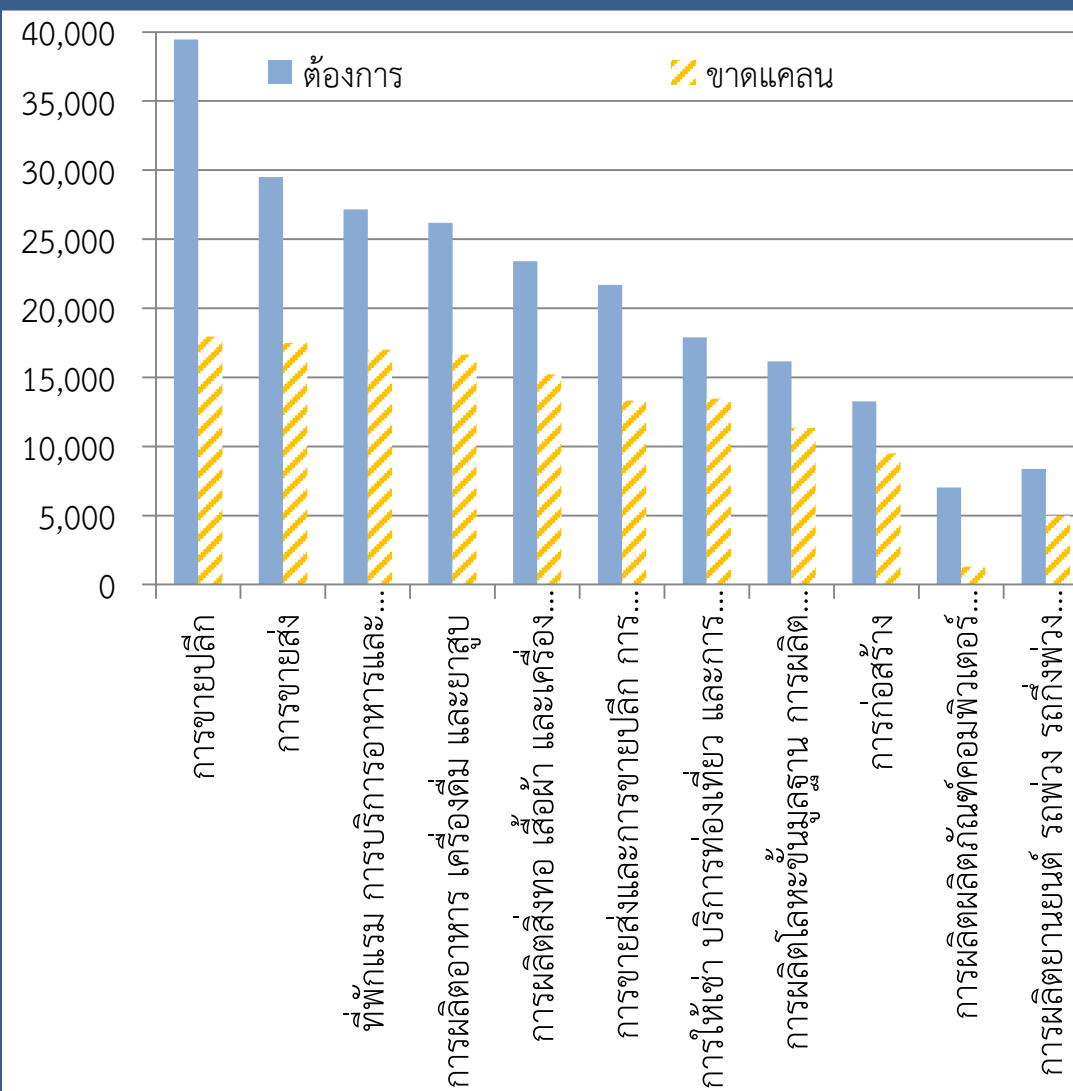
- แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานที่ใช้ทักษะซับซ้อน



- ระดับที่ 1 ประกอบไปด้วย อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ
- ระดับที่ 2 ประกอบไปด้วยเสมียนพนักงานบริการ และพนักงานใน ร้านค้าและตลาดผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้องและ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
- ระดับที่ 3 ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ
- ระดับที่ 4 ประกอบไปด้วย ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส และผู้จัดการ และ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ

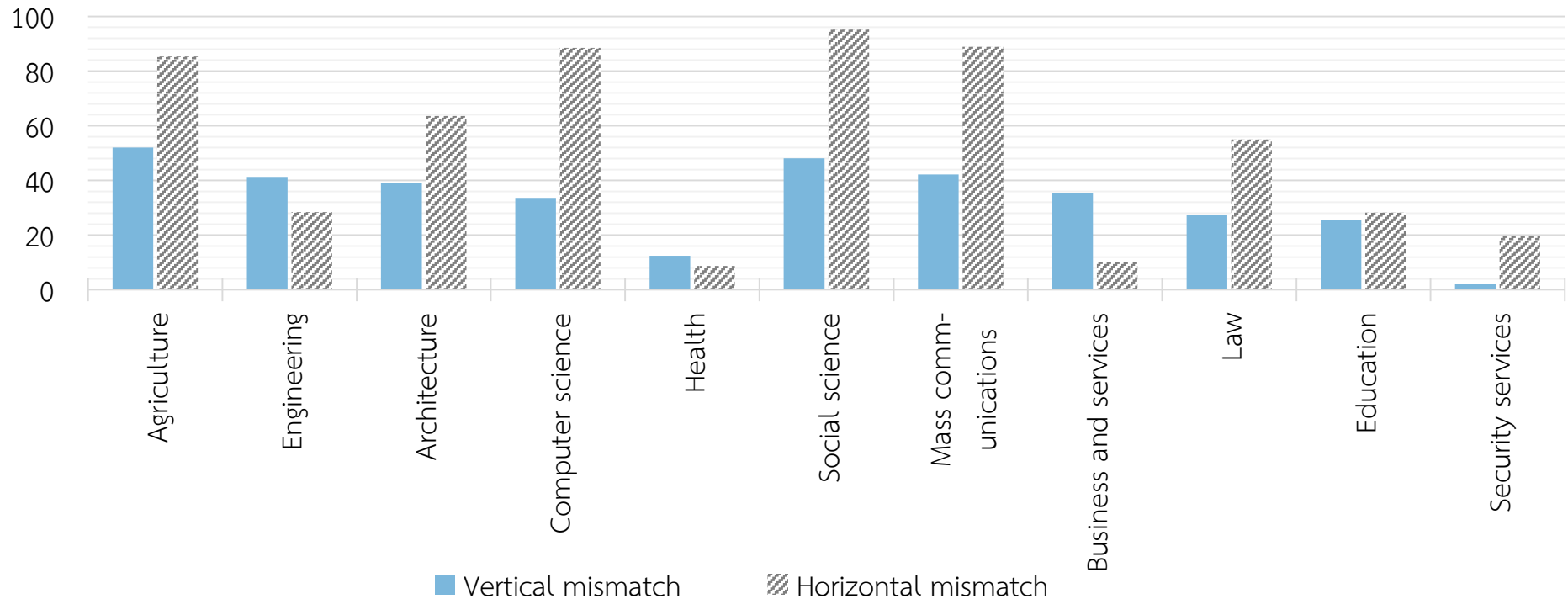
# TDRI สถานการณ์ด้านกำลังคนและทิศทางที่ผ่านมา

- ความต้องการแรงงานในหลายสาขายังคงมีอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **สาขาที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น**
- ขณะที่ยังคงมีความต้องการผู้จบการศึกษาในสาขา **วิศวกรรมศาสตร์** อยู่สูงมาก

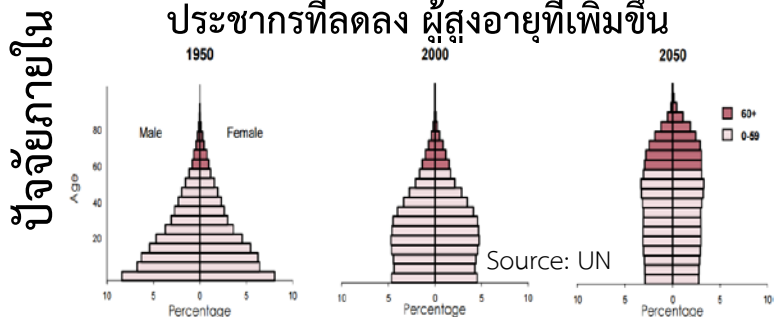
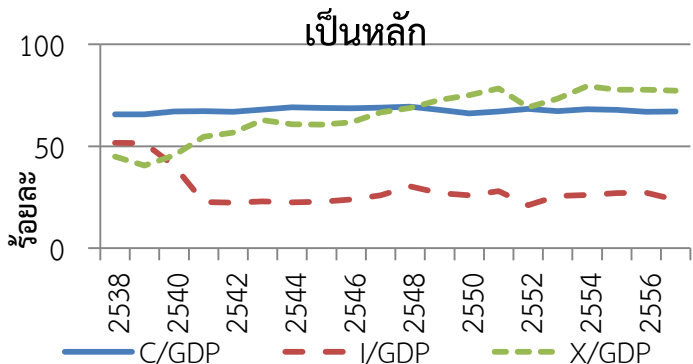


# TDRI สถานการณ์ด้านกำลังคนและทิศทางที่ผ่านมา

- ตลาดแรงงานยังคงไม่มีความสอดคล้อง (Labor Market Mismatch) : ยังคงมีความขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง (ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า) เป็นอย่างมาก ขณะเดียวกันยังคงไม่สามารถสร้างงานให้แรงงานระดับอุดมศึกษาได้ สาเหตุหลัก คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Vertical Mismatch) ที่ภาคการศึกษาไม่สามารถผลิตกำลังคนที่ตรงต่อความต้องการได้ ขณะเดียวกัน คุณภาพการศึกษาก่อให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้อง (Horizontal Mismatch)



## โครงสร้างเศรษฐกิจมีแนวโน้มคงที่ ฟังฟังการส่งออก



## Middle Income Trap

Figure 5 Per Capita GDP of Selected Countries (2005 constant purchasing power parity)

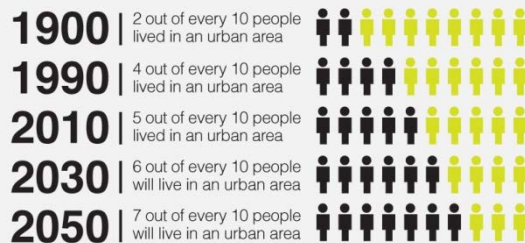


Source: World Bank (2012), Box 1.

Source: TDRI Quarterly Review, June 2012

# ความท้าทายที่ต้องเผชิญ

## Urbanization



## GLOBAL CLIMATE IMPACTS IN 2100<sup>4</sup>



**Heatwaves**  
millions of people exposed to heatwaves/year



**Cropland decline**  
thousand km<sup>2</sup>



**Flooding**  
millions of people affected/year



**Water stress**  
millions of people exposed to increased water stress

ปัจจัยภายนอก

## BUILDING BLOCKS OF A DIGITAL ECONOMY



WIDESPREAD USE AND PENETRATION OF MOBILE



UBIQUITOUS INTERNET ACCESS



INTEROPERABLE MOBILE AND E-PAYMENT SYSTEMS



OPEN ONLINE MARKETPLACES



CONDUCIVE BUSINESS ENVIRONMENT



TRANSPARENT AND ENABLING POLICIES AND REGULATION

Digital Economy



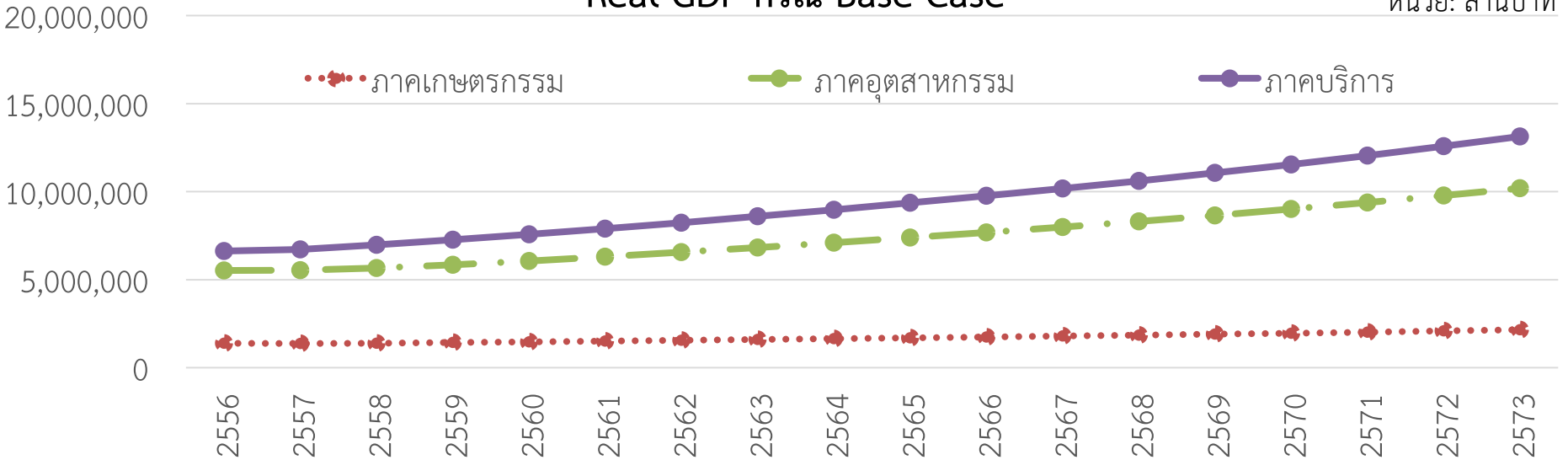
Regional Integration

รูป: <http://www.wearethepractioners.com/> <http://avoid-net-uk.cc.ic.ac.uk> 16

<http://www.fiafoundation.org/> <http://trpc.biz/> <https://en.wikipedia.org>

## ผลการพยากรณ์แนวโน้มเศรษฐกิจ Real GDP กรณี Base Case

หน่วย: ล้านบาท



● **ตัวกำหนด** คือ เป้าหมายทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเป้าหมายการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ การลงทุนภาคเอกชนมีการขยายตัวประมาณ 9-10% ซึ่งดีขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา (ประมาณ 5.6% ต่อปี) การลงทุนภาครัฐสามารถดำเนินตามโครงการขนาดใหญ่ที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายตัวได้ประมาณ 10-25% และการส่งออกขยายตัวได้ 5% ต่อปี

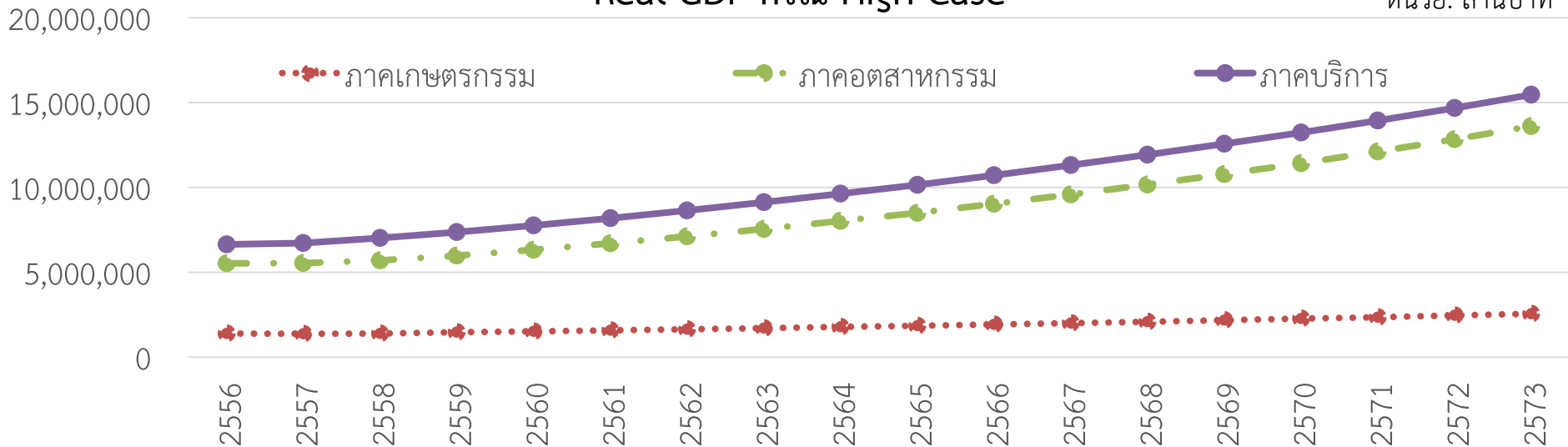
● ผลลัพธ์ (อัตราการเปลี่ยนแปลง) ที่มา: คำนวณโดยคณะวิจัย

สาขาเศรษฐกิจ (%)	ระยะสั้น (2560-61)	ระยะกลาง (2562-64)	ระยะยาว (2565-69)
ภาคเกษตรกรรม	2.73	2.88	2.92
ภาคอุตสาหกรรม	3.89	4.04	4.02
ภาคบริการ	4.23	4.36	4.29

- การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง มีแนวโน้มขยายตัวสูงที่สุด
- สินค้าการเกษตร ลำสัตว์ และป่าไม้ยังคงสร้างมูลค่าสูงที่สุดของหมวด
- หมวดก่อสร้างจะมีแนวโน้มการขยายตัวสูงที่สุด
- การผลิตอาหาร การผลิต E&E ก่อสร้าง และ การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน เป็น 4 กิจกรรมหลักในอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าสูงที่สุด
- ในภาคบริการมีหลายหมวดที่ขยายตัวเกิน 4% อาทิ ขายส่ง/ปลีกฯ โรงแรมภัตตาคาร ขนส่ง การศึกษา
- ขายปลีก/ส่ง และอสังหา ถือเป็นกิจกรรมที่สร้างมูลค่าสูงที่สุด

## ผลการพยากรณ์แนวโน้มเศรษฐกิจ Real GDP กรณี High Case

หน่วย: ล้านบาท



• **ตัวกำหนด** คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในทุกๆ ภาคการผลิต ทั้งการปรับปรุงกระบวนการผลิต การปรับใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และการจัดการ การลงทุนภาครัฐสามารถดำเนินตามโครงการขนาดใหญ่ที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชนขยายตัวเร็วขึ้นประมาณ 11-28% สอดคล้องกับการส่งออกที่ขยายตัวเร็วขึ้น 7 % ต่อปี จากคุณภาพการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มของทุกภาคการผลิต

• ผลลัพธ์ (อัตราการเปลี่ยนแปลง) ที่มา: คำนวณโดยคณะวิจัย

สาขาเศรษฐกิจ (%)	ระยะสั้น (2560-61)	ระยะกลาง (2562-64)	ระยะยาว (2565-69)
ภาคเกษตรกรรม	3.96	4.08	4.09
ภาคอุตสาหกรรม	5.92	6.11	6.11
ภาคบริการ	5.42	5.54	5.49

- การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง มีแนวโน้มขยายตัวสูงที่สุด
- สินค้าการเกษตร ลำสัตว์ และป่าไม้ยังคงสร้างมูลค่าสูงที่สุดของหมวด
- หมวดก่อสร้างจะมีแนวโน้มการขยายตัวสูงที่สุด
- การผลิตอาหาร การผลิต E&E การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน และก่อสร้าง เป็น 4 กิจกรรมหลักในอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าสูงที่สุด
- ในภาคบริการในทุกหมวดที่ขยายตัวเกิน 4%
- ขายปลีก/ส่ง อสังหาฯ และขนส่ง ถือเป็นกิจกรรมที่สร้างมูลค่าสูงสุด และคาดว่าหลังปี 60 จะทั้ง 3 หมวดจะมีมูลค่าสูงกว่า 1 ล้านล้านบาท

# TDRI แนวโน้มสาขาเศรษฐกิจในอนาคตกับการพัฒนากำลังคน

ผลจากการวิเคราะห์แนวโน้มเศรษฐกิจทั้ง 2 scenarios พบว่า สาขาเศรษฐกิจ ที่มีแนวโน้ม สร้างมูลค่า / ขยายตัว สูงได้แก่

## ภาคอุตสาหกรรม

- การผลิตอาหาร
- การผลิต E&E
- การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนฯ
- ก่อสร้าง

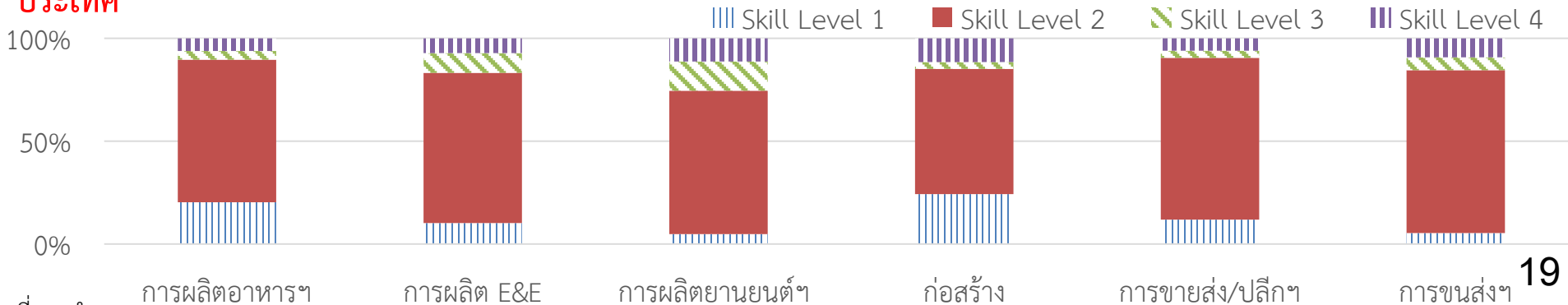
## ภาคบริการ

- ขายปลีก/ส่ง และ
- ขนส่ง

นโยบายของรัฐ กิจกรรมฯ เป้าหมาย	โครงสร้าง พื้นฐาน	เขตเศรษฐกิจ พิเศษชายแดน	Super Cluster	10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย
การผลิตอาหาร			X	X
การผลิต E&E		X	X	X
การผลิตยานยนต์ฯ		X	X	X
ก่อสร้าง	X	X		
การขายส่ง การขายปลีกฯ	X	X		
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	X	X		X

เมื่อพิจารณาระดับทักษะของกำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมาย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีระดับทักษะที่ไม่ซับซ้อนมากนัก ดังนั้นหากเร่งสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในกลุ่มนี้อย่างเข้มข้น จะยิ่งเพิ่มโอกาสการขยายตัวทางเศรษฐกิจของ

## ประเทศ

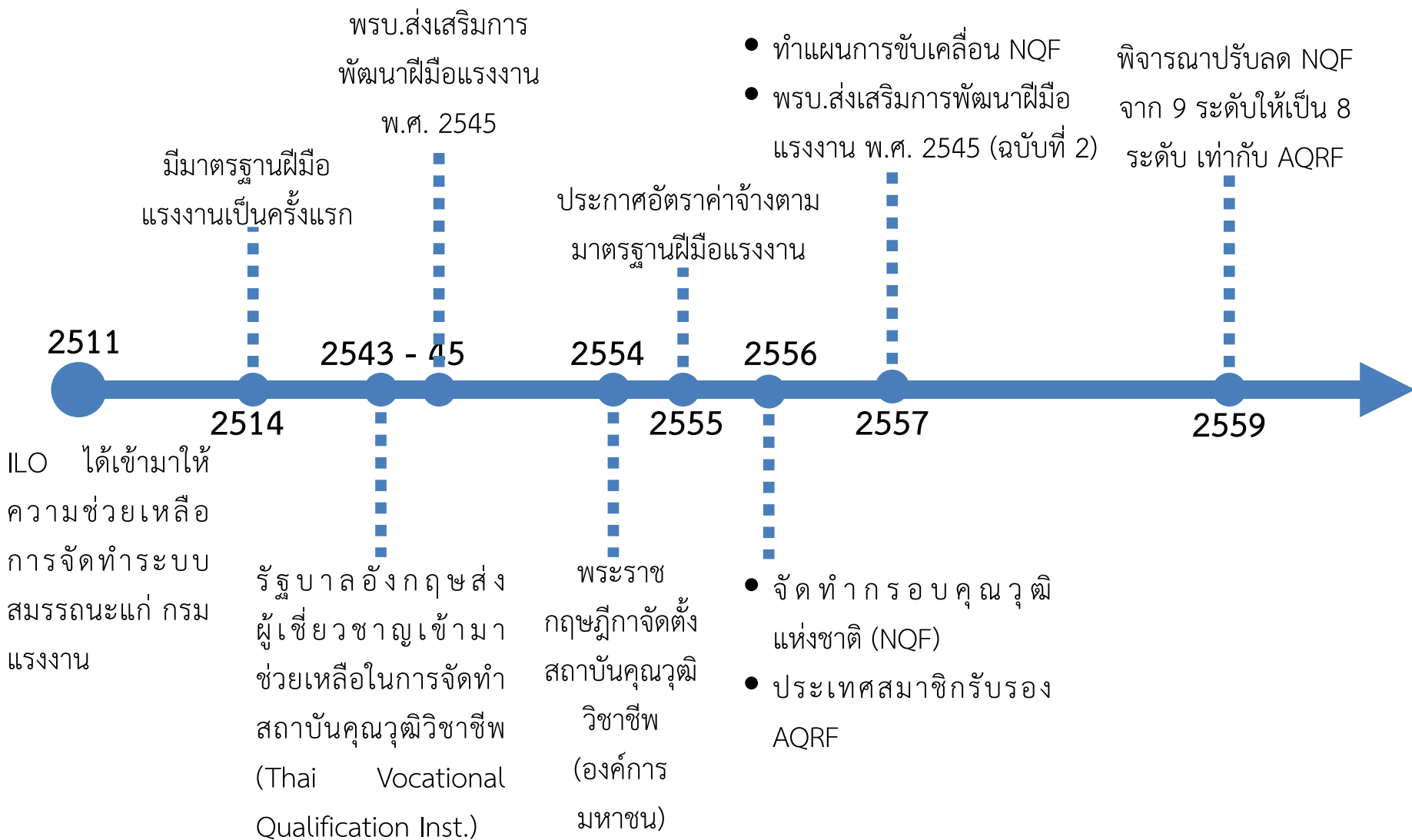


ที่มา: คำนวณจาก LFS

# โครงสร้างการนำเสนอ

- ทิศทางการกำลังคนที่ผ่านมาของประเทศ และแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต
- **ระบบสมรรถนะในประเทศและถอดบทเรียนจากต่างประเทศ**
- ข้อเสนอแนะทางการแก้ปัญหาาระบบสมรรถนะของประเทศ

# การพัฒนาระบบสมรรถนะในประเทศไทยที่ผ่านมา



# TDRI ระบบสมรรถนะกลางของประเทศไทย

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ\*  
(National Qualification Framework: NQF)

- กรอบกลางของประเทศ ดำเนินการโดย สภาการศึกษา
- เรียกระบบสมรรถนะว่า : ระดับคุณวุฒิ

NSS	TPQI		พื้นฐาน	อาชีวศึกษา	อุดมศึกษา
	คุณวุฒิวิชาชีพ 7	ระดับ 9			ปริญญาเอก
		ระดับ 8			ป.บัณฑิตชั้นสูง
	คุณวุฒิวิชาชีพ 6	ระดับ 7			ปริญญาโท
		ระดับ 6			ป. บัณฑิต
มรช. 3	คุณวุฒิวิชาชีพ 5	ระดับ 5		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
มรช. 2	คุณวุฒิวิชาชีพ 4	ระดับ 4		ปวส.	อนุปริญญา
มรช. 1	คุณวุฒิวิชาชีพ 3	ระดับ 3		ปวช.	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	คุณวุฒิวิชาชีพ 2	ระดับ 2	ม.ปลาย	ม.ปลาย + ป.วิชาชีพ ระยะสั้น 2	
	คุณวุฒิวิชาชีพ 1	ระดับ 1	ม.ต้น	ม.ปลาย + ป.วิชาชีพ ระยะสั้น 1	

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิอาชีวศึกษา  
แห่งชาติ

ที่มา: เอกสารประกอบการประชุมเชิงวิชาการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาปรับระดับ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ในวันที่ 30 มิ.ย. - 1 ก.ค. 59

\* จากการประชุม เชิงปฏิบัติที่อ้างแล้ว โดย ผลของการประชุม มีการพิจารณาเพื่อลดระดับ NQF จาก 9 ระดับ ให้เหลือ 8 ระดับ ให้เท่ากับ AQRF

# TDRI ระบบสมรรถนะกลางของประเทศไทย

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ\*  
(National Qualification Framework: NQF)



	NSS	TPQI		พื้นฐาน	อาชีวศึกษา	อุดมศึกษา
ชื่อ	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	ปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินงานปรับลดระดับให้เท่ากับ AQRF เป็นกรอบคุณวุฒิกลางของประเทศเพื่อเทียบเคียง AQRF สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา		กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
หน่วยงาน	 สังกัด กระทรวงแรงงาน	 สังกัด สำนักนายคา			 สังกัด สอศ. ศธ.	 สังกัด สกอ. ศธ.
กฎหมาย/กฎระเบียบ	พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	พรฎ. จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554	อยู่ระหว่างการดำเนินงานจึงยังไม่มีกฎหมาย/กฎระเบียบรองรับ		ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556	ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552
สาขา	ประกาศราชกิจจานุเบกษา - NOSS 7 กลุ่ม 116 สาขา - NISS 15 กลุ่มอุตสาหกรรม 103 สาขา	ประกาศไปแล้ว 38 สาขาอาชีพ* (222 มาตรฐาน 578 คุณวุฒิ) * ข้อมูล ณ 26 เม.ย 59	จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิสู่การปฏิบัติ		มี 3 ระดับ (ปวช. ปวส. ป.ตรีสายเทคโนโลยีฯ) ครอบคลุมหลักสูตรของอาชีวศึกษา	มี 6 ระดับ (อนุปริญญา - ป.เอก) จัดทำไปแล้ว 21 สาขา

# ปัญหาที่เกิดกับระบบสมรรถนะของประเทศ

- NQF ที่ถือเป็นแกนกลางระบบสมรรถนะของประเทศยังอยู่ในระหว่างการจัดตั้ง อีกทั้งกระบวนการทำงานที่ล่าช้าของรัฐ และมีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับสมรรถนะก่อให้เกิดความสับสน และมีการทำงานบางอย่างที่ทับซ้อนกัน
- การเชื่อมโยงและการบูรณาการเกิดขึ้นอย่างนามธรรม เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ การเป็นเจ้าของภาพ และระเบียบของบังคับ และกฎหมายของแต่ละหน่วยงาน
- Sense of Ownership หรือ ความเป็นเจ้าของระบบสมรรถนะยังไม่มี เอกชนบางกลุ่มไม่สนใจเข้าร่วม หรือบางกลุ่มที่เข้าร่วมก็ไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกบางประการจากรัฐ นอกจากนี้กลไกความร่วมมือแบบไตรภาคียังเป็นเพียงเฉพาะกลุ่ม ไม่ได้ขยายตัวเป็นวงกว้าง
- กำลังแรงงานไทยหรือค่านิยมของสังคมไทยให้ความสำคัญกับความเป็น Generalist มากกว่า ความเป็น Specialist ดังนั้นจึงไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง
- การมีลักษณะสถานประกอบการที่หลากหลาย ตั้งแต่ SMEs หรือความแตกต่างระหว่างพื้นที่ ระบบสมรรถนะจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสร้างให้เกิดความยืดหยุ่น
- ไม่มีการจัดระดับความสำคัญของอาชีพที่เร่งด่วน หรืออาชีพที่จำเป็น ทำให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน / มาตรฐานอาชีพอาจไม่ได้ตรงกับความต้องการของภาคเอกชนที่แท้จริง เนื่องจากเป็นการคัดเลือกจากความพร้อมของกลุ่มผู้ประกอบการ
- ระบบสมรรถนะของประเทศถูกระบบการศึกษาเข้ามามีบทบาทมากกว่า เนื่องจากเป็นการวัดผลที่ง่ายและไม่ต้องลงทุนในด้านโครงสร้างที่ซับซ้อน หรือเฉพาะทาง ยกตัวอย่างเช่นการผูกตำแหน่งงานเอาไว้กับเงินเดือนและระดับการศึกษา

# TDRI

## กรณีศึกษา ออสเตรเลีย



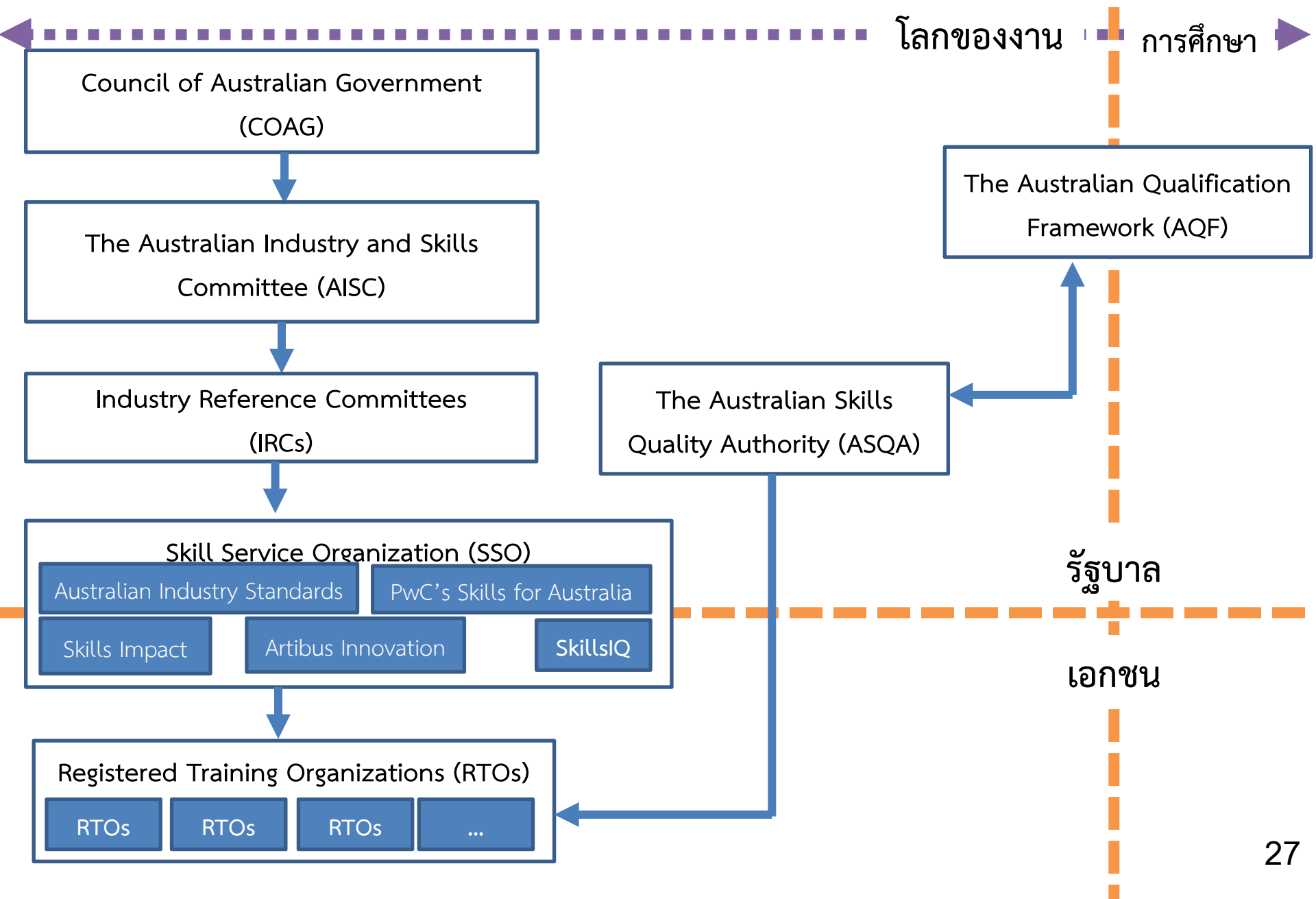
# TDRI ระบบสมรรถนะกลางของประเทศออสเตรเลีย



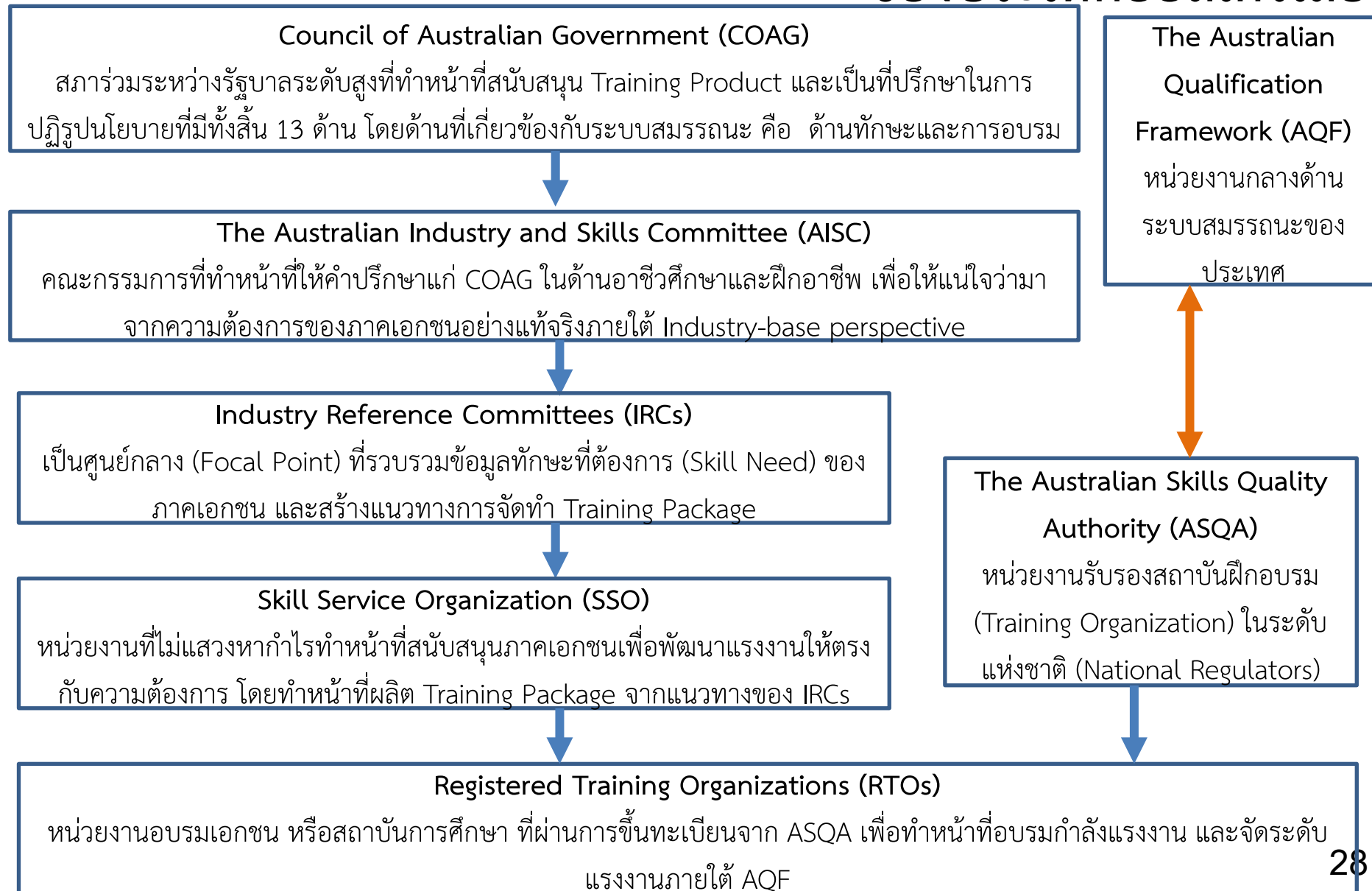
- ระบบสมรรถนะกลาง Australia Qualification Framework (AQF)
  - ประกอบไปด้วย 10 ระดับ
  - มีกระทรวงศึกษา (Department of Education and Training) เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

ระบบโรงเรียน	ศึกษาผู้ใหญ่/นอกโรงเรียน	มหาวิทยาลัย	AQF Level
		Doctoral Degree	Level 10
		Masters Degree	Level 9
	Graduate Diploma Graduate Certificate Bachelor Honours Degree		Level 8
	Bachelor Degree		Level 7
	Associate Degree Advanced Diploma		Level 6
	Diploma		Level 5
	Certificate IV		Level 4
	Certificate III		Level 3
Certificate II			Level 2
Certificate I			Level 1

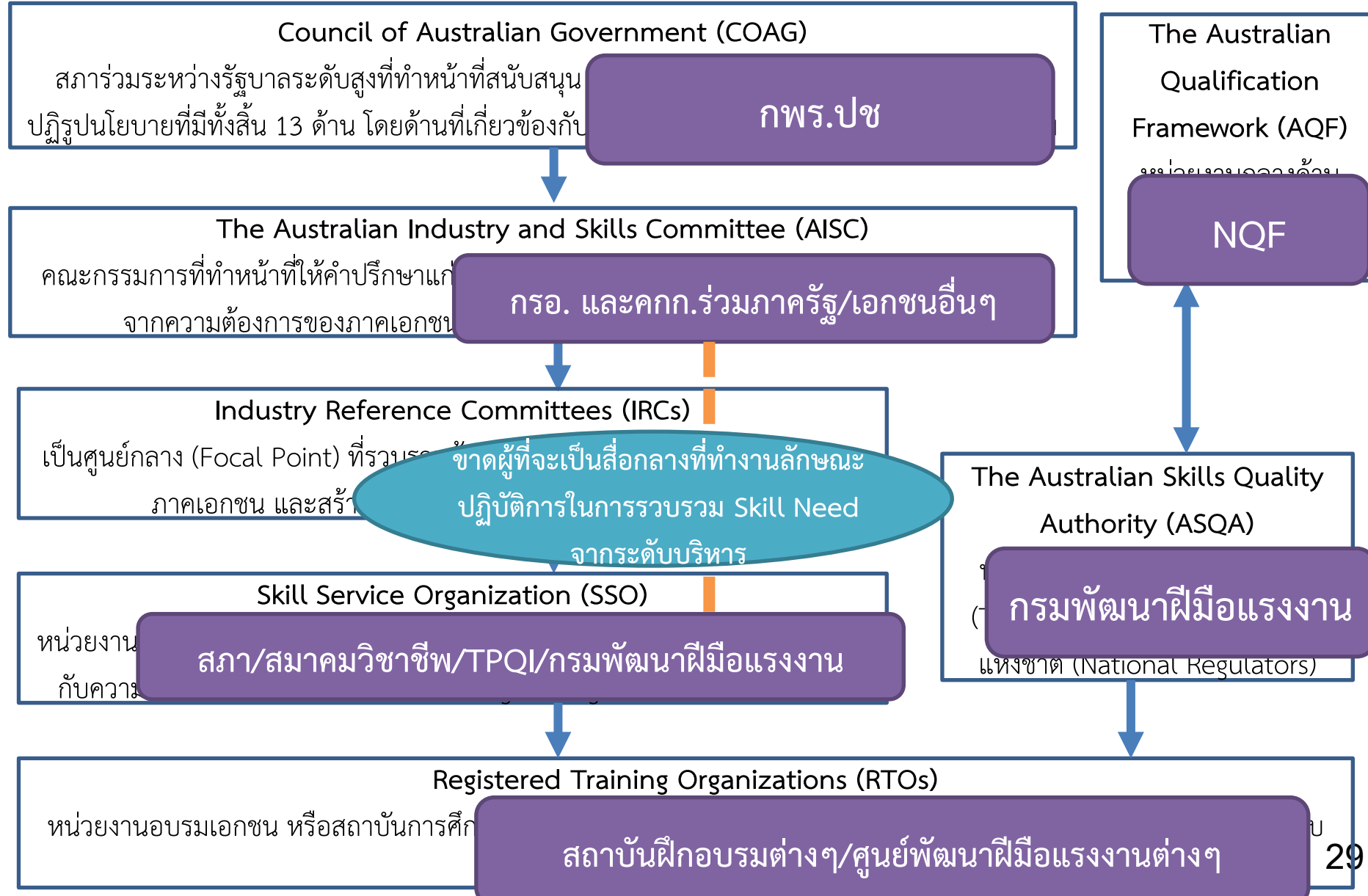
ระบบการศึกษาผู้ใหญ่/นอกโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเชื่อมโยงให้ผู้ประกอบอาชีพเห็นความสำคัญของระบบสมรรถนะ และมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง



# กระบวนการทำงานของระบบสมรรถนะในด้านแรงงาน ของประเทศออสเตรเลีย



ของประเทศออสเตรเลียเปรียบเทียบกับประเทศไทย



- ✓ รัฐบาลมีจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นนโยบายระดับชาติ โดยกำหนดทิศทางและกระบวนการพัฒนาดำเนินการ (Guideline) ที่ชัดเจน พร้อมคู่มือการดำเนินการที่ภาคส่วนต่างๆสามารถสืบค้นได้ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้ทุกคนทราบข้อมูลอย่างเท่าเทียมและพร้อมเพรียงกัน
- ✓ กระบวนการดำเนินการมีความยืดหยุ่นเพื่อเข้าถึงในผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาดธุรกิจที่ตั้ง และประเภทธุรกิจ
- ✓ รัฐบาลเป็นกลไกการขับเคลื่อนหลักในเชิงนโยบาย และเป็นผู้สนับสนุนหลักให้ความช่วยเหลือต่างๆ รวมถึงด้านงบประมาณ มีการวางระบบต่างๆให้หน่วยงานสามารถพึ่งพิงตัวเองได้ในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่อยู่ในรูปแบบกึ่งรัฐ ซึ่งระยะแรกรัฐบาลจะต้องทำการสนับสนุนทางด้านงบประมาณเป็นหลัก เพื่อให้หน่วยงานเหล่านั้นมีเวลาเต็มทีกับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีความกังวลเรื่องรายรับรายจ่าย เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำให้งานเดินไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ แรงงานก็ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง องค์กรก็ดีในระยะยาวจำเป็นต้องสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างระบบให้หน่วยงานเหล่านี้สามารถเลี้ยงตัวเองได้
- ✓ การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับภาคเอกชนถือเป็นสิ่งที่รัฐบาลออสเตรเลียประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก กล่าวคือ สามารถสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ที่ก่อให้เกิดกระบวนการ Demand Drive อย่างแท้จริง

- ✓ ประเทศออสเตรเลียมีหน่วยงานตรงกลางเพื่อรับข้อมูล Skill Needs ของภาคเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเหล่านี้ได้คือ ผู้บริหารระดับสูง โดยหน่วยงานนี้จะได้มาทำการประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความต้องการดังกล่าวเพื่อจัดทำเป็นโปรแกรมในการฝึกอบรม ดังนั้น Skill Need ที่ Deliver จากเอกชน ถือเป็นข้อมูลที่เป็นความต้องการอย่างแท้จริง ที่ถูกแปลงเป็นหลักสูตรฝึกอบรม จึงมั่นใจได้ว่าข้อมูลจะไม่สูญหายระหว่างกระบวนการ
- ✓ ประเทศออสเตรียยังมีรูปแบบการเก็บสถิติแรงงานในฐานะข้อมูลแรงงานที่ครบวงจร กล่าวคือ การขึ้นทะเบียนในด้านสมรรถนะของแรงงานในระดับต่างๆจะผูกติดกับฐานเงินเดือน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ซึ่งผู้หางานก็จะทราบว่าสมรรถนะที่ตนมีอยู่ในระดับใด จะมีฐานเงินเดือนอยู่ในช่วงใด ตรงกับความต้องการที่นายจ้างประกาศรับสมัครหรือไม่ นอกจากนี้การผูกติดกับเกณฑ์เงินเดือนจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้างมากหรือน้อยกว่าความเป็นจริง ขณะเดียวกันฐานข้อมูลดังกล่าวจะทำให้รัฐสามารถประมาณการและวางแผนกำลังคนในอนาคตได้
- ✓ นอกจากภาครัฐและเอกชนแล้ว ยังมีหน่วยงานสนับสนุน ที่นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ มัลติมีเดีย และสื่อสังคม มาประยุกต์ใช้เพื่อสื่อสาร และช่วยสร้างแรงบันดาลใจแก่กำลังแรงงานในการสนับสนุนให้เกิดการยกระดับคน โดยมีรัฐบาลเป็นผู้อุดหนุนงบประมาณบางส่วน (Skillsone)

# โครงสร้างการนำเสนอ

- ทิศทางการกำลังคนที่ผ่านมาของประเทศไทย และแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต
- ระบบสมรรถนะในประเทศไทยและถอดบทเรียนจากต่างประเทศ
- **ข้อเสนอแนวทางการแก้ปัญหาระบบสมรรถนะของประเทศไทย**

## ข้อเสนอแนวทางการ แก้ปัญหาระบบ สมรรถนะของ ประเทศ

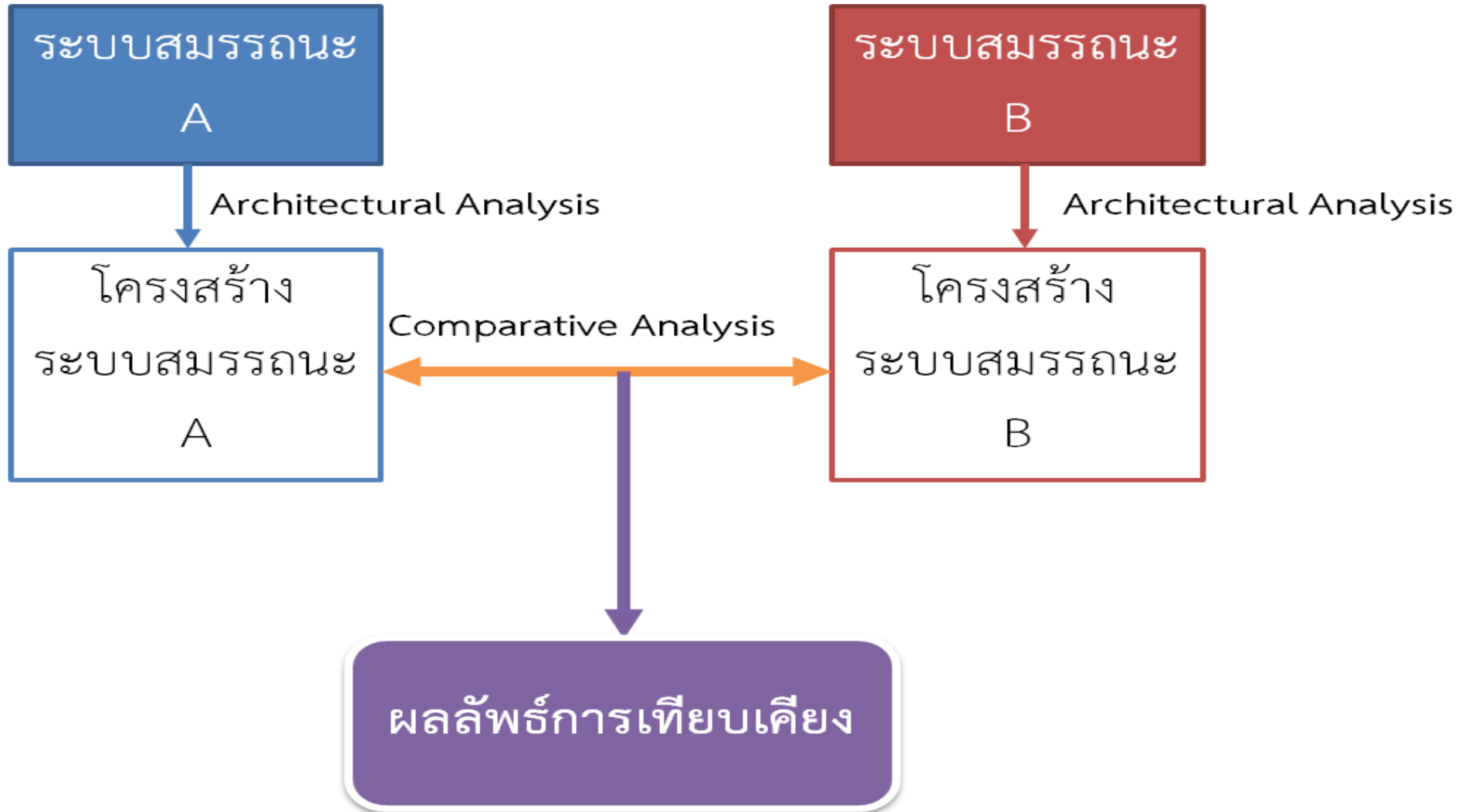
- ข้อเสนอการเทียบเคียงระบบสมรรถนะที่มีอยู่กับ NQF - กรณีสมาตราบานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- แผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศ

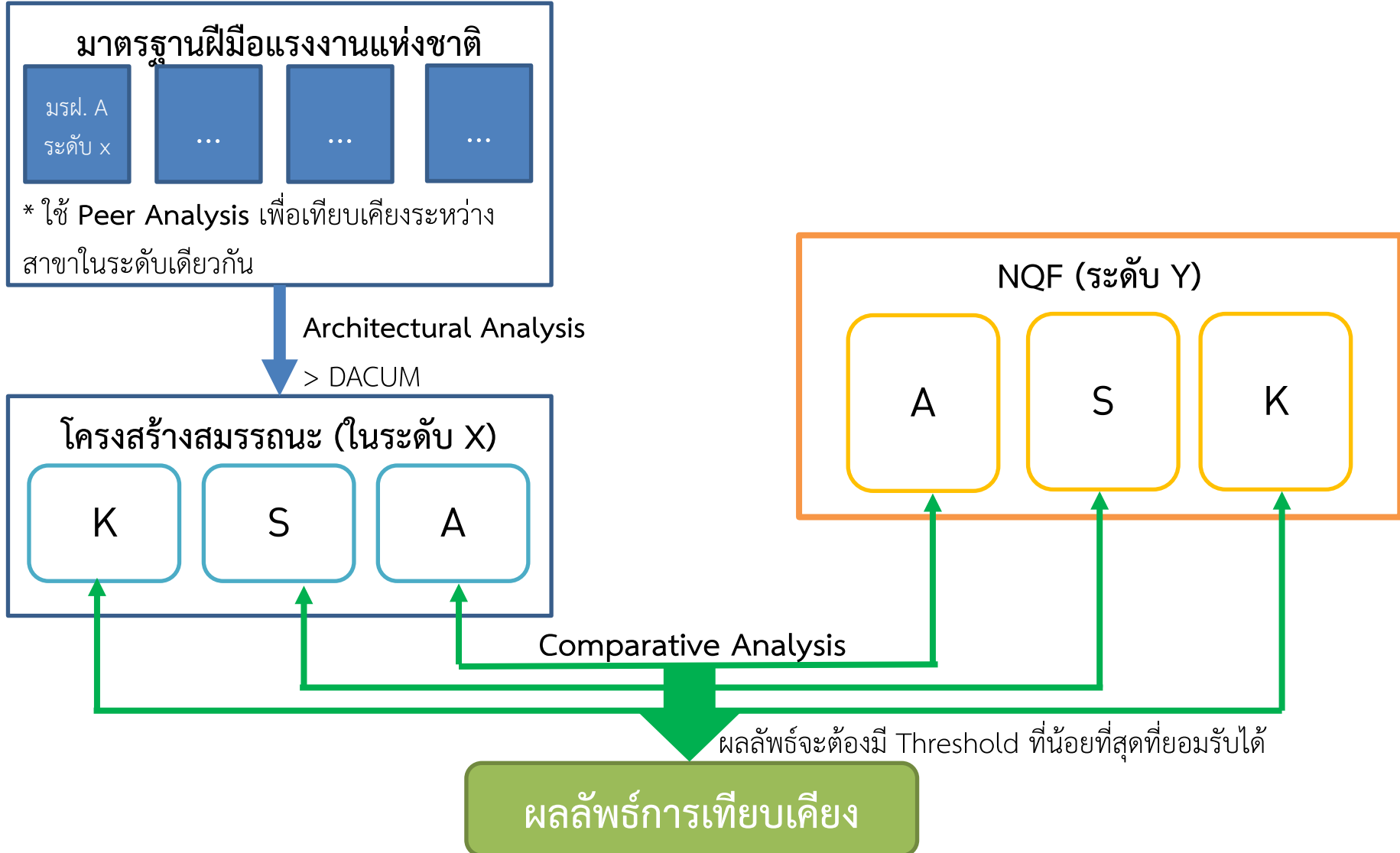
# ข้อเสนอการเทียบเคียงระบบสมรรถนะที่มีอยู่กับ NQF - กรณีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

## ทำไมต้องเทียบเคียง ?

- ประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่จัดทำสมรรถนะ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ
  - ระบบสมรรถนะกลาง : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ
  - ระบบสมรรถนะเฉพาะทาง : สภาวิชาชีพ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา บริษัทเอกชนต่างๆ
- ระบบสมรรถนะของไทยใช้วิธีการวิเคราะห์ Methodology ที่หลากหลาย ทั้งแบบ DACUM Functional Analysis วิธีการที่แตกต่างก็เนื่องมาจากประเทศต้นทางที่ส่งผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยเหลือทางเทคนิค
- มาตรฐานฝีมือแรงงานใช้รูปแบบการวิเคราะห์ด้วย DACUM ขณะที่ NQF ใช้วิธี Functional Analysis
- แนวคิดและรูปแบบที่ต่างกัน ส่งผลให้เป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ระบบสมรรถนะยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้ เนื่องจาก กรมพัฒนาฯ เน้นรูปแบบตำแหน่งงานจึงใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ DACUM ขณะที่ NQF เน้นกรอบกว้างๆ จึงใช้ Functional Analysis
- มาตรฐานฝีมือแรงงานมี 3 + 1 ระดับ ในขณะที่ NQF มี 9 ระดับ
- ยังไม่มีผลการวิเคราะห์ทางวิชาการที่แสดงให้เห็นว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับเดียวกันจะเทียบเท่า NQF ระดับเดียวกัน รวมถึงยังไม่มีผลวิเคราะห์ทางวิชาการที่สนับสนุนว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 1 – 3 เทียบเท่ากับ NQF 3 – 5

รูปแบบการเทียบเคียงระหว่างสมรรถนะ A และ B

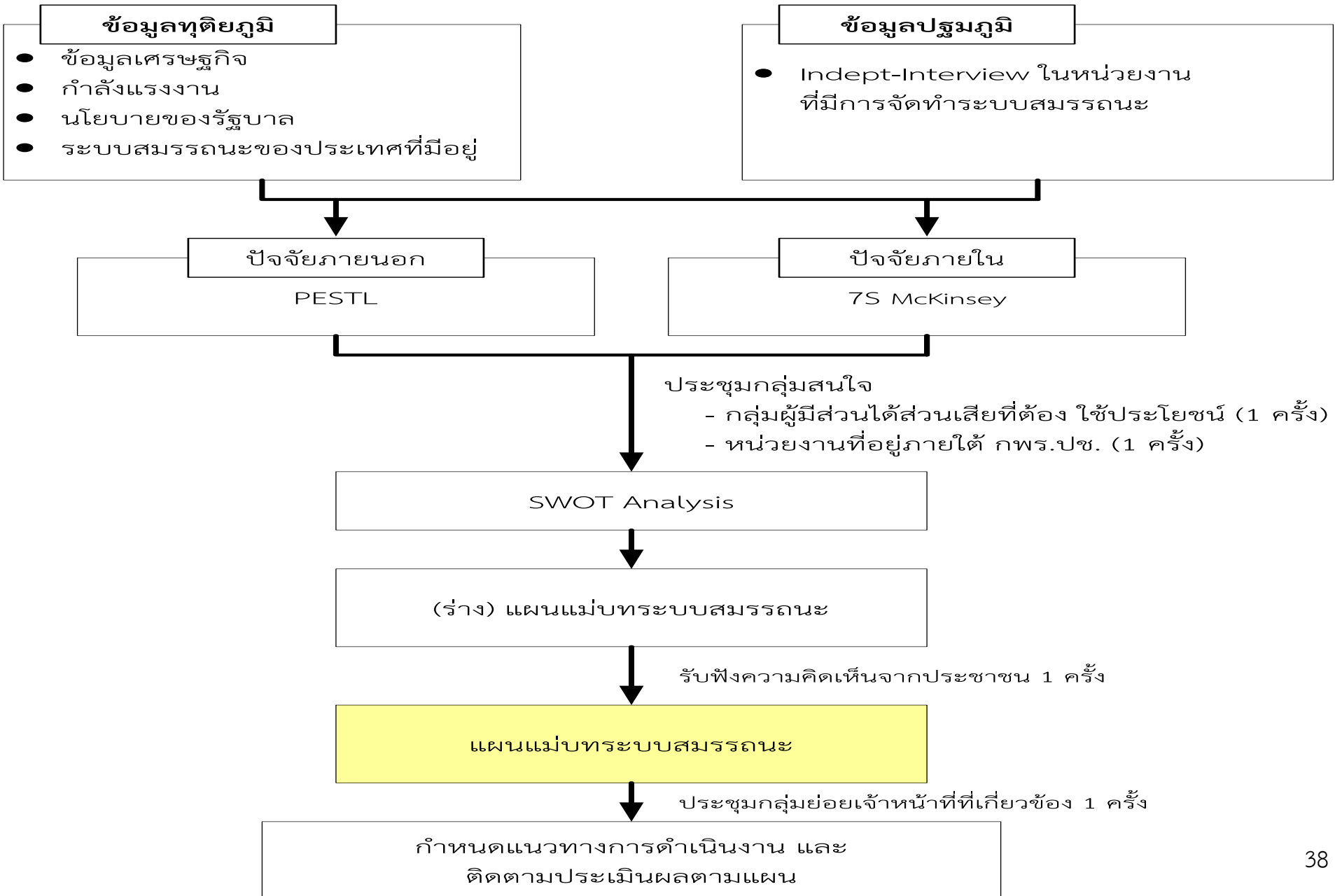




ข้อสังเกต: ข้อเสนอจากงานวิจัยของ มจร. พบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก โดยในประเภทแรก และประเภทที่ สอง จะมีการแบ่ง KSA อย่างชัดเจน แต่ประเภทที่ สองมีความละเอียดเฉพาะทางมากกว่าประเภทแรก การเทียบเคียงจึงต้อง  
ใช้ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆมาประกอบ

## ข้อเสนอแนวทางการ แก้ปัญหาระบบ สมรรถนะของ ประเทศ

- ข้อเสนอการเทียบเคียงระบบสมรรถนะที่มีอยู่กับ NQF - กรณีสมาตราชูานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- **แผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศ**



ผลจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปประเด็นสำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

## 1) การสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

- ปัญหาด้านกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
- รูปแบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ที่ประเทศไทยต้องเผชิญ

## 2) เร่งบูรณาการระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ให้สามารถเชื่อมโยงได้อย่างแท้จริง

- เราละเลยถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ
- การสนับสนุนการจัดทำสมรรถนะจากประเทศต่างๆ ส่งผลให้ได้เรียนรู้เทคนิคหลากหลายในการสร้างและพัฒนาาระบบสมรรถนะ แต่เทคนิคที่แตกต่างกัน กลับทำให้ยากต่อกระบวนการการเชื่อมระบบสมรรถนะระหว่างหน่วยงาน
- ประเทศไทยไม่มีหน่วยงานกลางที่ดำเนินงานด้านสมรรถนะอย่างแท้จริง การทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ก่อให้เกิดผลเสียที่ตามมาเป็นอย่างมาก

## 3) สนับสนุนรูปแบบให้เอกชนเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาระบบสมรรถนะ

- ระบบสมรรถนะของประเทศมีภาครัฐเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก ทำให้อาจไม่ตรงต่อความต้องการของเอกชน
- ภาครัฐเองขาดความต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่
- ระบบสมรรถนะไม่ได้เป็นการสร้างความเป็นเจ้าของระบบ (Sense of Ownership) ให้กับภาคเอกชน

## 4) การสร้างให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ

- การให้ความสำคัญกับระบบการศึกษามากกว่าระบบสมรรถนะ ทำให้การวัดระดับกำลังแรงงานด้วยระบบสมรรถนะจึงถูกลดระดับความสำคัญลงไป
- การจัดทำระบบสมรรถนะหลายต่อหลายครั้งมีลักษณะ ‘ขึ้นหิ้ง’
- กระบวนการเทียบโอนระหว่างประสบการณ์การทำงานและการศึกษาเป็นเพียงรูปแบบในทางทฤษฎี



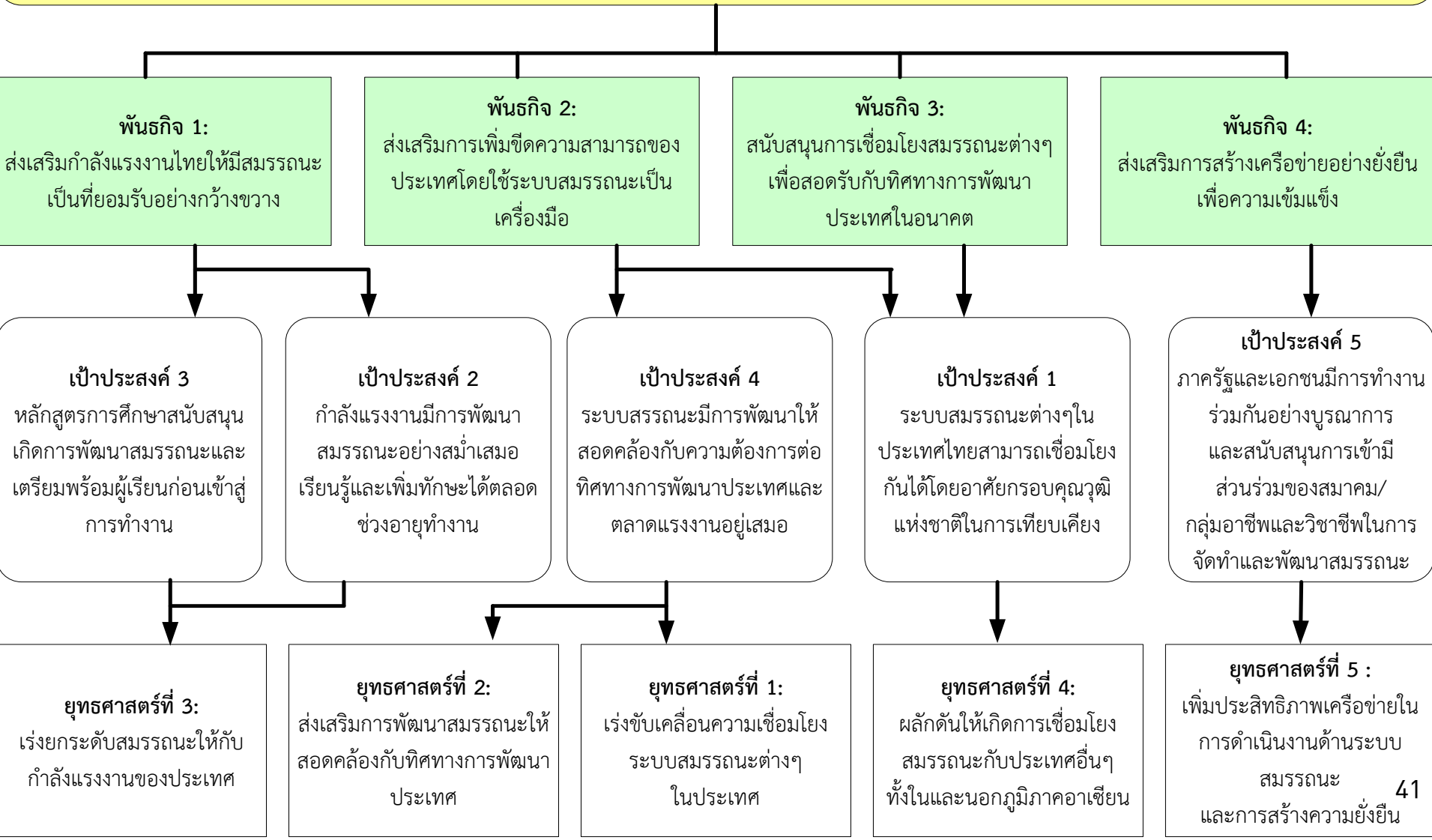
ระบบสมรรถนะของประเทศจะต้องมีประสิทธิภาพ เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของภาคอุปสงค์ ผ่านกระบวนการทำงานแบบบูรณาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน เพื่อให้ระบบสมรรถนะที่มีอยู่สามารถเชื่อมโยงกันอย่างแท้จริงมีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียว มีขอบเขตการดำเนินงานที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความทับซ้อนอันเป็นการสร้างความสับสนแก่ผู้ใช้ นอกจากนี้ระบบสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

# (ร่าง) แผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศ พ.ศ. 2560 - 2564

## วิสัยทัศน์

"Empowering Thai Workforce by Using Competency System to Create Sustainable and Inclusive Growth for the Country"

"เสริมสร้างพลังให้กับกำลังแรงงานของไทยโดยใช้ระบบสมรรถนะเพื่อให้ประเทศเติบโตอย่างยั่งยืนและลดความเหลื่อมล้ำ"



## ยุทธศาสตร์ที่ 1: เร่งขับเคลื่อนความเชื่อมโยงระบบสมรรถนะต่างๆในประเทศ

- **ประเด็นยุทธศาสตร์**
  - การเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะให้ตรงต่อความต้องการของภาคเอกชน ในขณะที่ยังไม่มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ดูแลระบบสมรรถนะของประเทศ
  - หน่วยงานมีการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ก่อให้เกิดความทับซ้อนในการพัฒนาระบบสมรรถนะ และสร้างความสับสนให้กับผู้ที่ต้องการเข้ามาขอรับรองระบบสมรรถนะ
  - แม้จะมีแนวทางการจะเชื่อมโยงระบบต่างๆเข้าไว้ด้วยกันยังมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป การบูรณาการยังคงมีลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม
- **เป้าประสงค์ :** เพื่อเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกลางของประเทศเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเทียบเคียงในสมรรถนะที่มาจากหน่วยงานที่แตกต่างกันได้
- **กลยุทธ์ :**
  1. สร้างกลไกการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกลางของประเทศ: เพื่อการศึกษาแนวทางการเชื่อมโยง ให้ทุกระบบสมรรถนะของประเทศสามารถอ้างอิงระดับต่างๆภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
  2. ทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบที่ก่อให้เกิดความทับซ้อนในการทำงาน : เพื่อพิจารณาบทบาท ภารกิจ ระหว่างหน่วยงานที่อาจก่อให้เกิดความทับซ้อน
  3. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายสารสนเทศกลางระหว่างหน่วยงาน : เพื่อเชื่อมโยงประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

- ประเด็นยุทธศาสตร์

- แนวโน้มการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเศรษฐกิจโลกแบบใหม่ๆ การรวมกลุ่มทั้งระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาค รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ถือได้ว่ามีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
- สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบเดิม แต่ต้องคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบใหม่ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหารูปแบบสมรรถนะของแรงงาน เพื่อสนับสนุนในการผลิต การค้า และพัฒนาในรูปแบบการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป

- เป้าประสงค์ : สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศในอนาคต

- กลยุทธ์ :

1. วิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการในอนาคต : เพื่อวิเคราะห์สาขาที่มีความเร่งด่วนในการจัดทำสมรรถนะในการพัฒนากำลังคน ให้ตรงต่อสาขาความต้องการสำหรับการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. สนับสนุนการนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพ : เพื่อปิดช่องว่างความต้องการและขาดแคลนแรงงานในสาขาที่สำคัญ และสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เร่งยกระดับสมรรถนะให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

- ประเด็นยุทธศาสตร์
  - ที่ผ่านมามาประเทศไทยยังคงต้องเผชิญรูปแบบความท้าทายต่างๆ ทั้งโครงสร้างการทำงานของกำลังแรงงานในประเทศเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม และเริ่มย้ายไปสู่สังคมการบริการ
  - โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันยังต้องรับมือการความคิดของกำลังแรงงานรุ่นใหม่ (Generation Me) ที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิด และรูปแบบการทำงาน
  - การขยายโอกาสทางการศึกษาของประเทศเพิ่มจะเริ่มต้นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา นี่ ดังนั้นเราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศยังเป็นแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก ในทางตรงกันข้ามแม้จะมีการศึกษาที่ไม่มาก แต่แรงงานเหล่านี้กลับมีประสบการณ์ ขณะที่เรายังขาดเครื่องมือในการวัดระดับสมรรถนะสำหรับแรงงานเหล่านี้
  - ผลจากการรวมกลุ่มของอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่ก่อให้เกิดรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการจัดทำกรอบสมรรถนะในภูมิภาคเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งยกระดับสมรรถนะของแรงงานให้ทัดเทียมกับประเทศสมาชิกอื่นๆ เพื่อให้มีสมรรถนะที่ดีและตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการในประเทศ ขณะเดียวกันสามารถที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศได้เช่นเดียวกัน

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เร่งยกระดับสมรรถนะให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

## ● เป้าประสงค์ :

- เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่กำลังแรงงานให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องเป็นที่ต้องการต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจและประเทศ
- สนับสนุนให้ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน หรือประชากรวัยแรงงานที่อยู่นอกกำลังแรงงานมีการยกระดับสมรรถนะที่มีอยู่ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่อาชีพ

## ● กลยุทธ์ :

1. เพิ่มประสิทธิภาพกำลังแรงงาน : เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน และนำเอาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ผ่านรูปแบบการใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือ
2. การเทียบโอนประสบการณ์ : โดยนำเอาระดับการศึกษามาใช้ในการเทียบโอนประสบการณ์ทำงาน : เพื่อดึงดูดให้แรงงานเห็นถึงความสำคัญในการยกระดับสมรรถนะ

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยงสมรรถนะกับประเทศอื่นๆทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน

### • ประเด็นยุทธศาสตร์

○ หลายประเทศเห็นความสำคัญของระบบสมรรถนะและได้มีการจัดทำระบบสมรรถนะขึ้นในแต่ละประเทศ ในอาเซียนพบว่าเกือบทุกประเทศมีการพัฒนาระบบสมรรถนะขึ้นแล้ว แม้ว่าอาจจะยังไม่สมบูรณ์ก็ตาม สำหรับในภูมิภาคอาเซียน AQRF ถือเป็นเครื่องมือหลักที่จะเชื่อมโยงสมรรถนะระหว่างภูมิภาคเข้าไว้ด้วยกัน

○ นอกจากนี้แล้วหลายประเทศภายนอกภูมิภาค หรือการรวมกลุ่มในภูมิภาคอื่นๆเริ่มมีการสนับสนุนให้เกิดการเชื่อมโยงกับประเทศอื่นๆนอกภูมิภาคมากขึ้น

○ การเชื่อมโยงสมรรถนะกับประเทศอื่นๆทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียนนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรเหล่านี้จะสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของการทำงานเพื่อยกระดับกำลังแรงงานของไทยได้

• **เป้าประสงค์** : สนับสนุนการสร้างพันธมิตรและเครือข่ายการแลกเปลี่ยนในเชิงวิชาการ และประสบการณ์ร่วมกับประเทศอื่นๆที่อยู่ทั้งในและนอกภูมิภาค เพื่อยกระดับการพัฒนาสมรรถนะของประเทศ ให้มีสมรรถนะตามทิศทางของความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในและนอกภูมิภาค

### • กลยุทธ์ :

1. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้านระบบสมรรถนะในประเทศสมาชิกอาเซียน: เพื่อวางแผนเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกลางระหว่างประเทศสมาชิกร่วมกัน
2. ขยายความร่วมมือเครือข่ายประเทศที่อยู่นอกกลุ่มอาเซียน : เพื่อแสวงหาพันธมิตรใหม่ๆ สนับสนุนแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ระหว่างกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 :เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายในการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ และการ  
สร้างที่ยั่งยืน

- ประเด็นยุทธศาสตร์

- ความสำเร็จในระบบสมรรถนะของต่างประเทศเกือบทุกประเทศชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะทำให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้นหลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพต่างๆ ที่เป็นผู้ใช้กำลังแรงงาน

- ประเทศไทยแม้จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนอยู่หลายคณะ แต่ยังคงความสำเร็จในการขับเคลื่อนร่วมกันยังคงมีอย่างจำกัด สาเหตุหลักเนื่องมาจากการมีส่วนร่วม หรือความรู้สึกต่อการเป็นเจ้าของอาชีพ/สมรรถนะ (Sense of Ownership) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชน เพื่อให้เอกชนเป็นผู้ขับเคลื่อน (Demand Driven) สมรรถนะกำลังแรงงานที่ต้องการอย่างแท้จริง

- เป้าประสงค์ :

- สนับสนุนกระบวนการความร่วมมือต่างๆอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายที่เกี่ยวข้องทางด้านการพัฒนาแรงงานและระบบสมรรถนะ

- ปลุกฝังรากฐานเกี่ยวกับความสำคัญในระบบสมรรถนะในกำลังแรงงาน และผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 :เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายในการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ และการ  
สร้างที่ยั่งยืน

● กลยุทธ์ :

1. สนับสนุนสมาคมอาชีพ/วิชาชีพในการจัดทำระบบสมรรถนะ : สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมพัฒนาระบบสมรรถนะ รวมถึงสนับสนุนและหาแนวทางอำนวยความสะดวกแก่สมาคมอาชีพ/วิชาชีพ
2. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพหุภาคีในการพัฒนาสมรรถนะ : สนับสนุนการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ และเพิ่มศักยภาพแก่เครือข่าย
3. สร้างแนวทางการนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด : ผลักดันให้ภาคเอกชนนำเอาระบบสมรรถนะมาใช้อย่างแพร่หลาย และสร้างความมั่นใจด้วยการนำเอาระบบประกันคุณภาพเข้ามาใช้

# TDRI

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย



<http://tdri.or.th>



[facebook/tdri.thailand](https://www.facebook.com/tdri.thailand)



[@TDRI\\_thailand](https://twitter.com/TDRI_thailand)