



# โครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

รายงานฉบับสมบูรณ์  
(Final Report)

เสนอต่อ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จัดทำโดย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มิถุนายน 2559

---

โครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือ  
แรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้  
ได้มาตรฐานสากล

---

รายงานฉบับสมบูรณ์  
(Final Report)

จัดทำโดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๕๙



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ.....	ก
สารบัญรูป.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล .....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ .....	๒
๑.๓ ขอบเขตของการดำเนินงาน.....	๓
๑.๔ ผลผลิตของโครงการ .....	๔
๑.๕ ระยะเวลาและขั้นตอนการส่งมอบงาน .....	๔
๑.๖ การดำเนินงานที่ผ่านมา .....	๖
๒.๑ สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย .....	๙
๒.๑.๑ โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน.....	๙
๒.๑.๒ อัตราการว่างงาน.....	๑๑
๒.๑.๓ ค่าจ้างเฉลี่ยและผลประโยชน์อื่นๆ .....	๑๓
๒.๑.๔ ผลิตภาพแรงงาน.....	๑๔
๒.๑.๕ ชีตความสามารถในการแข่งขัน.....	๑๕
๒.๑.๖ ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพ .....	๒๒
๒.๑.๗ ความต้องการกำลังคนในมิติพื้นที่ .....	๒๓
๒.๒ สถานการณ์ตลาดแรงงานอาเซียน.....	๓๐
๒.๒.๑ จำนวนประชากรรวมในอาเซียน.....	๓๐
๒.๒.๒ การจ้างงานในกลุ่มประเทศอาเซียน .....	๓๑
๒.๒.๓ การว่างงานในกลุ่มประเทศอาเซียน .....	๓๓
๓ การทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย.....	๓๕
๓.๑ การทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	๓๕
๓.๑.๑ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ .....	๓๕
๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑.....	๓๖
๓.๑.๓ ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ .....	๔๐
๓.๑.๔ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน (วาระปฏิรูปที่ ๓๗) .....	๔๓
๓.๑.๕ แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ .....	๔๗
๓.๑.๖ แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๗๔.....	๔๙

๓.๑.๗	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ.....	๕๐
๓.๑.๘	แผนการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	๕๓
๓.๑.๙	บทวิเคราะห์.....	๕๙
๓.๒	การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน .....	๖๒
๓.๒.๑	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน .....	๖๒
๓.๒.๒	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน .....	๖๓
๓.๒.๓	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ .....	๖๖
๓.๒.๔	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ ฉบับ ได้แก่.....	๖๘
๓.๒.๕	ร่างกฎหมายจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ .....	๗๑
๓.๒.๖	บทวิเคราะห์.....	๗๓
๔	ทบทวน วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับระบบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	๗๕
๔.๑	หน่วยงานภาครัฐ.....	๗๕
๔.๑.๑	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	๗๕
๔.๑.๒	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) .....	๘๑
๔.๑.๓	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.....	๘๖
๔.๑.๔	สถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ .....	๘๙
๔.๑.๕	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน .....	๙๓
๔.๑.๖	กรมการจัดหางาน .....	๙๔
๔.๒	หน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคม .....	๙๕
๔.๒.๑	องค์กรผู้แทนภาคเอกชน .....	๙๕
๔.๒.๒	สมาคมวิชาชีพ/ธุรกิจการค้าที่สำคัญ.....	๙๙
๔.๒.๓	สภาวิชาชีพ .....	๑๐๒
๔.๓	บทวิเคราะห์.....	๑๐๘
๕	การวิเคราะห์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศ.....	๑๑๐
๕.๑	ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของมาเลเซีย .....	๑๑๐
๕.๑.๑	บริบทภาพรวมของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาเลเซีย .....	๑๑๐
๕.๑.๒	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาเลเซีย .....	๑๑๒
๕.๑.๓	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย .....	๑๑๘
๕.๑.๔	กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมาเลเซีย .....	๑๒๑
๕.๒	ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์.....	๑๒๓
๕.๒.๑	บริบทการพัฒนากำลังคนของประเทศสิงคโปร์.....	๑๒๓
๕.๒.๒	หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาากำลังแรงงาน .....	๑๒๓
๕.๒.๓	ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๑๒๓
๕.๒.๔	องค์กรที่ทำหน้าที่ยกระดับฝีมือแรงงาน.....	๑๒๔

๕.๓	ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้.....	๑๓๐
๕.๓.๑	ประวัติระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ .....	๑๓๑
๕.๓.๒	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ด้านวิชาชีพในประเทศเกาหลีใต้ .....	๑๓๔
๕.๓.๓	กลไกการรับรองสมรรถนะบุคคลในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....	๑๓๕
๕.๔	ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสหรัฐอเมริกา.....	๑๓๘
๕.๔.๑	กฎหมายและคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๑๓๘
๕.๔.๒	การจัดกลุ่มฝีมือแรงงาน .....	๑๔๑
๕.๔.๓	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	๑๔๓
๕.๔.๔	ตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเท็กซัส.....	๑๔๗
๕.๕	ประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย ....	๑๕๔
๖	โครงสร้างและองค์ประกอบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงาน พัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย.....	๑๕๕
๖.๑	การวิเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม ขอบเขตและโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๑๕๕
๖.๑.๑	การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน.....	๑๕๖
๖.๑.๒	การวิเคราะห์สาระสำคัญและการเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ.....	๑๗๔
๖.๒	ข้อเสนอการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๑๘๑
๖.๒.๑	ข้อเสนอ ๑: การจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	๑๘๑
๖.๒.๒	ข้อเสนอ ๒: นิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับ.....	๑๘๕
๖.๓	การเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) .....	๑๙๑
๗	แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการ พัฒนาประเทศ.....	๑๙๓
๗.๑	การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม .....	๑๙๓
๗.๒	การจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม .....	๑๙๔
๗.๒.๑	การกำหนดการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรม.....	๑๙๔
๗.๒.๒	การจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม .....	๑๙๖
๗.๒.๓	แผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานรายอุตสาหกรรม .....	๒๐๔
๗.๓	กรอบวิธีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรม (Industry Cluster).....	๒๐๖
๗.๔	แนวทางการกำหนดตำแหน่งงาน/อาชีพที่ควรจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่ม อุตสาหกรรม.....	๒๐๘
๗.๔.๑	ระบบการขนส่งทางราง.....	๒๐๘
๗.๔.๒	อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ.....	๒๑๗
๗.๔.๓	อุตสาหกรรมอาหาร .....	๒๒๖
๗.๕	สรุป.....	๒๓๔
๘	ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบฝีมือแรงงาน .....	๒๓๕
๘.๑	วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โครงการ .....	๒๓๕

๘.๑.๑	บริบทเชิงนโยบายและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางการดำเนินงานของ สมฐ.....	๒๓๕
๘.๑.๒	ประเด็นสำคัญ ๘ ประการที่เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์ .....	๒๓๘
๘.๑.๓	วิสัยทัศน์ .....	๒๓๘
๘.๑.๔	ร่างพันธกิจ .....	๒๓๘
๘.๑.๕	การกำหนดขอบเขตของภารกิจ (Scope).....	๒๔๐
๘.๒	โครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน .....	๒๔๑
๘.๒.๑	การวิเคราะห์ McKinsey ๗-S .....	๒๔๒
๘.๒.๒	การวิเคราะห์ SWOT Analysis.....	๒๔๕
๘.๓	โครงสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ...	๒๔๖
๘.๔	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง .....	๒๕๓
๘.๔.๑	ข้อเสนอโครงสร้างการปฏิบัติงาน (ทางเลือกที่ ๑) .....	๒๕๓
๘.๔.๒	ข้อเสนอโครงสร้างการปฏิบัติงาน (ทางเลือกที่ ๒) .....	๒๕๔
๘.๔.๓	ข้อเสนอการปรับโครงสร้าง .....	๒๕๔

\*\*\*\*\*

## สารบัญญรูป

รูปที่	หน้า
รูปที่ ๒.๑ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ .....	๑๐
รูปที่ ๒.๒ สถานการณ์จำนวนประชากร กำลังแรงงาน และการมีงานทำทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗ .....	๑๐
รูปที่ ๒.๓ การคาดประมาณประชากรวัยแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๘๓ .....	๑๑
รูปที่ ๒.๔ สถานการณ์แรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๗ .....	๑๒
รูปที่ ๒.๕ จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ .....	๑๓
รูปที่ ๒.๖ ค่าจ้างเฉลี่ยและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ .....	๑๔
รูปที่ ๒.๗ ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ .....	๑๕
รูปที่ ๒.๘ ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ .....	๑๕
รูปที่ ๒.๙ ช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่แรงงานมีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ .....	๒๓
รูปที่ ๓.๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ .....	๕๑
รูปที่ ๓.๒ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเป็น HRD Authority .....	๕๓
รูปที่ ๓.๓ หน้าที่การดำเนินงานภารกิจทั้ง ๔ ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	๕๔
รูปที่ ๓.๔ ทิศทางการกำหนดจุดประสงค์ จุดเน้น และเป้าหมายของการดำเนินงานตามบทบาทใหม่ .....	๕๖
รูปที่ ๓.๕ ผลผลิตและกิจกรรมหลักตามที่คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบ .....	๕๘
รูปที่ ๔.๑ โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ .....	๘๘
รูปที่ ๔.๒ องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพศึกษาแห่งชาติ (TVQ) .....	๙๒
รูปที่ ๕.๑ โครงสร้างองค์กร DSD, Malaysia .....	๑๑๓
รูปที่ ๕.๒ โครงสร้างหน่วยงานของ National Occupational Skills Standard Division (NOSS) .....	๑๑๓
รูปที่ ๕.๒ อุตสาหกรรมที่ให้ความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๑๑๕
รูปที่ ๕.๓ ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประเทศมาเลเซีย .....	๑๒๐
รูปที่ ๕.๔ โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานของมาเลเซีย .....	๑๒๑
รูปที่ ๕.๕ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมาเลเซีย (Malaysia Qualification Framework – MQF) .....	๑๒๒

รูปที่ ๕.๖ กรอบแนวคิดด้านการพัฒนากำลังคน ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี	๑๓๑
รูปที่ ๕.๗ กฎหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติปี ค.ศ. ๑๙๙๔	๑๓๙
รูปที่ ๕.๘ องค์ประกอบของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๔๔
รูปที่ ๕.๙ ตัวอย่างกรอบการระบุงค์ประกอบของงาน (work-oriented)	๑๔๔
รูปที่ ๕.๑๐ ประเภทขององค์ความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน	๑๔๕
รูปที่ ๕.๑๑ ตัวอย่างกรอบการระบุงค์ความรู้และทักษะด้านวิชาการ (Academic) จำนวน ๔ หัวข้อ และ ด้านการทำงาน (Employability) จำนวน ๑๓ หัวข้อ	๑๔๖
รูปที่ ๕.๑๒ ตัวอย่าง Academic Knowledge and Skills Categories: หัวข้อการเขียน	๑๔๗
รูปที่ ๕.๑๓ ความเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับภาคการศึกษา	๑๔๘
รูปที่ ๕.๑๔ ตัวอย่างความเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับภาคการศึกษา	๑๕๐
รูปที่ ๕.๑๕ ตัวอย่าง Critical Work Function ๒. Create Final Design	๑๕๑
รูปที่ ๕.๑๖ ตัวอย่างตำแหน่งงาน : Distributed Renewable Solar Energy Technician (Critical Work Function ๒. Create Final Design)	๑๕๒
รูปที่ ๕.๑๗ การระบุงค์ประกอบของงานและผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน	๑๕๓
รูปที่ ๖.๑ แนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม ขอบเขตและโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๕๖
รูปที่ ๖.๒ โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	๑๗๗
รูปที่ ๖.๓ ตัวอย่างองค์ประกอบของรายละเอียดคุณวุฒิในกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)	๑๗๙
รูปที่ ๖.๔ ข้อเสนอการจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑๘๔
รูปที่ ๖.๕ ประเภทของสมรรถนะ Competency	๑๘๖
รูปที่ ๖.๖ กลุ่มของ Competency	๑๘๗
รูปที่ ๖.๗ ข้อเสนอ นิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับ	๑๘๘
รูปที่ ๖.๘ แนวทางการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	๑๙๑
รูปที่ ๗.๑ การจำแนกอุตสาหกรรมตามมาตรฐาน TSIC ๒๕๕๒	๑๙๕
รูปที่ ๗.๒ กระบวนการจัดลำดับความสำคัญ	๑๙๖
รูปที่ ๗.๓ ปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ	๑๙๗
รูปที่ ๗.๔ ผลการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม	๒๐๓
รูปที่ ๗.๕ แผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานรายอุตสาหกรรม	๒๐๕
รูปที่ ๗.๖ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรม (Industry Cluster)	๒๐๗
รูปที่ ๗.๗ การวิเคราะห์/ระบุตำแหน่ง/อาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒๐๘
รูปที่ ๗.๘ การพัฒนาระบบรางวัล	๒๑๐
รูปที่ ๗.๙ มิติของระบบรางวัล	๒๑๐
รูปที่ ๗.๑๐ แผนงานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๕	๒๑๒
รูปที่ ๗.๑๑ การพัฒนาระบบรางวัล	๒๑๓
รูปที่ ๗.๑๒ ระบบการขนส่งทางราง	๒๑๓
รูปที่ ๗.๑๓ ภาคส่วนย่อยภายในระบบรางวัล	๒๑๔

รูปที่ ๗.๑๔ การประมาณการความต้องการบุคลากร โดย สวทท	๒๑๕
รูปที่ ๗.๑๕ การเกิดเครือข่าย ๑๙ หน่วยงาน	๒๑๖
รูปที่ ๗.๑๖ การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๒๑๖
รูปที่ ๗.๑๗ ตำแหน่งและอาชีพ (ตัวอย่าง)	๒๑๗
รูปที่ ๗.๑๘ ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางด้านการบริการสุขภาพในระดับนานาชาติ	๒๑๙
รูปที่ ๗.๑๙ ศักยภาพของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	๒๒๐
รูปที่ ๗.๒๐ ๕+๕ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	๒๒๑
รูปที่ ๗.๒๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่มีรากฐานสืบเนื่องมาจากการต่อยอดอุตสาหกรรมปัจจุบัน	๒๒๑
รูปที่ ๗.๒๒ การต่อยอด ๕ อุตสาหกรรมเดิม	๒๒๒
รูปที่ ๗.๒๓ ขอบเขตของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (Wellness Service Industry)	๒๒๕
รูปที่ ๗.๒๔ อาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	๒๒๕
รูปที่ ๗.๒๕ ห่วงโซ่การผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร (ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม)	๒๒๖
รูปที่ ๗.๒๖ อุตสาหกรรมอาหาร (Food Industry)	๒๒๗
รูปที่ ๗.๒๗ Food Innopolis	๒๒๘
รูปที่ ๗.๒๘ การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่มีรากฐานสืบเนื่องมาจากการต่อยอดอุตสาหกรรมปัจจุบัน	๒๒๙
รูปที่ ๗.๒๙ ขอบเขตของอุตสาหกรรมอาหารที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒๓๐
รูปที่ ๗.๓๐ Profile ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหาร (ปี ๒๕๕๗)	๒๓๑
รูปที่ ๗.๓๑ ประเด็นปัญหาในแต่ละกลุ่มผู้ประกอบการ	๒๓๒
รูปที่ ๗.๓๒ ประเด็นความขาดแคลนเชิงคุณภาพ	๒๓๓
รูปที่ ๗.๓๓ คนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไทย	๒๓๔
รูปที่ ๘.๑ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โครงการ	๒๓๕
รูปที่ ๘.๒ บริบทเชิงนโยบายและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางการดำเนินงานของ สมอ.	๒๓๖
รูปที่ ๘.๓ ประเด็นสำคัญ ๘ ประการที่เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์	๒๓๘
รูปที่ ๘.๔ “นัย”ของวิสัยทัศน์	๒๓๙
รูปที่ ๘.๕ ขอบเขตของภารกิจ (Scope)	๒๔๑
รูปที่ ๘.๖ โครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	๒๔๑
รูปที่ ๘.๗ การวิเคราะห์ McKinsey ๗-S	๒๔๔
รูปที่ ๘.๘ การวิเคราะห์ SWOT Analysis	๒๔๖
รูปที่ ๘.๙ โครงสร้างยุทธศาสตร์ฯ	๒๔๗
รูปที่ ๘.๑๐ เป้าหมายของยุทธศาสตร์	๒๔๘
รูปที่ ๘.๑๑ ลักษณะงานที่เป็นยุทธศาสตร์	๒๔๘
รูปที่ ๘.๑๒ โครงสร้างการปฏิบัติงาน	๒๕๓
รูปที่ ๘.๑๓ โครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๑	๒๕๔
รูปที่ ๘.๑๔ โครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๒	๒๕๔

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๑.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๙ ครั้ง .....	๗
ตารางที่ ๒.๑ อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยแบบช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๖ .....	๑๔
ตารางที่ ๒.๒ อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย .....	๑๖
ตารางที่ ๒.๓ ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร .....	๑๗
ตารางที่ ๒.๔ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เขตการปกครอง ทวีธาภิเษกจักร ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ .....	๑๘
ตารางที่ ๒.๕ จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการ พัฒนา .....	๒๐
ตารางที่ ๒.๖ สรุปประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด ตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้ .....	๒๙
ตารางที่ ๒.๗ ข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากร พื้นที และเศรษฐกิจของอาเซียน ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ .....	๓๑
ตารางที่ ๒.๘ สัดส่วนการจ้างงานต่อประชากรวัยทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน .....	๓๒
ตารางที่ ๒.๙ สัดส่วนการว่างงานต่อประชากรวัยทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน .....	๓๔
ตารางที่ ๓.๑ แนวทางการพัฒนาในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของแผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย .....	๕๐
ตารางที่ ๓.๒ ตารางวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นจุดเน้นของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ฉบับต่างๆ ของ ประเทศ .....	๖๐
ตารางที่ ๓.๓ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	๖๒
ตารางที่ ๓.๔ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	๖๕
ตารางที่ ๓.๕ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	๖๗
ตารางที่ ๓.๖ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง .....	๖๙
ตารางที่ ๓.๗ สารสำคัญของพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ .....	๗๑
ตารางที่ ๔.๑ เปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ .....	๘๓
ตารางที่ ๔.๒ วัตถุประสงค์ และบทบาท ภารกิจของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ .....	๙๙
ตารางที่ ๔.๓ บทบาทของหน่วยงานต่างๆในระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิ ของประเทศ .....	๑๐๙
ตารางที่ ๕.๑ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประเทศมาเลเซีย .....	๑๑๔
ตารางที่ ๕.๒ จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย .....	๑๑๘

ตารางที่ ๕.๓ สรุปกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพ .....	๑๓๕
ตารางที่ ๕.๔ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกตามประเภท .....	๑๓๖
ตารางที่ ๕.๕ สรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามประเภทของหน่วยงาน.....	๑๓๗
ตารางที่ ๖.๑ รายละเอียดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ.....	๑๙๐
ตารางที่ ๗.๑ ผลการกำหนดน้ำหนักของปัจจัยที่จะใช้เป็นเกณฑ์เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมด้วยวิธี AHP.....	๑๙๙
ตารางที่ ๗.๒ แนวทางการให้คะแนน และที่มา/แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้.....	๒๐๐
ตารางที่ ๗.๓ ผลการจัดลำดับความสำคัญผลการวิเคราะห์.....	๒๐๑
ตารางที่ ๘.๑ ประเด็นและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางการดำเนินงานของ สมธู .....	๒๓๗
ตารางที่ ๘.๒ อัตรากำลัง (เฉพาะส่วนกลาง) ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน .	๒๔๒
ตารางที่ ๘.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสู่มาตรฐานสากล .....	๒๔๙
ตารางที่ ๘.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ .....	๒๕๐
ตารางที่ ๘.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน .....	๒๕๑
ตารางที่ ๘.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและทรัพยากรของ สมธู ให้รองรับการดำเนินงาน .....	๒๕๒

\*\*\*\*\*



## ๑ บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจสำคัญในการยกระดับทักษะฝีมือและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการของประเทศ เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการมีความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับสากล โดยมีกฎหมายสำคัญที่กำหนดอำนาจหน้าที่ในภารกิจดังกล่าวนี้คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ในการดำเนินงานให้บรรลุภารกิจด้านการยกระดับทักษะฝีมือและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการดังที่ได้กล่าวมานั้นมีงานหลายส่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ และส่วนสำคัญคือการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นเสมือนมาตรวัดทักษะเบื้องต้นของแรงงานฝีมือหรือผู้ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน นอกจากนี้ มาตรฐานฝีมือแรงงานยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วยเนื้อหาการฝึกอบรม วิธีการ เครื่องมืออุปกรณ์ สถานที่ สภาพแวดล้อม และแนวทางการประเมินเพื่อให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมและทดสอบทักษะฝีมือแรงงานนั้นถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวต้องสอดคล้องกัน

๑) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/ฝีมือแรงงาน

๓) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยมาตรา ๒๒ ถึงมาตรา ๒๖ ทั้งในส่วนของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) และมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา ๒๖)

นอกจากนี้มาตรฐานฝีมือแรงงานยังเป็นเครื่องมือที่จะสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ผู้บริโภคจะได้รับจากการทำงานของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้ผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองความคาดหวังและได้รับความคุ้มค่าสูงสุดอีกด้วย

ที่ผ่านมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเป็น

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จะจัดทำในอนาคตนั้นจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในอนาคตที่จะมีความแตกต่างจากความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในอดีตทั้งในเชิงเนื้อหาและในเชิงปริมาณ และต้องทันต่อเวลาเพื่อให้สามารถสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้เสนอโครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อที่จะเป็นแผนที่นำทางการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

“โครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล” มีวัตถุประสงค์ ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑. เพื่อเสนอกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และโครงสร้างของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึง ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน
๒. เพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสาขาอาชีพและ/หรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมเสนอแนะลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยการศึกษาหลักการ แนวทาง แนวปฏิบัติที่ถูกต้องและการระดมความคิดเห็นจากภาคอุตสาหกรรม
๓. เพื่อเสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ระบุโครงการ/กิจกรรมริเริ่มพร้อมรายละเอียดเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทที่ได้จัดทำขึ้นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการสำหรับการพัฒนาประเทศ ทั้งมาตรการเชิงบังคับ มาตรการกึ่งบังคับ และมาตรการแรงจูงใจ
๔. เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง พร้อมบทบาทภารกิจและแนวทางการดำเนินงาน ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

### ๑.๓ ขอบเขตของการดำเนินงาน

เพื่อให้โครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น คณะที่ปรึกษาฯ จะดำเนินกิจกรรมหลักที่สำคัญตามขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย เช่น นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๓. ศึกษา ทบทวนระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนดระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมนิยาม ขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละระดับที่เหมาะสม พร้อมทั้งศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศ เพื่อถอดองค์ความรู้และสาระสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย
๔. สังเคราะห์และสรุปกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) และโครงสร้างของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย โดยพิจารณาถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ระบบมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีอยู่ในประเทศไทย
๕. จัดการประชุมกลุ่มย่อยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญในภาคการผลิตและบริการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานสำคัญ และการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน
๖. สรุปและประมวลข้อมูล ความเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสาขาอาชีพและ/หรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
๗. จัดทำยุทธศาสตร์และข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่

- ก. ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ระบุโครงการ/กิจกรรมริเริ่มพร้อมรายละเอียดเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทฯ ที่ได้จัดทำขึ้นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการสำหรับการพัฒนาประเทศทั้งมาตรการเชิงบังคับ มาตรการกึ่งบังคับ มาตรการแรงจูงใจ
- ข. ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง พร้อมบทบาท ภารกิจและแนวทางการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

#### ๑.๔ ผลผลิตของโครงการ

ผลผลิตของโครงการมีดังต่อไปนี้

๑. โครงสร้างและองค์ประกอบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสาขาอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมเสนอแนะลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ระบุโครงการ/กิจกรรมริเริ่มพร้อมรายละเอียดเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทฯ ที่ได้จัดทำขึ้นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการสำหรับการพัฒนาประเทศ ทั้งมาตรการเชิงบังคับ มาตรการกึ่งบังคับ มาตรการแรงจูงใจ
๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง พร้อมบทบาท ภารกิจและแนวทางการดำเนินงาน ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

#### ๑.๕ ระยะเวลาและขั้นตอนการส่งมอบงาน

เพื่อให้การวิเคราะห์โครงการเป็นไปอย่างเป็นระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะที่ปรึกษาฯ จะแบ่งขั้นตอนการส่งมอบงานของโครงการ ออกเป็น ๔ ระยะ ภายใต้ระยะเวลาการดำเนินโครงการทั้งสิ้น ๒๔๐ วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### ระยะที่ ๑: กำหนดกรอบแนวคิด และแผนการดำเนินโครงการ

[ระยะเวลา ๓๐วัน: กำหนดแล้วเสร็จ ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา]

- กำหนดกรอบแนวคิด ที่ระบุหลักการและแนวคิดในการดำเนินโครงการ

- พัฒนาแผนการดำเนินโครงการ
- ทบทวน และวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย
- ทบทวน วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### รายงานเบื้องต้น (Inception Report) จำนวน ๒๐ ชุด

#### ระยะที่ ๒: จัดทำรายงานความก้าวหน้า

[ระยะเวลา ๙๐ วัน: กำหนดแล้วเสร็จ ๑๒๐ วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา]

๑. ทบทวน วิเคราะห์การกำหนดระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมนิยาม ขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละระดับที่เหมาะสม และผลการวิเคราะห์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแผนแม่บทการพัฒนา ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย
๒. สรุปผลการสังเคราะห์และสรุปกรอบแนวคิดและโครงสร้างของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย และ ผลสรุปความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

### รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) จำนวน ๒๐ ชุด

#### ระยะที่ ๓: จัดทำร่างรายงานฉบับสมบูรณ์

[ระยะเวลา ๙๐ วัน: กำหนดแล้วเสร็จ ๒๑๐ วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา]

๓. สรุปผลการประชุมกลุ่มย่อยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญในภาคการผลิตและบริการ
๔. ร่างโครงสร้างและองค์ประกอบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย
๕. ร่างแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสาขาอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมแนวทางการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการรองรับการดำเนินงานดังกล่าวที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

๖. ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบฝีมือแรงงาน ที่ระบุโครงการ/กิจกรรมริเริ่มพร้อมรายละเอียดเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทฯ
๗. ร่างข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง พร้อมบทบาท ภารกิจและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

**ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) จำนวน ๒๐ ชุด**

#### ระยะที่ ๔: จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

[ระยะเวลา ๓๐ วัน: กำหนดแล้วเสร็จ ๒๕๐ วันนับถัดจากวันลงนามในสัญญา]

๘. โครงสร้างและองค์ประกอบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย
๙. แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสาขาอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ พร้อมลำดับความเร่งด่วนจำเป็นของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระบบทดสอบฝีมือแรงงานของหน่วยงานในกำกับดูแลของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน พร้อมแนวทางการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการรองรับการดำเนินงานดังกล่าวที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบการทดสอบฝีมือแรงงาน ที่ระบุโครงการ/กิจกรรมริเริ่มพร้อมรายละเอียดเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามแผนแม่บทฯ
๑๑. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เชิงโครงสร้าง พร้อมบทบาท ภารกิจและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) จำนวน ๑๐๐ ชุด พร้อมแผ่น CD**

#### ๑.๖ การดำเนินงานที่ผ่านมา

ในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินงานกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับอาชีพและตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (บทที่ ๗)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาระบบทดสอบฝีมือแรงงาน (บทที่ ๘)

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (บทที่ ๘)

๑.๖.๑ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจะจัดการประชุมทั้งสิ้น ๙ ครั้ง ประกอบไปด้วยการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ในมิติอุตสาหกรรมตัวอย่าง จำนวน ๘ ครั้ง และการประชุมใหญ่ อีกจำนวน ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการระดมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวงกว้างกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและใช้ประโยชน์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมุ่งหวังให้เป็นโอกาสสร้างการมีส่วนร่วม โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวิเคราะห์ และร่วมจัดทำ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถร่วมผลักดันให้เกิดแผนแม่บทและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และใช้ได้ในทางปฏิบัติต่อไป

ตารางที่ ๑.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๙ ครั้ง

ครั้งที่	เรื่อง	วัน-เวลา	สถานที่
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันอังคาร ๕ เมษายน ๒๕๕๙ เวลา ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องประชุมการ์เด็น ๑ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๒	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันอังคาร ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ เวลา ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องประชุมการ์เด็น ๑ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมที่จะขับเคลื่อนระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	วันพุธ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ เวลา ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องประชุมการ์เด็น ๑ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ	วันอังคาร ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องดินแดง โรงแรมปรินซ์ตัน
๕	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบการขนส่งทางราง	วันศุกร์ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องวิภาวดี ๒ โรงแรมปรินซ์ตัน
๖	การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ	วันจันทร์ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องการ์เด็น ๒-๓ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๗	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร	วันอังคาร ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องการ์เด็น ๒ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๘	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	วันอังคาร ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.	ห้องการ์เด็น ๒ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค
๙	การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการ	วันศุกร์ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ ๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	ห้องคริสตัน ๓-๔ โรงแรมเซ็นจูรี พาร์ค

ครั้งที่	เรื่อง	วัน-เวลา	สถานที่
	ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล		

\*\*\*\*\*

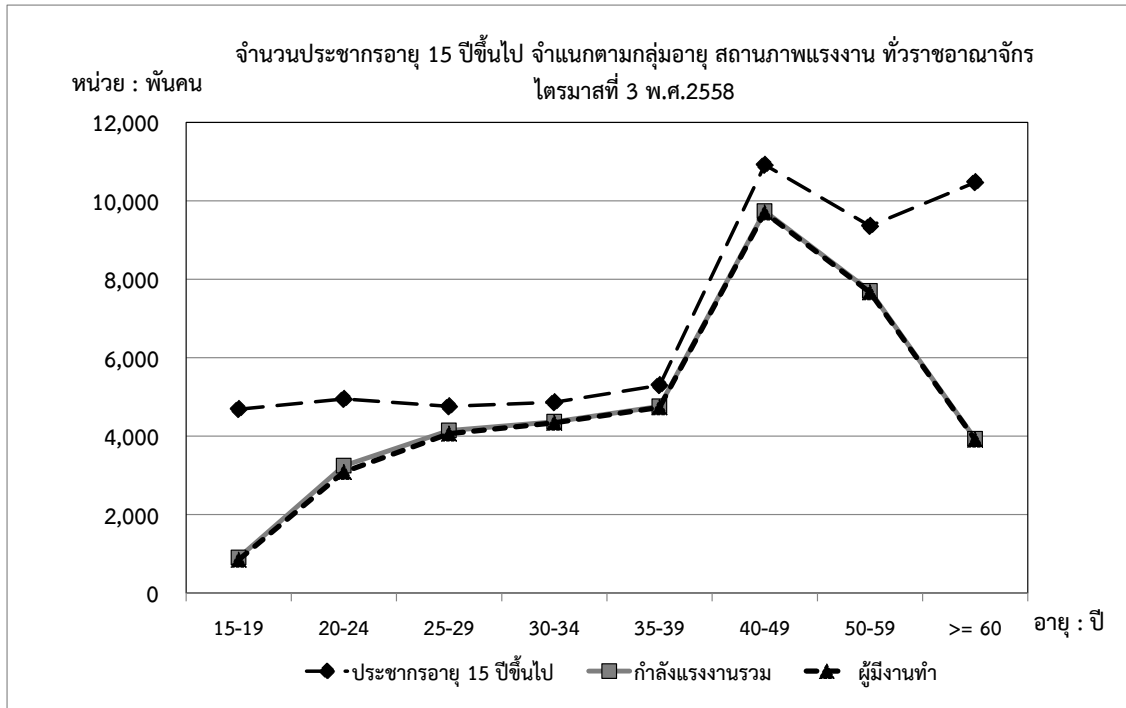
## ๒ สถานการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย

### ๒.๑ สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

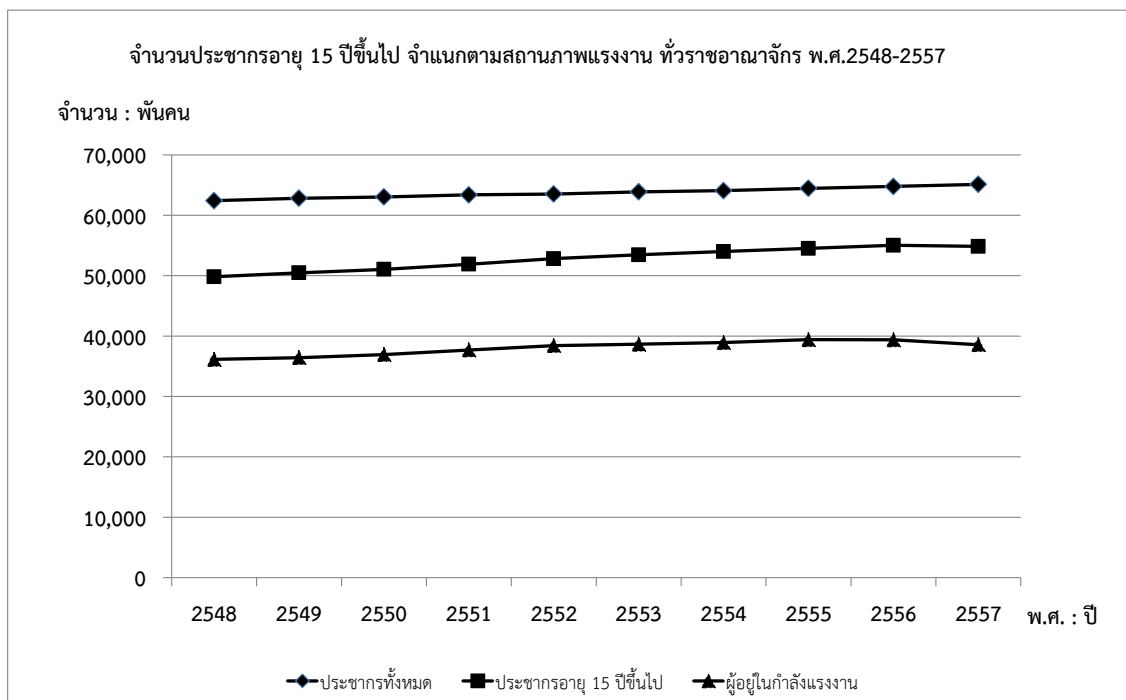
ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการแข่งขันกันด้านการค้ากันอย่างรุนแรง และมีความสลับซับซ้อนมาก ทั้งในระดับทวีปและพหุภาคี อีกทั้งในปี ๒๕๕๘ ที่จะถึงนี้จะมีการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน มีการปรับกฎกติกาต่างๆ มากขึ้น มีการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกำลังคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน และการผลิตกำลังคนในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง ในช่วงที่ผ่านมา โดยด้านคุณภาพแรงงานภายในประเทศนั้น นับเป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาแรงงานไทยให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล จำเป็นต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานทั้งตลาดแรงงาน เพื่อการรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานของประเทศ และเร่งแก้ไขปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานอีกด้วย

#### ๒.๑.๑ โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

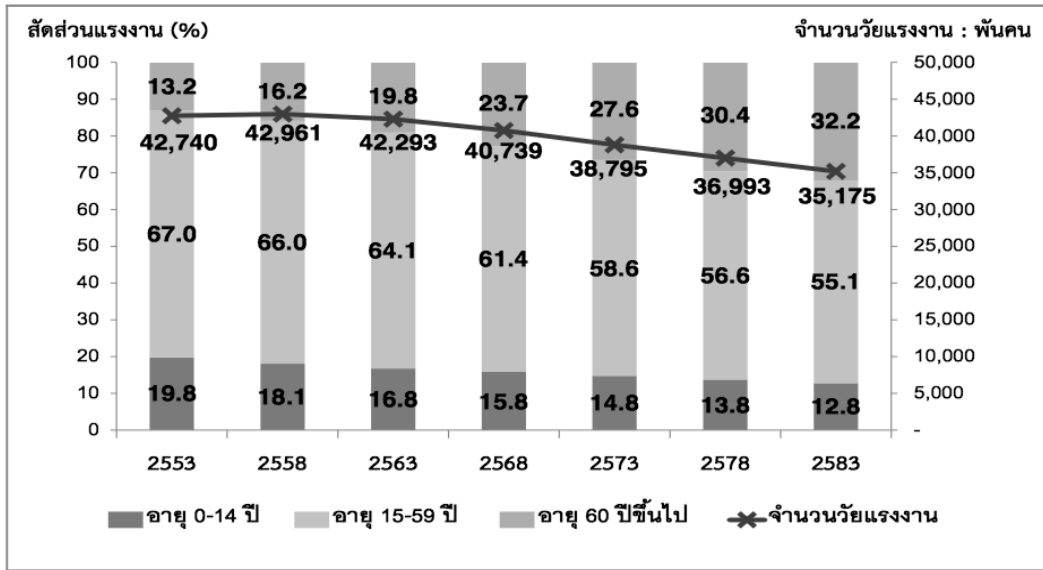
จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในไตรมาสสาม ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๖๕.๒ ล้านคน ประชากรในวัยแรงงานจำนวน ๕๕.๓ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมจำนวน ๓๘.๘ ล้านคน (ประกอบด้วยผู้มีงานทำ ๓๘.๓ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๓.๖ แสนคน ผู้รอฤดูกาล ๘.๐ หมื่นคน) คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐ (รูปที่ ๒.๑) ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มจำนวนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗ พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗ จำนวนกำลังแรงงานรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มีจำนวนกำลังแรงงานรวมประมาณ ๓๘.๖ ล้านคน ลดลงเล็กน้อยจากปีก่อนหน้า ดังแสดงในรูปที่ ๒.๒



รูปที่ ๒.๑ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงาน ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘



รูปที่ ๒.๒ สถานการณ์จำนวนประชากร กำลังแรงงาน และการมีงานทำทวีราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗



ที่มา: ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

### รูปที่ ๒.๓ การคาดประมาณประชากรวัยแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๓-๒๕๘๓

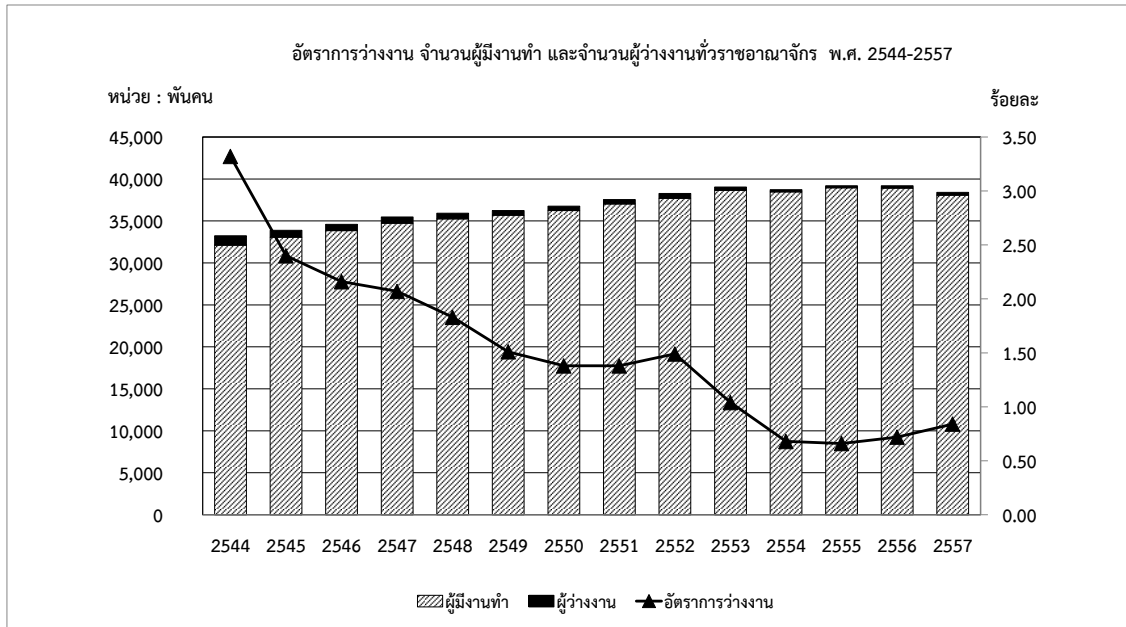
แต่เมื่อมองในระยะยาวจะพบว่าแนวโน้มประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานจะมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ โดยจะเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๘ และจะลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อหลังจากปี พ.ศ.๒๕๖๓ หรืออีกประมาณ ๕ ปี นับจากปัจจุบัน (ณ พ.ศ.๒๕๕๘) ฉะนั้นเมื่อโครงสร้างประชากรจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วนี้จะส่งผลกระทบต่อในวงกว้างกับเศรษฐกิจและสังคมในทุกๆเรื่อง รวมทั้งเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะนั้นการกำหนดเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อช่วยรักษาหรือเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ จึงจะเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

#### ๒.๑.๒ อัตราการว่างงาน

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ว่างงานกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP Growth) จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ว่างงานยังสามารถสะท้อนถึงภาวะเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๗ จำนวนผู้ว่างงานมีแนวโน้มปรับตัวลดลง ทั้งนี้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ มีจำนวนผู้ว่างงานสูงถึง ๑.๑ ล้านคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ ๓.๓ อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๐ ภาวะเศรษฐกิจมีการฟื้นตัวโดยในช่วงนี้มีอัตราการเติบโตของ GDP ในแต่ละปีมากกว่าร้อยละ ๔.๕ ส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลง โดยมีจำนวนผู้ว่างงาน ๘.๒ แสนคน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ลดลงเหลือ ๕.๑ แสนคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และอัตราว่างงานร้อยละ ๒.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ลดลงเหลือร้อยละ ๑.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๒ อัตราการเติบโตของ GDP ลดลงจนกระทั่งมีค่าติดลบ ส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ว่างงานในช่วงนี้มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย โดยจำนวนผู้ว่างงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ และปี พ.ศ. ๒๕๕๒ เพิ่มขึ้นมากกว่าจำนวนผู้ว่างงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และอัตราว่างงานยังคงมีค่าใกล้เคียงกันมาก แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เศรษฐกิจกลับฟื้นตัวอีกครั้ง อัตราการเติบโต

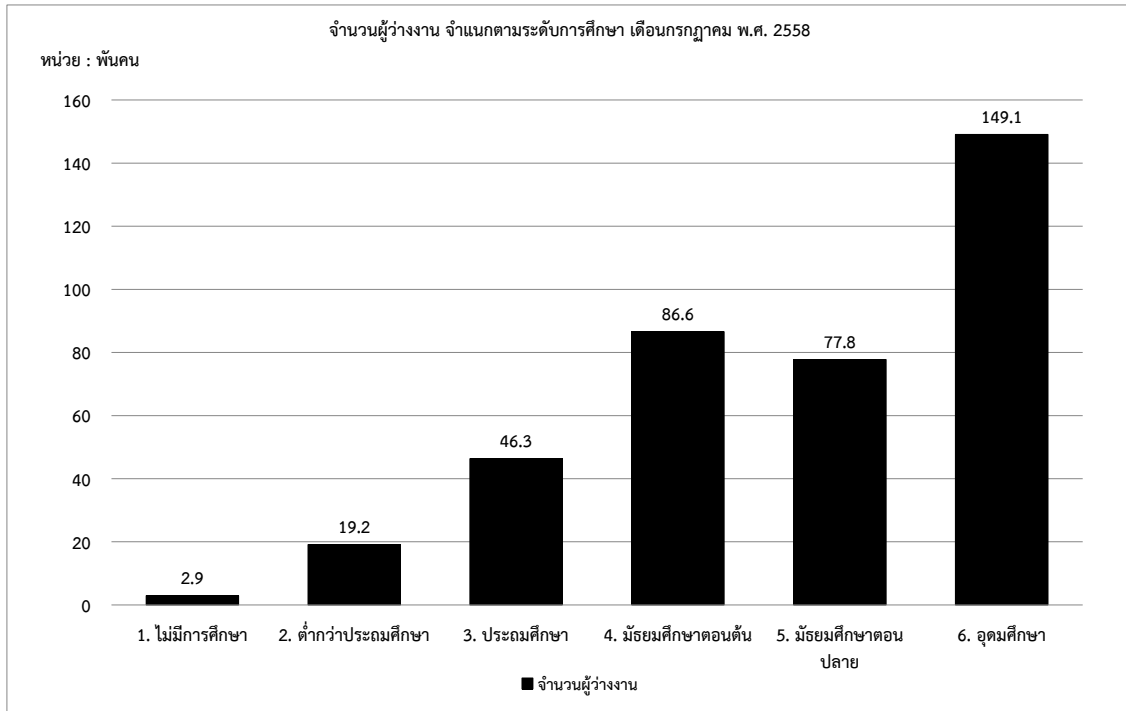
ของ GDP เพิ่มขึ้นสูงมาก และจำนวนผู้ว่างงานและอัตราการว่างงานมีค่าลดลงโดยมีจำนวนผู้ว่างงาน ๔.๐ แสนคน และอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ ๑.๐ เท่านั้น ต่อเนื่องมากระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๕๗ อัตราการว่างงานลดลงเหลือร้อยละ ๐.๘ ของกำลังแรงงานรวม หรือมีจำนวนผู้ว่างงานทั้งสิ้น ๓.๒ แสนคน (รูปที่ ๒.๔)



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๗)

รูปที่ ๒.๔ สถานการณ์แรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๗

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า ผู้จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานมากที่สุด จำนวน ๑.๕ แสนคน รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๘.๗ หมื่นคน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ๗.๘ หมื่นคน ระดับประถมศึกษา ๔.๖ หมื่นคน ต่ำกว่าประถมศึกษา ๑.๙ หมื่นคน และผู้ไม่มีการศึกษา ๒.๙ หมื่นคน ตามลำดับ (รูปที่ ๒.๕)



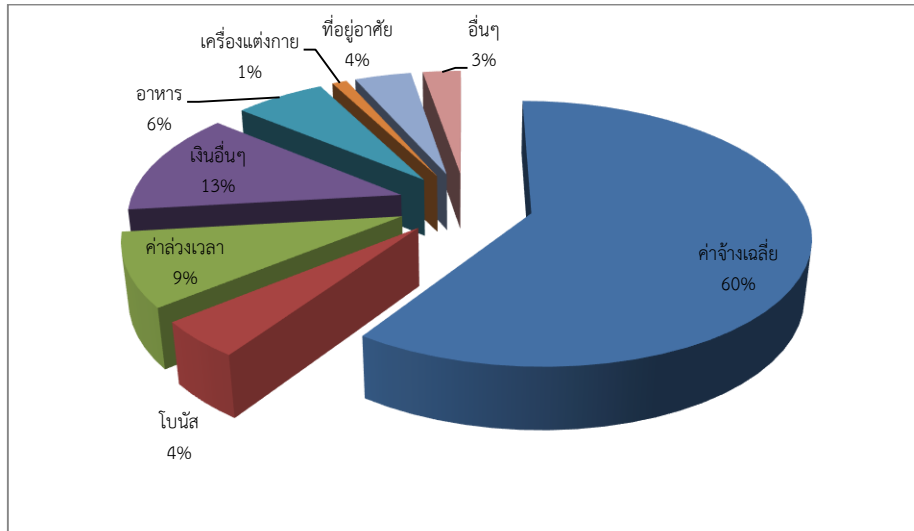
ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสหนึ่ง, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

รูปที่ ๒.๕ จำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

### ๒.๑.๓ ค่าจ้างเฉลี่ยและผลประโยชน์อื่นๆ

พิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยรายปี จำแนกรายอุตสาหกรรม ในไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ พบว่า ลูกจ้าง ๑๗.๗ ล้านคน ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ ๑๑,๗๘๔.๐ บาท โดยอุตสาหกรรมที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ เฉลี่ยเดือนละ ๓๐,๓๘๔.๕ บาท รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร โดยมีค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ ๒๕,๓๐๓.๐ บาท และ ๒๑,๑๖๘.๓ บาท ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่ำที่สุด พบอยู่ในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และการประมง เฉลี่ยเดือนละ ๕,๕๑๖.๖ บาท รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล และกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ เฉลี่ยเดือนละ ๖,๔๖๘.๑ บาท และ ๗,๗๑๕.๑ บาท ตามลำดับ (รูปที่ ๒.๖)

เมื่อพิจารณาผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับ ทั้งผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน (In Cash) ได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา และเงินอื่นๆ และผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นสิ่งของ ได้แก่ อาหาร เครื่องแต่งกาย ที่อยู่อาศัย และอื่นๆ พบว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลประโยชน์อื่นสูงที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา ได้แก่ การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมรถจักรยานยนต์ ที่พัก โรงแรม และบริการด้านอาหาร



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสหนึ่ง, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖)

รูปที่ ๒.๖ ค่าจ้างเฉลี่ยและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับไตรมาส ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖

๒.๑.๔ ผลผลิตภาพแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในช่วงเกือบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน กล่าวคือ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๖ ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของภาคการผลิตเป็นสำคัญ ส่วนผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรแทบมิได้เพิ่มขึ้น คือ เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๐.๖ เท่านั้น (ตารางที่ ๒.๑) นอกจากนี้ภาคที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตมีผลิตภาพแรงงานลดลง ขณะที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาคก่อสร้าง การค้า อสังหาริมทรัพย์ การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์

ตารางที่ ๒.๑ อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยแบบช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๖

ภาคส่วนทางเศรษฐกิจ	๒๕๔๔-๔๘	๒๕๔๙-๕๒	๒๕๕๓-๕๖	๒๕๔๔-๕๖
ภาคการเกษตร	๓.๒	๐.๐	๑.๔	๑.๗
นอกภาคการเกษตร	๒.๕	-๐.๓	๓.๕	๒.๔
การผลิต	๔.๘	๑.๕	-๐.๙	๓.๓
การก่อสร้าง	-๓.๖	-๑.๒	-๒.๓	-๒.๓
การค้าส่ง และค้าปลีก	๐.๒	-๐.๖	๕.๔	๑.๒
โรงแรม และภัตตาคาร	๑.๔	-๔.๔	๑๖.๘	๕.๑
การค้าอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่นๆ	-๑.๒	-๑.๙	๑.๖	-๐.๕
การบริหารราชการแผ่นดิน	๒.๕	-๒.๗	๒.๙	-๐.๙
การบริหารสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	-๒.๙	-๑.๖	-๔.๔	-๑.๘

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๗) และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๗)

## ๒.๑.๕ ชีตความสามารถในการแข่งขัน

World Economic Forum หรือ WEF<sup>๑</sup> ได้ออกรายงานการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโลก ๑๔๔ ประเทศ พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๓๑ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ อยู่ในอันดับที่ ๓๗ จาก ๑๔๘ ประเทศ โดย International Institution of Management and Development (IMD) ตกลงมาจากปี พ.ศ. ๒๕๕๖ อยู่ในอันดับที่ ๓๔ เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ กลุ่มข้อกำหนดพื้นฐานอยู่ในลำดับที่ ๔๐ (ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านสถาบัน โครงสร้างพื้นฐาน นโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจมหภาค และด้านสุขภาพ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ลำดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๔๙ สำหรับกลุ่มเสริมประสิทธิภาพอยู่ในลำดับที่ ๓๙ (ประกอบด้วย การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม ความมีประสิทธิภาพของตลาดสินค้า ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ระดับการพัฒนาของตลาดเงิน ความพร้อมของเทคโนโลยี และขนาดของตลาด) ลำดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เช่นกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนา อยู่ในลำดับที่ ๕๔ ลดลำดับลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ (ตารางที่ ๒.๒)

---

<sup>๑</sup> การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโลกนี้ มีผู้จัดใหญ่ๆ อยู่ ๒ แห่ง คือ IMD และ WEF โดย IMD จะจัดในกลุ่มที่เล็กกว่า ประมาณ ๖๐ ประเทศที่มีศักยภาพและมีบทบาทในเศรษฐกิจโลกสูง ในขณะที่ WEF จะจัดครอบคลุมประเทศที่มีศักยภาพและมีบทบาทในเศรษฐกิจโลกสูง ครอบคลุมประเทศที่กำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาในแอฟริกาด้วย รวมทั้งสิ้น ๑๔๔ ประเทศ

## ตารางที่ ๒.๒ อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ปัจจัย	๒๕๕๖		๒๕๕๗	
	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ
กลุ่มข้อกำหนดพื้นฐาน	๔.๙	๔๙	๕.๐	๔๐
- สภาพแวดล้อมด้านสถาบัน	๓.๘	๗๘	๓.๗	๘๔
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๔.๕	๔๗	๔.๖	๔๘
- ด้านนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจมหภาค	๕.๖	๓๑	๖.๐	๑๙
- ด้านสุขภาพและการศึกษาพื้นฐาน	๕.๕	๘๑	๕.๘	๖๖
กลุ่มเสริมประสิทธิภาพ	๔.๔	๔๐	๔.๕	๓๙
- การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม	๔.๓	๖๖	๔.๖	๕๙
- ความมีประสิทธิภาพของตลาดสินค้า	๔.๗	๓๔	๔.๗	๓๐
- ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน	๔.๔	๖๒	๔.๒	๖๖
- ระดับการพัฒนาของตลาดการเงิน	๔.๖	๓๒	๔.๖	๓๔
- ความพร้อมของเทคโนโลยี	๓.๖	๗๘	๓.๙	๖๕
- ขนาดของตลาด	๕.๑	๒๒	๕.๑	๒๒
กลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนา	๓.๘	๕๒	๓.๘	๕๔
- ระดับการพัฒนาของธุรกิจ	๔.๔	๔๐	๔.๔	๔๑
- นวัตกรรม	๓.๒	๖๖	๓.๓	๖๗

ที่มา: World Economic Forum ๒๐๑๔-๒๐๑๕

การพัฒนากำลังคนของประเทศไม่ใช่ภาระหน้าที่ของฝ่ายผู้ผลิตเท่านั้น แต่ฝ่ายผู้ใช้ (ตลาดแรงงาน) ต้องร่วมมือในการสะท้อนความต้องการให้แก่ผู้ผลิตด้วย โดยจะต้องระบุลักษณะของกำลังคนที่ต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือระบุมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องการในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อส่งต่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ศักยภาพและจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานในการร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมต่อไปในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีหลายหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีความพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น ประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจ คือ เมื่อพิจารณาผู้รับบริการหรือกำลังแรงงานกลับพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด

จากการพิจารณาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงาน หลักสูตรที่ต้องการการพัฒนา ตลอดจนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐที่ผู้ว่างงานต้องการ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่าจำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มีประมาณ ๕๕.๐ ล้านคน และมี

ประชาชนที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง จำนวน ๔.๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘.๒ โดยเป็นเพศชายจำนวน ๒.๑ ล้านคน และเพศหญิง ๒.๔ ล้านคน

เมื่อเปรียบเทียบในช่วง ๙ ปีที่ผ่านมา ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมีจำนวนลดลง ๔.๘ ล้านคน จาก ๙.๓ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น ๔.๕ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ในขณะที่ผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๙ ล้านคน จาก ๔๑.๖ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น ๕๐.๖ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ตารางที่ ๒.๓)

ตารางที่ ๒.๓ ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร

ปี	รวม	ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕๕๐	๕๐,๘๒๔.๒	๙,๒๕๒.๐	๑๘.๒	๔๑,๕๗๒.๒	๘๑.๘
๒๕๕๑	๕๑,๔๑๒.๐	๘,๒๑๑.๑	๑๖.๐	๔๓,๒๐๐.๙	๘๔.๐
๒๕๕๒	๕๒,๕๖๕.๒	๘,๗๕๒.๙	๑๖.๗	๔๓,๘๑๒.๓	๘๓.๓
๒๕๕๓	๕๓,๒๒๖.๖	๗,๐๖๘.๑	๑๓.๓	๔๖,๑๕๘.๕	๘๖.๗
๒๕๕๔	๕๓,๘๐๗.๘	๕,๔๘๓.๐	๑๐.๒	๔๘,๓๒๔.๘	๘๙.๘
๒๕๕๕	๕๔,๓๒๒.๓	๕,๔๑๖.๗	๑๐.๐	๔๘,๙๐๕.๖	๙๐.๐
๒๕๕๖	๕๔,๘๒๙.๗	๔,๖๙๖.๖	๘.๖	๕๐,๑๓๓.๑	๙๑.๔
๒๕๕๗	๕๕,๖๘๖.๙	๔,๐๐๒.๑	๗.๓	๕๑,๖๘๔.๘	๙๒.๗
๒๕๕๘	๕๕,๐๙๐.๓	๔,๔๙๒.๙	๘.๒	๕๐,๕๙๗.๔	๙๑.๘

ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาฯ ต่อประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ที่อยู่อาศัยในแต่ละภูมิภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาฯ มากที่สุด คือ ร้อยละ ๑๔.๘ รองลงมาเป็นภาคเหนือ ร้อยละ ๙.๕ ภาคใต้ ร้อยละ ๘.๕ ภาคกลาง ร้อยละ ๓.๙ และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๑.๙ เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่า ในทุกภูมิภาคมีความต้องการลดลงมากที่สุดคือ ภาคใต้ รองลงมาเป็นกรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ (ตารางที่ ๒.๔)

ตารางที่ ๒.๔ จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำแนกตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เขตการปกครอง ทัวราชอาณาจักร ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

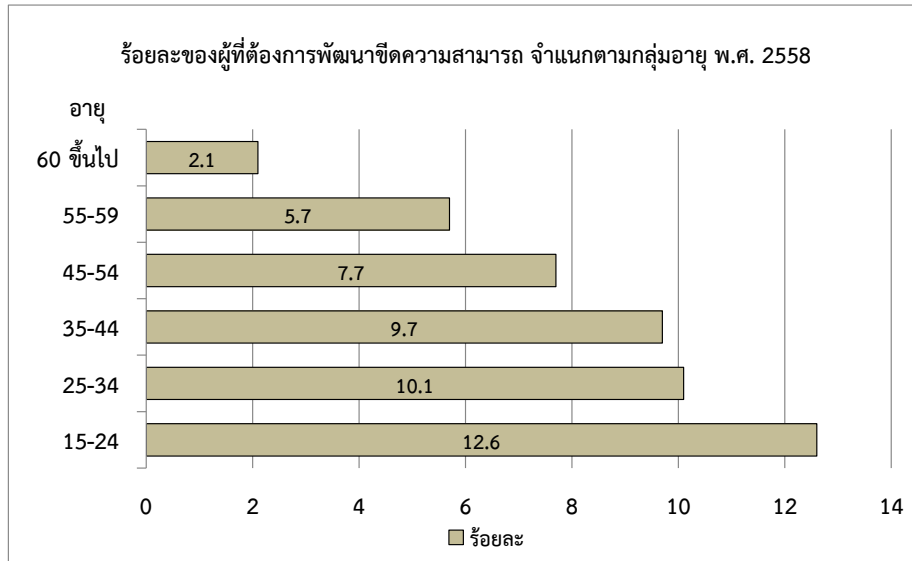
ภูมิภาค	๒๕๕๕			๒๕๕๘		
	จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป (พันคน)	ต้องการฯ (พันคน)	สัดส่วนต่อประชากร (ร้อยละ)	จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป (พันคน)	ต้องการฯ (พันคน)	สัดส่วนต่อประชากร (ร้อยละ)
ทัวราชอาณาจักร	๕๔,๓๒๒.๓	๕,๔๑๖.๗	๑๐	๕๕,๐๙๐.๓	๔,๔๔๙๒.๙	๘.๒
ในเขตเทศบาล	๑๘,๘๑๒.๔	๑,๒๗๓.๑	๖.๘	๒๕,๐๑๓.๐	๑,๕๕๕.๐	๖.๒
นอกเขตเทศบาล	๓๕,๕๐๙.๙	๔,๑๔๓.๖	๑๑.๗	๓๐,๐๗๗.๓	๒,๘๙๓.๙	๙.๘
กรุงเทพมหานคร	๕,๖๑๒.๗	๑๘๒.๓	๓.๓	๗,๔๖๖.๑	๑๔๕.๔	๑.๙
กลาง	๑๓,๐๙๑.๖	๖๑๓.๙	๔.๗	๑๖,๑๓๒.๖	๖๓๗.๐	๓.๙
เหนือ	๑๐,๐๘๑.๗	๑,๐๑๙.๓	๑๐.๑	๙,๔๗๖.๓	๘๙๙.๔	๙.๕
ตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๘,๒๐๖.๔	๒,๘๖๑.๒	๑๕.๗	๑๔,๘๓๙.๐	๒,๑๙๘.๖	๑๔.๘
ใต้	๗,๓๓๐.๑	๗๔๐.๑	๑๐.๑	๗,๑๗๖.๓	๖๑๒.๕	๘.๕

ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๘, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

#### ก. จำแนกตามกลุ่มอายุ

ถ้าพิจารณาผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ๔.๔๙ ล้านคน ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ ๑๕-๒๔ ปี หรือกลุ่มเยาวชน มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด ๑.๒๑ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๖ กลุ่มอายุ ๒๕-๓๔ ปี ๙.๗ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑ กลุ่มอายุ ๓๕-๔๔ ปี ๑.๐๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗ กลุ่มอายุ ๔๕-๕๔ ปี ๘.๓ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ กลุ่มอายุ ๕๕-๕๙ ปี ๒.๔ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗ และกลุ่มอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป น้อยที่สุด ๒.๑ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในกลุ่มอายุ ๑๕-๓๔ ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวหรือช่วงเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ตนเองไม่รู้และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง (รูปที่ ๒.๗)

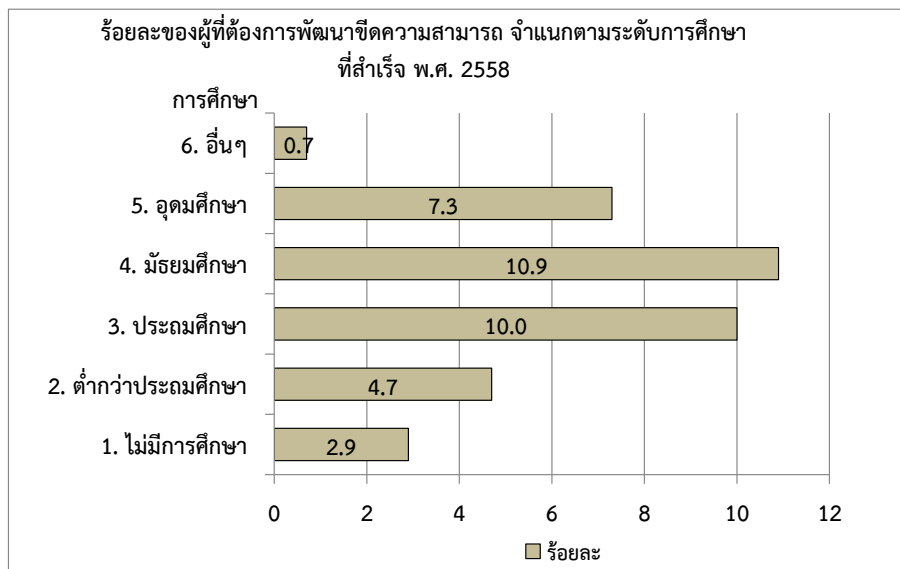


ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๘, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

รูปที่ ๒.๗ ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ข. จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรในแต่ละระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ๑.๙๙ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙ รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา ๑.๑๒ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ ระดับอุดมศึกษา ๖.๗ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ๖.๕ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗ ผู้ไม่มีการศึกษา ๗ หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙ ที่เหลือเป็นการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ ๐.๗ (รูปที่ ๒.๘)



ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๘, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

รูปที่ ๒.๘ ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

## ค. จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผู้สนใจเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกิจกรรม จำนวน ๑.๓๓ ล้านคน หรือร้อยละ ๒๙.๗ ด้านช่างอุตสาหกรรม ๑.๑๖ ล้านคน หรือร้อยละ ๒๕.๗ ด้านเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ๗.๘ แสนคน หรือร้อยละ ๑๗.๔ ด้านคอมพิวเตอร์ ๓.๖ แสนคน หรือร้อยละ ๘.๐ ด้านศิลปหัตถกรรมและด้านภาษาศาสตร์เท่ากันประมาณ ๒.๔ แสนคน หรือร้อยละ ๕.๔ ด้านพาณิชยกรรม ๑.๕ แสนคน หรือร้อยละ ๓.๓ ด้านการบริหารจัดการ การบริการ และอื่นๆ ๑.๖ แสนคน หรือร้อยละ ๓.๕ การโรงแรมและภัตตาคาร ๗ หมื่นคน หรือร้อยละ ๑.๕ ที่เหลือเป็นด้านอื่นๆ

หากพิจารณาหลักสูตรตามหมวดย่อยๆ ที่มีผู้ต้องการเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุดใน ๑๐ อันดับแรก ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการมีผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด ๖.๓ แสนคน รองลงมาเป็น ด้านการเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช ๔.๔ แสนคน ด้านช่างยนต์และการบำรุงรักษาและด้านเสริมสวยเท่ากันประมาณ ๓.๙ แสนคน ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ๓.๖ แสนคน ด้านตัดเย็บเสื้อผ้า ๓.๒ แสนคน ด้าน ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ๓.๑ แสนคน การอบรมการอ่าน - พูดภาษาต่าง ๆ และช่างกลโรงงานเท่ากันประมาณ ๑.๘ แสนคน และด้านการบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่น ๆ ๑.๕ แสนคน ตามลำดับ (ตารางที่ ๒.๕)

อย่างไรก็ตาม หากแรงงานไทยโดยส่วนใหญ่ยังไม่สนใจในการใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง ไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการฝึกอบรมกับการมีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานไทยขาดความใส่ใจในประสิทธิภาพของการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีความพึงพอใจต่อการเพิ่มรายได้ก็ตาม ดังนั้น นอกเหนือจากการปรับปรุงรายได้ของแรงงานในระดับที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้แรงงานไทยมีทัศนคติต่องานดีขึ้น และสนใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นด้วย ยังต้องเร่งหาเหตุจูงใจอื่นๆ ในการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับการขยายตัวของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถทั่วราชอาณาจักร (พันคน)
ยอดรวม	๔,๔๙๒.๙
หมวดช่างอุตสาหกรรม	๑,๑๕๔.๕
ช่างกลโรงงาน	๑๗๕.๖
ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	๘๕.๔
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๓๐๖.๖
ช่างยนต์และการบำรุงรักษา	๓๙๑.๙
ช่างก่อสร้าง	๑๔๒.๐
ช่างเขียนแบบ	๔๘.๓

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถทั่วราชอาณาจักร (พันคน)
ช่างเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	๐.๔
ช่างอุตสาหกรรมอื่นๆ	๔.๒
<b>หมวดคหกรรม</b>	<b>๑,๓๓๒.๖</b>
อาหารและโภชนาการ	๖๒๖.๗
เสริมสวย	๓๘๕.๙
ตัดเย็บเสื้อผ้า	๓๑๕.๕
อื่นๆ	๔.๔
<b>หมวดศิลปหัตถกรรม</b>	<b>๒๔๑.๘</b>
สิ่งทอและลายประดิษฐ์	๘๗.๘
การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์	๑๐๘.๗
การเจียรไนพลอย	๔.๔
การแกะสลักไม้ การทำเครื่องมือ	๒.๔
การจักสานไม้ไผ่	๓๒.๔
เซรามิก	๐.๖
การออกแบบฯ และบรรจุภัณฑ์	๕.๔
<b>หมวดเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์</b>	<b>๗๘๐.๙</b>
การเพาะปลูกและการขยายพันธุ์พืช	๔๔๑.๐
ประมง เพาะเลี้ยง	๕๖.๗
การเลี้ยงสัตว์ และการขยายพันธุ์สัตว์	๑๓๙.๕
การจัดสวน พืชประดับ	๒.๐
การทำปุ๋ยธรรมชาติ	๙๕.๔
อบรมการเตรียมพื้นที่การเกษตร	๔๐.๑
วิธีกำจัดแมลง และอื่นๆ	๖.๓
<b>หมวดพาณิชยกรรม</b>	<b>๑๔๙.๓</b>
การบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ	๑๔๙.๓
<b>หมวดภาษาศาสตร์</b>	<b>๒๔๓.๘</b>
การอบรมการเขียน	๕๕.๐
การอบรมการอ่าน - พูดภาษาต่างๆ	๑๘๒.๗
การอบรมการแปลภาษาต่างๆ	๒๖.๑
<b>หมวดคอมพิวเตอร์</b>	<b>๓๕๙.๓</b>
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ	๓๕๙.๓
<b>หมวดเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔.๐</b>
การกำจัดอากาศเสีย บำบัดน้ำเสีย ฯลฯ	๔.๐
<b>หมวดการบริหารจัดการ การบริการ ฯลฯ</b>	<b>๑๕๖.๗</b>
การบริหารจัดการ	๕๗.๙
วิชาชีพและวิชาการ (การอบรมเพิ่มเติม)	๒๐.๖
บริการทั่วไป	๕๑.๓

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถทั่วราชอาณาจักร (พันคน)
การกีฬา และมหรสพ	๕.๖
การพิมพ์	๑๓.๓
การถ่ายรูป	๒.๔
ความรู้ทั่วไป	๕.๖
<b>หมวดการท่องเที่ยว การโรงแรมและอื่นๆ</b>	<b>๖๙.๑</b>
การต้อนรับในโรงแรมและภัตตาคาร	๐.๔
งานแม่บ้านในโรงแรมและภัตตาคาร	๑.๕
งานด้านอาหารในโรงแรมและ	๔๕.๖
จัดการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรม	๖.๗
การป้องกันการเกิดอาชญากรรมใน	-
การเป็นตัวแทนจัดการการท่องเที่ยว	๖.๘
การทำบริษัททัวร์	๘.๑
<b>หลักสูตรที่ไม่ระบุชัดเจน</b>	<b>๐.๙</b>

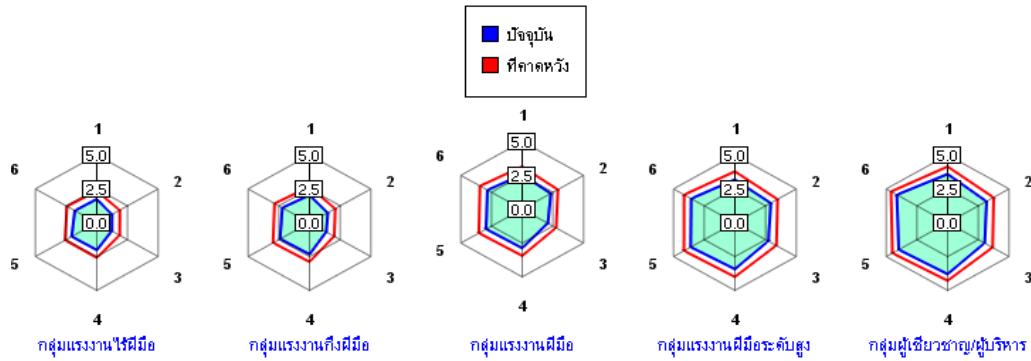
ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๘, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๘)

#### ๒.๑.๖ ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพ

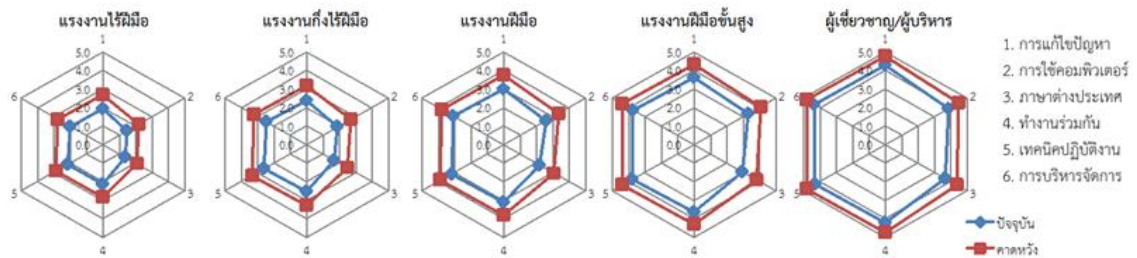
จากผลการสำรวจระดับความสามารถด้านต่างๆ ของแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกระทรวงแรงงาน พบว่า ในทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่มีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ โดยเฉพาะความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่ยังมีช่องว่างในทุกระดับทักษะ อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่จัดทำโดยกระทรวงแรงงาน ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยแล้วเห็นว่า แรงงานในทุกระดับฝีมือนั้นมีระดับความสามารถในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น (รูปที่ ๒.๙)

ส่วนคุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัยในตนเอง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรักษาความลับ ส่วนคุณลักษณะที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมต้องการจากลูกจ้างมากที่สุด คือ ความละเอียดรอบคอบ และความรู้หรือทักษะพื้นฐาน และคุณลักษณะที่นายจ้างภาคบริการต้องการจากลูกจ้างมากที่สุด คือ ความละเอียดรอบคอบ มีความรู้หรือทักษะพื้นฐาน ใฝ่รู้ มีไหวพริบปฏิภาณ (กองวิจัยตลาดแรงงาน, ๒๕๕๒ อ้างใน แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

**ปี พ.ศ. ๒๕๕๐**



**ปี ๒๕๕๖**



ที่มา: ๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัด กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓)  
 ๒) กระทรวงแรงงาน ๒๕๕๖ เข้าถึงได้จาก [http://manpower.mol.go.th/pmanp\\_๒๐๑๒/index.php/home](http://manpower.mol.go.th/pmanp_๒๐๑๒/index.php/home)

รูปที่ ๒.๙ ช่วงห่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่แรงงานมีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖

**๒.๑.๗ ความต้องการกำลังคนในมิติพื้นที่<sup>๒</sup>**

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัด เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถวางกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้เหมาะสมกับความต้องการในพื้นที่ของตนเอง เพราะการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นรูปแบบของการบริหารงานแบบ บูรณาการรวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดได้อย่างมี

<sup>๒</sup> ที่มา: โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตราากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๓)

ประสิทธิภาพ โดยในแต่ละภูมิภาคมีบริบทด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตตามความต้องการในมิติพื้นที่ โดยแบ่งตามกลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

## ๑. ภาคกลาง

**๑.๑) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑** ประกอบด้วย นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อมุ่งเน้นให้กลุ่มจังหวัดเป็นผู้นำในภูมิภาคด้านอุตสาหกรรมสะอาด ส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมในการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องจักร ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์และคุณภาพวัตถุดิบ สร้างมูลค่าเพิ่มของห่วงโซ่การผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี และการพัฒนาอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางมรดกโลก ซึ่งมีบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยระบบและวิธีการที่หลากหลายทันสมัย และมีคุณภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มจังหวัดโดยใช้มาตรการทางสังคมและกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม
- เร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถ ทักษะในการพึ่งตนเองและสามารถทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มจังหวัด
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มจังหวัดเพื่อการสร้างสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมให้มีการจัดการด้านสังคมต่อชุมชน ภาคเอกชน ในกลุ่มจังหวัด
- สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและพัฒนาศักยภาพคุ้มครองสมาชิกทุกช่วงวัย อย่างเป็นองค์รวม

**๑.๒) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒** ประกอบด้วย ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อมุ่งเน้นการรักษาความมั่นคงทางอาหาร โดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรเกษตรที่สำคัญ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร และอุตสาหกรรม พัฒนาการผลิตอาหาร ส่งออกประเภทธัญพืช พืชไร่ ปศุสัตว์ พัฒนาเขตอุตสาหกรรมสิงห์บุรี พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาเส้นทางขนส่งตลอดลำน้ำ ซึ่งมีบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- การรักษาความมั่นคงทางอาหาร โดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ที่ดินและแหล่งน้ำ กำหนดการใช้ที่ดินตามสมรรถนะของดินและกำหนดมาตรการคุ้มครองป้องกันการรุกรานพื้นที่ทำการเกษตรของโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชน
- สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรและภูมิปัญญาของชาวบ้าน ที่เป็นที่ต้องการของตลาด พัฒนาการบรรจุภัณฑ์ พัฒนาสลากสรรพคุณ และการตลาดใหม่

- ส่งเสริมพัฒนาการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร และอุตสาหกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มจากวัสดุเหลือใช้จากการผลิต ได้แก่ มูลสัตว์ ฟางข้าว เพื่อทำเป็นพลังงานทดแทน อาทิ การหมักก๊าซใช้ในครัวเรือน ใช้ในการแปรรูปการเกษตรและอุตสาหกรรม
- พัฒนาเป็นฐานการผลิตอาหารส่งออก ประเภทธัญพืช พืชไร่ และปศุสัตว์ ให้ตรงความต้องการของตลาด โดยนำการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาการเกษตรและเพิ่มคุณภาพสินค้า
- พัฒนาระบบมาตรฐานสินค้าเกษตรและความปลอดภัยของอาหาร โดยพัฒนาระบบการผลิตเข้าสู่ระบบ Good Agricultural Practice (GAP) และ Good Manufacturing Practice (GMP) ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมการเกษตรที่รักษาระบบนิเวศ ได้แก่ เกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัยพืช รวมทั้งกระบวนการแปรรูปสินค้าเกษตร
- พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยพัฒนาการบริการ ให้เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวกับแหล่งผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนแหล่งที่พักลักษณะโฮมสเตย์ในจุดท่องเที่ยว
- พัฒนาเส้นทางขนส่งตลอดลำน้ำ และจุดกระจายสินค้า โดยเร่งพัฒนาและฟื้นฟูเส้นทางขนส่งทางน้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดทั้งปี รวมทั้งพัฒนาเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางน้ำ

**๑.๓) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑** ประกอบด้วย นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี สนับสนุนการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมด้วยระบบการผลิตที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม เขตอุตสาหกรรมราชบุรี จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการศึกษาชั้นอุดมศึกษาและสนับสนุนสถาบันการศึกษา ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์อุตสาหกรรมบริเวณชายแดน ซึ่งมีบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- พัฒนาปัจจัยพื้นฐานสำหรับการเกษตร
- พัฒนาคุณภาพและลดต้นทุนการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม (พัฒนาระบบการผลิตให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย)
- พัฒนาระบบตลาดกลางสินค้าเกษตร (ยกระดับตลาดกลางสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานสากล)
- การแปรรูปและสร้างมูลค่าเพิ่มรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการใช้พลังงานทดแทนจากการแปรรูปพืชพลังงานและวัสดุเหลือใช้จากภาคการเกษตร
- พัฒนาบุคลากรทางการเกษตร รวมทั้งส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมและวิถีชีวิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่
- พัฒนายกระดับแหล่งท่องเที่ยวกิจกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของตลาด
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าผลผลิตของสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)

- ส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการค้าผ่านแดน

**๑.๔) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒** ประกอบด้วย เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม สนับสนุนการผลิตกำลังคนเพื่อมุ่งเน้นการศึกษาวินิจฉัย การจัดตั้งศูนย์ ประมงครบวงจรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องเขตอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ส่งเสริมงานวิจัยพัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและสัตว์น้ำ สนับสนุนการขยายการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ และพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวเชื่อมโยงสหภาพพม่าและฝั่งอ่าวไทยตะวันออก- ตะวันตก ซึ่งมีบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและสังคมให้มีคุณภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- พัฒนาศูนย์เศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว การค้าการลงทุนและการบริการ และการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ และโครงสร้างพื้นฐานใหม่ประสิทธิภาพ
- พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางการศึกษา สุขภาวะ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม และพัฒนาศักยภาพของชุมชน และท้องถิ่น
- อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใหม่ความสมดุลต่อระบบนิเวศ
- เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทาง เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก
- บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

**๑.๕) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง** ประกอบด้วย สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าการผลิตให้สูงขึ้น การป้องกันการขยายตัวของพื้นที่ชุมชนและอุตสาหกรรมเพื่อไม่ให้บุกรุกพื้นที่เกษตรที่อุดมสมบูรณ์ เพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานด้านความปลอดภัยของสินค้าเกษตร ยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมผู้สากล ขยายเครือข่ายอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอุตสาหกรรมสมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการออกแบบนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## ๒. ภาคเหนือ

**๒.๑) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑** ประกอบด้วย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน มีทิศทางการพัฒนาด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ พัฒนาบริการพื้นฐานของเมืองและสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงข่ายคมนาคม และสร้างมูลค่าเพิ่มทางภาคการผลิตและบริการบนพื้นฐานของความรู้และวัฒนธรรม ภูมิปัญญา

**๒.๒) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒** ประกอบด้วย เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน มุ่งพัฒนาเชียงรายให้เป็นประตูการค้า การลงทุน พัฒนาการเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและการท่องเที่ยว อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเร่งฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

**๒.๓) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑** ประกอบด้วย สุโขทัย ตาก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ และพิษณุโลก เน้นการสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้และน้ำ สร้างมูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศาสนา การพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการค้า บริการ การขนส่ง และการกระจายสินค้า

**๒.๔) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒** ประกอบด้วย กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร และอุทัยธานี เน้นพัฒนาข้าวและผลิตภัณฑ์แปรรูปการเกษตรอย่างครบวงจร พัฒนาอุตสาหกรรมพลังงานทดแทนจากผลผลิตและวัสดุทางการเกษตร พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีความโดดเด่น และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๓. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**๓.๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑** ประกอบด้วย อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

**๓.๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒** ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหารเน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน และการทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

**๓.๓) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง** ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้า บริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำ การเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

**๓.๔) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑** ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอม ด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่มและพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง

**๓.๕) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒** ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

### ๔. ภาคตะวันออก

**กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก** ประกอบด้วย ชลบุรี ระยอง ตราด และจันทบุรี สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อมุ่งเน้นบริหารจัดการด้านการผลิต การแปรรูป และระบบการกระจายสินค้า และการตลาด เขตอุตสาหกรรมชลบุรี ระยอง ส่งเสริมการประมงแบบเพาะเลี้ยงชายฝั่งในจังหวัดจันทบุรี และตราดพร้อมฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล สนับสนุนอุตสาหกรรมอัญมณี จัดระเบียบแหล่งท่องเที่ยว สนับสนุนการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน เร่งรัดปรับปรุงและขยายระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้อง

กับความต้องการของตลาด ซึ่งมีบริบทด้านการพัฒนากำลังคนและสังคมให้มีคุณภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต ดังนี้

- ให้อำนาจจังหวัดในการเลือกที่ปรึกษาในด้านการดำเนินงานบริหารงานแบบบูรณาการ
- ให้ ก.พ. ทบทวนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (บุคลากร) ให้ตรงกับความต้องการของจังหวัด
- พัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการ/แผนงาน ให้มีความรู้ความชำนาญด้านเศรษฐกิจและการแข่งขัน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ให้มีการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพความสามารถ

## ๕. ภาคใต้

**๕.๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย** ประกอบด้วย ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาฐานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากน้ำมันปาล์ม พัฒนาการปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์บริเวณชายฝั่งทะเล และการเตรียมความพร้อมพื้นที่ที่มีศักยภาพรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ๆ คือ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับก๊าซธรรมชาติ และพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอ่าวไทย

**๕.๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน** ประกอบด้วย ระนอง พังงา ภูเก็ต และตรัง สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อมุ่งเน้นการรักษาความมั่นคงเสถียรของศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล เพิ่มความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลและบนบก และพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว เน้นการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทั้งบนบกและทะเล และอุตสาหกรรมต่อเนื่องการท่องเที่ยว อาทิ การแพทย์ สุขภาพ เทคโนโลยี เทคโนโลยี ICT ที่รองรับการขยายตัวด้านท่องเที่ยว การจัดประชุมและนิทรรศการ

**๕.๓) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน** ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส สนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้แก่ผู้มีรายได้น้อย การพัฒนาคุณภาพคนเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เขตอุตสาหกรรมสงขลาและปัตตานี และพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศและการบริหารจัดการเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นการคุ้มครองความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นอำนาจรัฐและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยง โดยเฉพาะการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มจังหวัดชายแดนใต้ เน้นการพัฒนาสร้างความมั่นคงปลอดภัยแก่กลุ่มเสี่ยง ส่งเสริม คุณภาพชีวิต สร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ เสริมความเข้มแข็งในการพัฒนาความร่วมมือกับประเทศมุสลิม

## ๖. บทสรุป

แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้วางแผนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายหลักของการพัฒนาประเทศ การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้วางแนวทางให้เหมาะสมกับความต้องการในมิติพื้นที่ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ

และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนต้องนำประเด็นความต้องการในมิติพื้นที่มาพิจารณาด้วย โดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดและจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัด ปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ซึ่งมีจุดมุ่งเน้นในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการสร้างรายได้ในมิติพื้นที่ที่แตกต่างกันของกลุ่มจังหวัด ดังตารางที่ ๒.๖ เพื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้เน้นพัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการในมิติพื้นที่อย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๖ สรุปประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด ตามแผนพัฒนาภูมิภาค กลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) โดยเน้นเฉพาะเรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้

กลุ่มจังหวัด	เรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้
๑. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑	- เมืองที่มีฐานทรัพยากรต้นทุน(น้ำ) ที่สะอาด อุดมสมบูรณ์ - การผลิต การค้า การลงทุนของภาคอุตสาหกรรมเกษตร ท่องเที่ยว และชุมชน - การเป็นเมืองอาหารปลอดภัย (การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร)
๒. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒	- เกษตรและอาหารปลอดภัย (ข้าว)
๓. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑	- เกษตรปลอดภัย - ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ - การค้าชายแดน
๔. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒	- แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลนานาชาติ - ฐานการผลิตอาหารสู่ครัวโลก
๕. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง	- ศูนย์กลางการค้าการลงทุน การคมนาคม และการค้าภาคตะวันออกของ ไทยสู่อินโดจีนและตลาดโลก - แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ - แหล่งผลิตสินค้าเกษตรมาตรฐานสากล
๖. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑	- การท่องเที่ยววัฒนธรรมล้านนา - การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ - การค้าชายแดนและการลงทุนสากล - พื้นที่เศรษฐกิจนวัตกรรมอาหารภาคเหนือ
๗. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒	- Gateway and Logistic Hub - ศูนย์กลางเมืองท่องเที่ยวอารยธรรมล้านนา - สินค้าเกษตรคุณภาพดีและปลอดภัย
๘. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑	- ท่องเที่ยว (เชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์) - เกษตร (ข้าว แปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร) - การค้าชายแดน อุตสาหกรรม และโลจิสติกส์
๙. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒	- เกษตร (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) - ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ
๑๐. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑	- ศูนย์กลางการท่องเที่ยว - อารยธรรมลุ่มน้ำโขง
๑๑. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒	- เกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร - ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวัฒนธรรม - การค้าชายแดนและการลงทุน

กลุ่มจังหวัด	เรื่องสำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้
๑๒. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์รวมกระจายสินค้า/โลจิสติกส์</li> <li>- ไหมไทยสู่สากล</li> <li>- ข้าวหอมมะลิ สู่ครัวโลก</li> <li>- มันสำปะหลัง</li> <li>- ท่องเที่ยวก่อนประวัติศาสตร์</li> </ul>
๑๓. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกษตร (ข้าวหอมมะลิ มันสำปะหลัง โคเนื้อ ไหม)</li> <li>- ท่องเที่ยวอารยธรรมขอม</li> </ul>
๑๔. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้าวหอมมะลิคุณภาพ</li> <li>- การค้าชายแดน</li> <li>- การท่องเที่ยว</li> </ul>
๑๕. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การท่องเที่ยวระดับสากล (World Class)</li> <li>- ฐานการผลิตด้านอุตสาหกรรม</li> <li>- แหล่งผลิตสินค้าเกษตร</li> <li>- ประตูเศรษฐกิจโลก</li> </ul>
๑๖. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์กลางการสร้างสรรค์เศรษฐกิจ</li> <li>- การเกษตร (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว ไม้ผล และประมง)</li> <li>- ศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ</li> </ul>
๑๗. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก (Green Andaman)</li> <li>- สร้างมูลค่าเพิ่มให้ยางพารา ปาล์มน้ำมัน</li> </ul>
๑๘. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาคุณภาพ เพิ่มผลผลิต และผลิตภัณฑ์ยางพารา</li> <li>- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ชายแดนและท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชื่อมโยงกันประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มจังหวัด</li> </ul>

ที่มา: <http://www.opdc.go.th>

## ๒.๒ สถานการณ์ตลาดแรงงานอาเซียน

### ๒.๒.๑ จำนวนประชากรรวมในอาเซียน

อาเซียนประกอบไปด้วย ๑๐ ประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มีประชากรรวมกันทั้งสิ้น ๔๔๕.๖ ล้านคน โดยประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุด คือ ๒๔๔.๗๘ ล้านคน ส่วนประเทศบรูไนเป็นประเทศที่มีประชากรน้อยที่สุด คือ ๔.๐๐ ล้านคน ดังตารางที่ ๒.๗ เมื่อพิจารณาอัตราการจ้างงานต่อจำนวนประชากร ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังตารางที่ ๒.๘ พบว่าประเทศกัมพูชามีอัตราส่วนการจ้างงานต่อจำนวนประชากรสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒ ตามด้วยประเทศลาวและพม่า คือ ร้อยละ ๗๖.๘ และร้อยละ ๗๕.๗ ตามลำดับ สำหรับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่สี่ คือร้อยละ ๗๒ ในขณะที่ประเทศมาเลเซียมีอัตราส่วนการจ้างงานต่อประชากรน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖

ตารางที่ ๒.๗ ข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากร พื้นที่ และเศรษฐกิจของอาเซียน ปี พ.ศ. ๒๕๕๕

ประเทศ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน ประชากร (พันคน)	ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ	
			ณ ราคาปัจจุบัน (Current Price) (ล้านดอลลาร์สหรัฐ)	ต่อหัวประชากร (ล้านดอลลาร์สหรัฐ)
บรูไน	๕,๗๖๙	๔๐๐	๑๖,๙๗๐	๔๒,๔๔๕
กัมพูชา	๑๘๑,๐๓๕	๑๔,๗๔๑	๑๔,๔๑๑	๙๗๘
อินโดนีเซีย	๑,๘๖๐,๓๖๐	๒๔๔,๗๗๖	๘๗๘,๒๒๓	๓,๕๘๘
ลาว	๒๓๖,๘๐๐	๖,๕๑๔	๙,๐๘๓	๑,๓๙๔
มาเลเซีย	๓๓๐,๒๙๐	๒๙,๓๓๗	๓๐๕,๑๕๔	๑๐,๓๓๘
พม่า	๖๗๖,๕๗๗	๖๐,๙๗๖	๕๒,๕๒๕	๘๖๑
ฟิลิปปินส์	๓๐๐,๐๐๐	๙๗,๖๙๑	๒๕๐,๕๔๓	๒,๕๖๕
สิงคโปร์	๗๑๒	๕,๓๑๒	๒๗๖,๖๑๐	๕๒,๐๖๙
ไทย	๕๑๓,๑๒๐	๖๗,๙๑๒	๓๖๖,๑๒๗	๕,๓๙๑
เวียดนาม	๓๓๐,๙๕๘	๘๘,๗๗๓	๑๔๑,๖๖๙	๑,๕๙๖
<b>รวมอาเซียน</b>	<b>๔,๔๓๕,๖๗๔</b>	<b>๔๔๕,๖๐๙</b>	<b>๒,๑๗๘,๑๕๗</b>	<b>๓,๖๐๔</b>

ที่มา: ASEAN Finance and Macroeconomic Surveillance Database and IMF-World Economic Outlook, April ๒๐๑๓, อ้างจาก ASEAN Community in Figures ๒๐๑๒ (ACIF ๒๐๑๓)

### ๒.๒.๒ การจ้างงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

การจ้างแรงงานของประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน ๑๐ ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๒.๘ ชี้ให้เห็นว่า วิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มตะวันตก ส่งผลกระทบต่อการทำงานของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน ๑๐ ประเทศ ดังจะเห็นได้จากจำนวนการจ้างงานในภาพรวมเพิ่มจากร้อยละ ๑.๖๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นร้อยละ ๒.๒๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาเป็นรายปีอาจจะมีผลกระทบอยู่บ้าง ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นปีที่มีการขยายตัวในกลุ่มประเทศอาเซียนสูงถึงร้อยละ ๓.๒๑ แต่หลังวิกฤติในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ และปี พ.ศ. ๒๕๕๒ อัตราการมีงานทำของกำลังแรงงานในกลุ่มอาเซียน ลดลงมากกว่าร้อยละ ๐.๙๗ เหลือเพียงร้อยละ ๒.๒๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังได้กล่าวมาแล้ว

ประเทศในอาเซียนที่มีการขยายตัวการจ้างงานมากกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งอาเซียน เรียงลำดับจากประเทศที่มีการเติบโตการจ้างงานสูงอย่างต่อเนื่องและลดหลั่นลงมา ได้แก่ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว และอินโดนีเซีย ในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา

ตารางที่ ๒.๘ สัดส่วนการจ้างงานต่อประชากรวัยทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

หน่วย: พันคน

ประเทศ	ปี (พ.ศ.)					
	๒๕๕๐	๒๕๕๑	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕
บรูไน	๖๔	๖๓	๖๓	๖๓	๖๒	๖๒
กัมพูชา	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑	๘๑
อินโดนีเซีย	๖๒	๖๒	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓
ลาว <sup>๒</sup>	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗
มาเลเซีย	๕๘	๕๘	๕๗	๕๗	๕๗	๕๘
ฟิลิปปินส์	๕๙	๕๙	๕๙	๖๐	๖๑	๖๑
สิงคโปร์	๖๔	๖๕	๖๔	๖๕	๖๖	๖๖
ไทย <sup>๓</sup>	๗๓	๗๓	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒
เวียดนาม	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๖
พม่า <sup>๓</sup>	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕
รวมอาเซียน	๒๒๑,๖๘๑.๘๑	๒๒๕,๔๑๖.๖๙	๒๒๙,๐๙๑.๗๐	๒๓๖,๔๕๒.๐๖	๒๔๒,๑๙๕.๕๔	๒๔๗,๖๐๙.๙๕
<b>ส่วนแบ่ง</b>						
บรูไน	๐.๐๗	๐.๐๗	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘	๐.๐๘
กัมพูชา	๓.๓๘	๓.๕๙	๓.๕๒	๓.๓๐	๓.๒๖	๓.๒๓
อินโดนีเซีย	๔๒.๒๘	๔๑.๖๘	๔๑.๖๗	๔๒.๒๖	๔๒.๓๔	๔๒.๓๕
ลาว	๐.๐๕	๐.๐๕	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๐๕	๐.๐๕
มาเลเซีย	๔.๕๑	๔.๔๖	๔.๕๑	๔.๔๕	๔.๔๒	๔.๔๐
ฟิลิปปินส์	๑๔.๒๖	๑๔.๔๘	๑๔.๒๕	๑๔.๑๙	๑๔.๐๗	๑๔.๐๓
สิงคโปร์	๑.๐๑	๑.๑๑	๑.๑๕	๑.๒๑	๑.๒๘	๑.๓๖
ไทย	๑๕.๖๗	๑๕.๖๔	๑๕.๕๘	๑๕.๓๓	๑๕.๒๘	๑๕.๑๙
เวียดนาม	๑๘.๗๖	๑๘.๙๘	๑๙.๒๐	๑๙.๑๒	๑๙.๑๘	๑๙.๒๘
พม่า	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๒
รวมอาเซียน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
<b>อัตราการเติบโตต่อปี</b>						
บรูไน	n.a.	๓.๖๖	๔.๒๔	๒.๓๕	๑.๘๕	๓.๐๒
กัมพูชา	n.a.	๕.๑๐	๒.๒๒	-๓.๒๔	๑.๓๖	๑.๓๖
อินโดนีเซีย	n.a.	๐.๒๕	๑.๕๙	๔.๖๙	๒.๖๒	๒.๒๖
ลาว	n.a.	๘.๑๐	-๑๕.๖๒	๑๓.๗๙	๑๕.๘๑	๕.๕๒
มาเลเซีย	n.a.	๐.๗๘	๒.๖๒	๑.๘๐	๑.๙๒	๑.๗๐
ฟิลิปปินส์	n.a.	๓.๒๔	๐.๐๐	๒.๘๓	๑.๕๘	๑.๙๑
สิงคโปร์	n.a.	๑๑.๙๖	๕.๐๓	๘.๕๙	๘.๕๓	๘.๕๓
ไทย	n.a.	๑.๕๒	๑.๒๑	๑.๕๘	๒.๑๒	๑.๖๑
เวียดนาม	n.a.	๒.๘๘	๒.๘๒	๒.๗๙	๒.๗๗	๒.๗๖
พม่า	n.a.	๑๖.๔๕	-๑๘.๓๑	๖.๔๖	๑.๕๓	๑.๕๒
รวมอาเซียน	n.a.	๑.๖๘	๑.๖๓	๓.๒๑	๒.๔๓	๒.๒๔

หมายเหตุ: <sup>๒</sup> ลาว Employment: Manufacturing Industry & Handicraft

<sup>๓</sup> พม่า เก็บข้อมูล employment ปีล่าสุดถึงปี ค.ศ. ๑๙๙๘ ใช้ข้อมูล Employment: DL: Persons Placed

<sup>\*</sup> จากการประมาณการ

ที่มา: CEIC, <sup>๑</sup>www.nso.go.th

### ๒.๒.๓ การว่างงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ตารางที่ ๒.๙ แสดงให้เห็นถึงการกระจายของจำนวนและอัตราการว่างงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน ๑๐ ประเทศ ที่ประสบความสำเร็จในการทำให้มีการขยายตัวของการจ้างงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มีแนวโน้มที่จะมีผู้ว่างงานลดลง ประเทศที่มีกำลังแรงงานมากและเศรษฐกิจขยายตัวสูงพอจะสามารถดูดซับ (Absorb) กำลังแรงงานได้มากจนเหลือจำนวนผู้ว่างงานไม่สูงมากนัก

ในด้านการขยายตัวของการว่างงานพบว่า มี ๔-๕ ประเทศในอาเซียนที่มีการขยายตัวของการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ เวียดนาม สิงคโปร์ (ยกเว้น ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหา World Crisis มากกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน) กัมพูชา อินโดนีเซีย (ในช่วง ๓ ปีหลัง)

อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่พิจารณาถึงปริมาณการว่างงานเทียบกับกำลังแรงงานแต่พิจารณาเฉพาะปริมาณผู้ว่างงานจำนวนมาก พบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเทศอินโดนีเซียว่างงานถึง ๘.๙ ล้านคน เวียดนาม ๓.๕๒ ล้านคน ลาว ๒.๙ ล้านคน และฟิลิปปินส์ ๒.๒ ล้านคน รวมกันมากกว่า ๑๗.๕ ล้านคน การที่มีจำนวนผู้ว่างงานจำนวนมากและเป็นเพื่อนบ้านของประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะมีผู้ย้ายถิ่นเข้ามาประเทศไทยหรือประเทศที่มีการขาดแคลนแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก เช่น ประเทศไทยมีแรงงานจากลาว กัมพูชา และพม่า ทำงานอยู่ในประเทศมากกว่า ๑.๕ ล้านคน และประเทศมาเลเซียมีแรงงานจากอินโดนีเซียอยู่ในประเทศมากกว่า ๒ ล้านคน เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๙ สัดส่วนการว่างงานต่อประชากรวัยทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

หน่วย: พันคน

ประเทศ	ปี (พ.ศ.)					
	๒๕๕๐	๒๕๕๑	๒๕๕๒	๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕
บรูไน	๓.๒	๓.๒	๓.๕	๓.๗	๓.๗	๓.๘
กัมพูชา	๑.๗	๑.๗	๑.๙	๑.๖	๑.๕	๑.๕
อินโดนีเซีย	๙.๑	๘.๔	๗.๙	๗.๑	๖.๖	๖.๖
ลาว <sup>๑</sup>	๑.๔	๑.๔	๑.๔	๑.๔	๑.๔	๑.๓
มาเลเซีย	๓.๒	๓.๓	๓.๗	๓.๔	๓.๑	๓.๑
ฟิลิปปินส์	๗.๔	๗.๓	๗.๕	๗.๓	๗.๐	๗.๐
สิงคโปร์	๓.๐	๓.๒	๔.๓	๓.๑	๒.๙	๒.๘
ไทย	๑.๒	๑.๒	๑.๕	๑.๐	๐.๗	๐.๗
เวียดนาม	๒.๓	๒.๔	๒.๓	๒.๓	๒.๒	๒.๒
พม่า <sup>๑</sup>	๔.๐	๔.๔	๔.๒	๔.๒	๔.๑	๔.๑
<b>รวมอาเซียน</b>	<b>๔๘,๒๓๓.๒๕</b>	<b>๔๗,๖๐๙.๑๑</b>	<b>๔๗,๕๔๓.๑๑</b>	<b>๔๖,๒๙๐.๔๔</b>	<b>๔๖,๒๗๐.๕๕</b>	<b>๔๕,๗๐๖.๒๑</b>
<b>ส่วนแบ่ง</b>						
บรูไน	๐.๐๑	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๐๑	๐.๐๒	๐.๐๒
กัมพูชา	๐.๑๔	๐.๑๔	๐.๑๔	๐.๑๑	๐.๑๐	๐.๑๐
อินโดนีเซีย	๒๑.๒๕	๒๒.๘๐	๒๒.๙๙	๒๑.๖๓	๒๐.๓๗	๑๙.๖๐
ลาว	๕.๔๒	๕.๖๑	๕.๘๐	๖.๐๙	๖.๒๒	๖.๔๔
มาเลเซีย	๐.๗๖	๐.๗๗	๐.๗๔	๐.๗๖	๐.๘๕	๐.๙๑
ฟิลิปปินส์	๘.๐๖	๕.๕๐	๕.๕๒	๔.๘๕	๕.๓๕	๕.๙๒
สิงคโปร์	๐.๑๖	๐.๑๖	๐.๑๔	๐.๑๒	๐.๑๔	๐.๑๓
ไทย	๑.๑๑	๑.๑๓	๑.๐๒	๐.๙๐	๑.๑๐	๑.๑๐
เวียดนาม	๙.๕๒	๙.๒๗	๘.๕๓	๘.๔๖	๘.๐๓	๗.๗๑
พม่า	๕๓.๕๖	๕๔.๖๐	๕๕.๐๙	๕๗.๐๗	๕๗.๘๓	๕๙.๐๖
<b>รวมอาเซียน</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>อัตราการเติบโตต่อปี</b>						
บรูไน	n.a.	๒๔.๑๔	๑.๓๙	-๑๓.๗๐	๑๑.๑๑	๕.๗๑
กัมพูชา	n.a.	๓.๑๗	-๑.๕๔	-๒๓.๓๒	-๗.๒๓	-๗.๒๒
อินโดนีเซีย	n.a.	๕.๘๘	๐.๗๒	-๘.๔๒	-๕.๘๓	-๔.๙๖
ลาว	n.a.	๒.๔๔	๓.๒๕	๒.๕๕	๒.๐๗	๒.๘๓
มาเลเซีย	n.a.	๐.๓๓	-๓.๙๔	-๐.๖๒	๑๑.๕๘	๖.๖๑
ฟิลิปปินส์	n.a.	-๓๒.๖๔	๐.๒๓	-๑๔.๔๔	๑๐.๑๕	-๙.๑๗
สิงคโปร์	n.a.	-๔.๔๖	-๙.๗๕	-๑๖.๑๒	๑๐.๙๓	-๔.๘๕
ไทย	n.a.	๐.๓๒	-๙.๗๓	-๑๔.๓๑	๒๒.๑๔	-๐.๓๙
เวียดนาม	n.a.	-๓.๙๔	-๘.๑๐	-๓.๔๑	-๕.๑๕	-๕.๑๕
พม่า	n.a.	๒๔.๖๓	๐.๗๕	๑๐๕.๗๗	๑.๓๐	๐.๘๘
<b>รวมอาเซียน</b>	<b>na.</b>	<b>๑๘.๒๗</b>	<b>-๐.๑๔</b>	<b>๘๗.๗๓</b>	<b>-๐.๐๔</b>	<b>-๑.๒๒</b>

หมายเหตุ: \*จากการประมาณการ

\*\*ค่าเฉลี่ย ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และ พ.ศ. ๒๕๔๘

<sup>๑</sup>ลาว พม่า คำนวณโดยนำกำลังแรงงานลบการจ้างงาน

ที่มา: [www.aseansec.org](http://www.aseansec.org)

## ๓ การทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือ แรงงานของประเทศไทย

### ๓.๑ การทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนแผนการดำเนินงานด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย ตั้งแต่คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ เรื่องการปฏิรูปการแรงงาน แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ และแผนการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๓.๑.๑ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ณ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยมีเนื้อหาหลายประการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบคุณวุฒิต่างๆที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้

“ ...

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงาน ของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

...

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๗.๒ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับ โดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และ ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ของไทย ให้สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฐานการผลิตสินค้า หลายชนิดและธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่ประเทศไทยได้เข้าไปลงทุนขยายฐานการผลิตในประเทศอื่น ในอาเซียนมาเป็นเวลานานแล้ว ตลอดจนกลุ่มการผลิตที่ผู้ประกอบการของไทยเตรียมที่จะขยาย ฐานการผลิตเพิ่มเติมอีกหลายชนิด ซึ่งช่วยให้ประเทศไทยมีฐานการผลิตสินค้าคุณภาพหลากหลาย เพื่อขายในตลาดต่าง ๆ ได้มากขึ้น ทั้งในอาเซียนและในตลาดโลก และเป็นการช่วยเหลือประเทศ เพื่อนบ้านในกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม

๗.๓ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับ การวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

จะเห็นได้ชัดเจนว่า คณะรัฐมนตรีชุดปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถแข่งขันได้กับตลาดโลก เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงาน และคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยได้เน้นย้ำเป็นพิเศษในเรื่องการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคู่ไปกับ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ โดยให้เกิดเอกภาพของการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อประเมินค่าจ้างแรงงาน

### ๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ เป็นกรอบกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ซึ่งที่ผ่านมาการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๔ จนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่ปรึกษาได้ทบทวนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ พบว่า มีเนื้อหายุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้าง

เชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งที่ปรึกษาได้สรุปสาระสำคัญเฉพาะที่เกี่ยวข้องดังนี้

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง:

ข้อ ๓) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- (๑) พัฒนากำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยจัดระบบการศึกษาเพื่อสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตรที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างครบวงจร ปฏิรูปการฝึกอบรมอาชีพสู่การปฏิบัติจริง
- (๒) สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
- (๓) พัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษารวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการสถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้นานาชาติ
- (๔) จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน
- (๕) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบของภาวะเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
- (๖) เร่งปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบ ทั้งการจัดระเบียบแรงงานไร้ฝีมือ การดึงดูดแรงงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาทำงานในประเทศ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- (๗) จัดให้มีการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง สร้างความชัดเจนในบทบาทและภาระงานของข้าราชการ พนักงาน

และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของภาครัฐ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ผลิตภาพการผลิตรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี โดยภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๕ ภาคอุตสาหกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ และภาคบริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง:

ข้อ ๕.๑.๑ ปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเอเชีย ตะวันออกกลาง แอฟริกาและเศรษฐกิจภายในประเทศ โดย

- ๕) ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและวัตถุดิบในประเทศ และใช้ประโยชน์จากสิทธิพิเศษ (GSP) ของประเทศเพื่อนบ้านในการผลิตเพื่อส่งออก รวมทั้งเร่งสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยการสร้างตราสัญลักษณ์ และสร้างเครือข่ายธุรกิจโดยการหาตัวแทนและหุ้นส่วนในต่างประเทศ

ข้อ ๕.๓.๒ พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดย

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
- ๒) ยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และสถาบัน การศึกษาและการฝึกอบรม ในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มผลิตภาพทุนมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน
- ๓) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทย ทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจับคู่ให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความ

ต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕: ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

สรุปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง:

- เพื่อเสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุนกับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียแปซิฟิก

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง:

**ข้อ ๕.๒ การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค มุ่งเน้นความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างฐานการผลิตตามแนวจังหวัดพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ที่สามารถสนองตอบการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โดย**

๕.๒.๓ บูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเชื่อมโยงแผนพัฒนาเพื่อให้บรรลุประโยชน์ร่วมทั้งในด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยเริ่มแรกของการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาจากระบบการผลิตร่วมที่สร้างสรรค์ประโยชน์ที่ทัดเทียมระหว่างกันจากการบริการ การจัดสรรและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน โดยอาจพัฒนาไปสู่การเป็นคลัสเตอร์การผลิตร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านในสถานะที่มีความเสมอภาคต่อไปเมื่อทุกประเทศมีความพร้อมทั่วกัน ทั้งนี้ ในการร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าในห่วงโซ่การผลิตร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านควรคำนึงถึงอุปทานในตลาด อนุภูมิภาคและตลาดเป้าหมายเป็นหลัก

**ข้อ ๕.๓ การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผลักดันให้ไทยมีบทบาทนำที่สร้างสรรค์ในเวทีระหว่างประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการ ได้แก่**

๕.๓.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจน การยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านภาษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ

๕.๓.๓ กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งอาจก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน และก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการพัฒนาทักษะ

และด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้า เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ และตรงกับความต้องการสำหรับทุกประเทศ

**ข้อ ๕.๕ การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ** ในลักษณะเกื้อกูลกัน ผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ โดย

- ๕.๕.๑ เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกันและจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย เพื่อให้มีการจัดแรงงานรองรับประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วก่อนประเทศเพื่อนบ้าน
- ๕.๕.๓ คุ้มครองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมคนไทย เสริมสร้างชุมชนไทยในต่างประเทศให้อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกัน การคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตามดูแลช่วยเหลือคนไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศให้ได้รับประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓.๑.๓ ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒<sup>๓</sup>

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒ ยังคงต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน ยุคคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ได้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) ไว้ว่า

“ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาค สู่วิถีความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม”

<sup>๓</sup> เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นทิศทางแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (กรกฎาคม ๒๕๕๘)

โดยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ คาดว่าจะมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศไว้ทั้งหมด ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

### **ด้านที่ ๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง**

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๘,๓๒๕ ดอลลาร์ สหรัฐ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

### **ด้านที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio- Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

### **ด้านที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

### **ด้านที่ ๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

### **ด้านที่ ๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ในส่วนของแนวทางการพัฒนานั้น ทิศทางของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ นั้นได้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

#### ๕. แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๕.๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ ขึ้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๕.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๕.๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพ และโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

๕.๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๕.๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและ

มาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดย สนับสนุนปัจจัยการผลิต

### ๓.๑.๔ ข้อเสนอสภาพปฏิรูปแห่งชาติ เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน (วาระปฏิรูปที่ ๓๗)<sup>๔</sup>

สภาพปฏิรูปแห่งชาติได้ปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดในมาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ กล่าวคือ “...ศึกษาและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ...” นอกจากการวิเคราะห์และกำหนด “วิสัยทัศน์และอนาคตประเทศไทย” สำหรับระยะเวลาประมาณ ๒๐ ปี ในอนาคต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการกำหนดประเด็น และแนวทางการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ สภาพปฏิรูปแห่งชาติได้ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อสนเทศ ตลอดจนประมวลความรู้ ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ รวมถึงประชาชนผู้เป็นเจ้าของประเทศ โดยได้ดำเนินการต่อเนื่องโดยกำหนดเป็นวาระปฏิรูปที่สำคัญๆ รวม ๓๗ วาระปฏิรูป และวาระปฏิรูปทั้งหมดได้ผ่านความเห็นชอบของสภาพปฏิรูปแห่งชาติแล้ว โดยวาระปฏิรูปที่ ๓๗ เป็นเรื่องการปฏิรูปการแรงงาน ดำเนินการโดย คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน

#### ๓.๑.๔.๑ สรุปผลการศึกษาของคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังต่อไปนี้

##### ส่วนที่ ๑ การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคน

(๑) ให้นำรูปแบบของธนาคารโลก และกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๒ ข้อแนะนำฉบับที่ ๑๔๕) ไปประยุกต์หรือร่วมกับรูปแบบ อื่น ๆ ที่สอดคล้อง

(๒) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประยุกต์รูปแบบที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กในวัยตั้งแต่ระดับอนุบาล มัธยมต้น มัธยมปลาย วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ภายใต้กรอบการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม พัฒนาการด้านจิตใจ ด้านสังคม พัฒนาสติปัญญาความนึกคิดตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ขึ้นไป เพื่อเตรียมประชากรให้มีพัฒนาการด้านสังคม และทักษะพร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน การ เรียนรู้ที่วัดหรือประเมินได้ว่าได้เรียนจริง

(๓) ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์ ดำเนินการตามแนวทางของคณะกรรมการซึ่งมี นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อวางกรอบนโยบายแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ตั้งแต่เกิดจนถึงวัยทำงาน ระหว่างทำงาน และการ ทำงานภายหลังเกษียณอายุ

<sup>๔</sup> ที่มา: วาระปฏิรูปที่ ๓๗: ปฏิรูปการแรงงาน โดยสภาพปฏิรูปแห่งชาติ (สิงหาคม ๒๕๕๘)

(๔) ให้คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาคน ๓ วัย สร้างเอกภาพ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การอาชีวศึกษา และการฝึกทักษะ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน พึ่งพาและเกื้อโยง ซึ่งกันและกัน โดยไม่อาจแบ่งแยกได้

(๕) รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ ๑๔๒ และนำข้อแนะฉบับที่ ๑๙๕ มาปรับใช้ โดยปฏิรูปงานของกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนของกรมการจัดหางานควรทบทวน งานแนะแนวอาชีพ โดยเพิ่มอัตรากำลังคนให้การอบรมในเรื่องตลาดอาชีพ ศึกษาริเจียแนวโน้มตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ในส่วนการปฏิรูปกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตั้งคณะทำงานผสม ซึ่งมีผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อบริหารการแนวคิดและวาง กรอบปฏิรูป แนวการสอนการเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประยุกต์แนวการ ฝึกการเรียนแบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT : Competency Based Training หรือรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งอบรมครู หรือผู้ฝึกให้เข้าใจรูปแบบ ตลอดจนปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในเรื่องการสอน การเรียนของ เยาวชนในกรอบใหม่

(๖) ประยุกต์แนวการสอนการเรียนตามแนวรูปแบบ STEPS (Skills toward Employment and Productivity) ของธนาคารโลก ที่เน้น “ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้จริงปฏิบัติได้จริง ให้อิสระสถาบันและครูผู้สอนในระดับหนึ่งในการที่จะประยุกต์แนวทางการสอน ทั้งนี้ภายใต้กรอบที่กำหนด โดยมีการ ประเมินผู้เรียนเป็นระยะและต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินโดยหน่วยงานกลาง ตามที่กรอบมาตรฐานการเรียนการสอนที่จัดวางไว้ล่วงหน้าแล้ว

(๗) โรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับแนวราบด้วย อาทิ การริเริ่ม การประยุกต์การเรียนไปสู่การค้นคิด ริเริ่ม สิ่งใหม่ หรือการทดลอง เพื่อให้เห็นประจักษ์

(๘) ปรับปรุงและพัฒนาแบบการแนะแนวการศึกษาภายหลังจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการส่งเสริมในการศึกษาต่อที่ตรงกับศักยภาพ โดยการมีระบบคัดกรองหรือทดสอบร่วมด้วย

## ส่วนที่ ๒ การปฏิรูปและการพัฒนา การเรียน การสอนในสาขาช่างหรือการอาชีวศึกษา

ให้นำรูปแบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT : Competency Based Training และรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เน้น “ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง ปรับกระบวนการทัศนในเรื่องการสอน การเรียน ภายใต้กรอบใหม่ ซึ่งประเทศพัฒนาอย่าง เกาหลีใต้ หรือสิงคโปร์ใช้อยู่ โดยหลักการ การเรียนการสอนแบบ ระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้

ได้จริง CBT : Competency Based Training เป็นการออกแบบให้ผู้เรียนมี บทบาท  
สำคัญ สามารถควบคุมการเรียนของตนเองให้มากขึ้นกว่าเดิม

### ส่วนที่ ๓ การปฏิรูปและการพัฒนา ประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงานให้มี ศักยภาพ

(๑) ส่งเสริมให้นายจ้าง สถานประกอบการฝึกคนลูกจ้างของตนเอง โดยรัฐบาล  
สนับสนุน อย่างกว้างขวาง และถือเป็นนโยบายหรือวาระแห่งชาติ

(๒) ให้นำหน่วยงานของรัฐเร่งระดมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ  
กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมอาชีพ สร้างกลไกตลาด และระบบโซ่ห่วงอุปทาน เพื่อ  
ก่อให้เกิดงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเป็นฐานรองรับให้คนกระตือรือร้นในการคิดค้น  
พัฒนางานที่กำลังทำ สร้างวัฒนธรรมการเป็น ผู้ประกอบการอิสระ (เจ้าของกิจการ)

(๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อโอกาสการเปลี่ยนอาชีพ การเพิ่มรายได้ และ  
การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(๔) เปิดให้บริการการฝึกทักษะที่หลากหลาย โดยปฏิรูปหลักสูตรและแนวทางฝึกที่  
เน้น หรืออิงตลาด หรือแนวโน้มการเติบโตของผลิตภัณฑ์ ระบบการฝึกควรมีความ  
ยืดหยุ่น มีพลวัต สอดรับกับ ความต้องการของผู้เรียน หรือเข้าถึงผู้เรียน เน้น  
คุณภาพมากกว่าปริมาณ รวมทั้งการประเมินผลที่เป็นระบบ

(๕) ปฏิรูประบบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกเสริมทักษะ โดยการฝึกอบรมครูฝึก ให้  
เข้าใจถึงแนวทางการสอน การเรียนใหม่ ปรับกระบวนการทัศน์ครูฝึกและเริ่มดำเนินการ  
อย่างจริงจัง

(๖) ปฏิรูประบบการสอน การเรียน ในสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมคนให้พร้อม  
เรียน และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เคยชินกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะ  
คนเหล่านี้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน และต้องเรียนรู้ต่อไป จึงควรให้เข้าใจระบบการเรียน  
แบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT: Competency Based Training  
หรือระบบอื่นๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงงาน

(๗) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะต้องทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ  
กรมการจัดหางาน อย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีการปรับหลักสูตรในการฝึกทักษะที่อยู่  
ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อโอกาสในการ  
ทดสอบตนเอง ตลอดจนขยายฐานะทางสังคมต่อไป เพราะมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ดี  
หรือกรอบคุณวุฒิวิชาชีพก็ดี จะไม่มีความหมายหากไม่มีการเผยแพร่ ทำการฝึกอบรม  
เพื่อเตรียมคน ก่อนที่จะไปทดสอบ ในอดีตที่ผ่านมา มีการร่างกำหนดมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงานขึ้นมากมาย แต่ไม่มีใครรู้และ ไม่มีการฝึกอบรมต่อยอด เพื่อเตรียมคน  
สำหรับทดสอบ งบประมาณจำนวนมหาศาลจึงสูญหายไปในการจัดทำมาตรฐานแต่ไม่  
มีการเชิญชวนหรือเปิดให้มีการฝึกอบรม เมื่อไม่มีใครรู้ หรือรู้แต่ไม่รู้ว่าจะต้องเตรียมตัว

อย่างไร หรือไม่มีการทบทวนภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ไปทดสอบก็ไม่ผ่าน อันจะส่งผลให้เกิดความล้มเหลวเรื่อยมา มาตรฐานต่างๆ ที่มีจึงเป็นแค่เศษกระดาษ นานวันเข้าเทคโนโลยีก็เปลี่ยน สิ่งที่ลงทุนลงแรงก็เปล่าประโยชน์ ใช้ไม่ได้กับตลาดวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลง

**(๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรมีการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานอาชีพและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นระยะและต่อเนื่อง เพื่อดูว่ายังเข้ากับสถานการณ์ หรือโลก แห่งความเป็นจริงเพียงไร ต้องปรับเปลี่ยนหรือไม่ อย่างไร**

(๘) ปฏิรูประบบการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน โดยให้จัดทำกรอบข้อมูลตลาดอาชีพและจัดระบบการแนะแนวอาชีพที่เข้าถึงเยาวชนทั่วไป ทุกภาคส่วน รวมทั้งแรงงานอิสระ เยาวชนระหว่าง การศึกษาควรมีการแนะแนวอาชีพอย่างต่อเนื่อง และควรจัดทำข้อมูลและส่งถึงผู้ปกครองของเยาวชน เพราะ ผู้ปกครองจะเป็นผู้กระตุ้นเยาวชนให้ใส่ใจ ติดตาม เพื่อให้มีการตระหนักว่า “โลกอาชีพ” นั้นมีความสำคัญมาก เพราะเลือกผิดนอกจากเสียเวลา ยังเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่ควรจ่ายอย่างยิ่ง เลือกรเรียนผิดนอกจากตนเองผิดหวังแล้ว เศรษฐกิจของชาติก็ถูกนำไปใช้โดยสิ้นเปลือง ไม่เกิดประโยชน์ ซึ่งในแต่ละปีที่เยาวชนมีต้นทุนการเรียนใช้จ่าย เป็นค่าเล่าเรียนจนวนมหาศาล เมื่อเรียนในสิ่งที่ไม่รู้ว่าเมื่อจบหลักสูตรแล้ว ออกมาทำอะไรได้บ้าง ใครจะว่าจ้าง หรือเปล่า

(๑๐) กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนในตลาดให้เป็นรูปธรรม มีการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน มีกรอบเวลาการปฏิบัติงาน การประเมินผล และสอดคล้องกับแผนงาน หรือโครงการอื่นๆ ที่มีนโยบายมาก่อนหรือจัดทำร่วมกัน

### ๓.๑.๔.๒ ข้อเสนอการปฏิรูปและแนวทางการดำเนินงาน

คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน ได้มีข้อเสนอการปฏิรูปดังต่อไปนี้

#### ๑) ด้านนโยบายและการกำกับ

มาตรการ : ควรกำหนดให้ “การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบ” เป็นวาระแห่งชาติ และขับเคลื่อนโดย “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ”

ขั้นตอน : ควรออกประกาศคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือออกกฎหมาย กำหนดให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยจัดตั้ง คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำหน้าที่กำกับ

ดูแลภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง เพื่อกำหนดนโยบายและกำกับ  
การบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถดำเนินการได้ทันที

### ๑.๒ ประเด็นกฎหมาย

มาตรการ : ควรออกพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน

โดยมุ่งหวังให้คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการเพื่อการปฏิรูปตามแนวทางของ  
ผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

### ๓.๑.๕ แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน พุทธศักราช ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระยะ  
๕ ปี สำหรับภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ประการ  
ซึ่งการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นได้รับการกำหนดอยู่ในหลายยุทธศาสตร์ ได้แก่  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทาง  
เศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงานเกือบทั้งหมด ซึ่งถือเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในภาพ  
การพัฒนาด้านแรงงานในแผนแม่บทฉบับนี้ โดยเนื้อหาส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือ  
แรงงานมีดังต่อไปนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาค แรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงานและการขาดแคลนแรงงานระยะสั้น

(๒) ปรับระดับทักษะฝีมือของผู้ว่างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

(๒) จัดทำทะเบียนกำลังแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (เช่น  
อายุ ระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาอาชีพ ค่าตอบแทนการทำงาน ฯลฯ)

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างปัจจัยเอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานใน  
ตลาดแรงงาน

(๔) สร้างกลไกเชื่อมโยงทักษะฝีมือแรงงานกับวุฒิการศึกษาฯ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการ แข่งขัน ทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและ  
ผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- (๑) **เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหาร ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ**
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมระดับสูง ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยฯ
- (๓) **ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย**
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ๑ ทักษะงาน ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนฯ
- (๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ/คนพิการให้เข้มแข็ง ยั่งยืนฯ
- (๖) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับฯ

#### กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (๑) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานฯ
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพ มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพฯ
- (๓) **สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน**
- (๔) ประสานขอความช่วยเหลือ ร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติ ในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงฯ
- (๕) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น
- (๖) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มเติมให้มีหมวดเกี่ยวกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ

#### กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนา ศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษา ต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศฯ

- (๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคฯ
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด
- (๔) **สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล**
- (๕) พัฒนาข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าร่วมระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

### ๓.๑.๖ แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๗๔

กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านอุตสาหกรรมของประเทศ โดยมีหน้าที่วางแผนการสร้างและส่งเสริมอุตสาหกรรมโรงงาน และอุตสาหกรรมในครอบครัวเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำแผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๗๔ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมจากภาพรวมแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในบริบทใหม่และกรอบแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่จะมีการปรับเปลี่ยนในอนาคตดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาอุตสาหกรรมในภาพรวมจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและสภาพแวดล้อมโลกที่จะเกิดขึ้นเพื่อยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมไทยและนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศในอนาคตได้

การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยในภาพรวมนั้นจะให้ความสำคัญกับการสร้างโครงสร้างพื้นฐานและโครงสร้างสนับสนุนสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดรากฐานที่มั่นคงในการต่อยอดสำหรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมรายย่อยในแต่ละประเภทได้บนบริบทความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านบุคลากร ผู้ประกอบการ การยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้าในระดับสากล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในเรื่องของแหล่งเงินทุน กฎระเบียบ ข้อบังคับในการนำเข้า-ส่งออกสินค้าและการผลิต การส่งเสริมการใช้ทุนมนุษย์ผ่านการส่งเสริมการผลิตบนฐานนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา นอกจากนี้ กระแสการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการผลิตที่มีแนวโน้มการเชื่อมโยงกับผู้ประกอบการในรูปแบบต่างๆ มากขึ้นนั้น ยังเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลักดันให้มีการพัฒนาคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับศักยภาพในการผลิตให้สูงขึ้นอีกด้วย โดยทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่จัดทำขึ้นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์หลัก คือ

- ๑) ยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและขยายเครือข่ายการผลิตสู่ต่างประเทศ
- ๒) ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

๓) ยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ

ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๓ นี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน กล่าวคือ ยุทธศาสตร์ยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ (Enhanced competitive industry platform) นั้น มีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับให้สามารถรองรับต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และการมีหน่วยงานกลางที่บริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมกับสังคมให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และร่วมมือกันพัฒนาอุตสาหกรรมไทยต่อไป

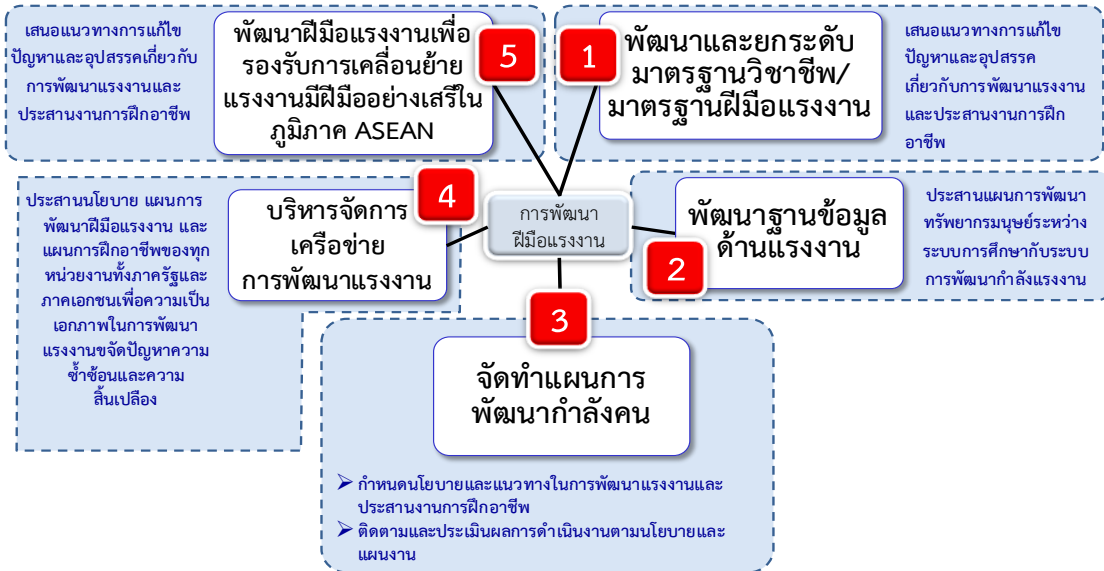
ตารางที่ ๓.๑ แนวทางการพัฒนาในยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของแผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย

	ระยะ ๑-๕ ปี	ระยะ ๕-๑๐ ปี	ระยะ ๑๐-๒๐ ปี
๓. ยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากร (ที่ดิน น้ำ ไฟฟ้า วัตถุดิบ ฯลฯ)</li> <li>- ปรับปรุงกฎระเบียบ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างสมดุล</li> <li>- <b>จัดหาและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมให้มีปริมาณ/คุณภาพเพียงพอ</b></li> <li>- สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือกองทุน</li> <li>- จัดตั้งหรือพัฒนาศูนย์ทดสอบ/วิจัย/ออกแบบที่รองรับมาตรฐานสากล</li> <li>- สนับสนุนให้มีหน่วยงานกลางสำหรับการบริหารจัดการในแต่ละอุตสาหกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตั้ง Green Industry Zone รองรับการผลิตและการเชื่อมโยงในภูมิภาคและยกระดับสินค้าเชื่อมโยงเกษตร</li> <li>- <b>ยกระดับบุคลากรให้มีขีดความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาค</b></li> <li>- พัฒนาศูนย์ทดสอบ/วิจัย/ออกแบบรองรับการใช้งานในอาเซียน</li> <li>- พัฒนาและบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์อาเซียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>ยกระดับบุคลากรให้มีขีดความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับโลก</b></li> <li>- พัฒนาและบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์รองรับ ASEAN+๖</li> </ul>

๓.๑.๗ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ให้เป็นคณะกรรมการระดับชาติ ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีบทบาทหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์และผลักดันการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงบูรณาการการดำเนินงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานทั้งกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง โดยมีมุ่งหวังให้เกิดการบูรณาการ

ภาพใหญ่ของการพัฒนาแรงงานของประเทศเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้มีความยั่งยืน โดย กพร.ปช. ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก ๕ ด้าน ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒.๑๒



ที่มา: คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

รูปที่ ๓.๑ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

โดยในแต่ละด้านได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้ดังต่อไปนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/ฝีมือแรงงาน**

**เป้าหมายที่ ๑:** การบูรณาการระบบการพัฒนาแรงงานกับระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการ มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**เป้าหมายที่ ๒:** การจัดการ/มาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวมของประเทศ และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในทุกอาชีพที่สำคัญ

**เป้าหมายที่ ๓:** การปรับปรุงมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน**

**เป้าหมายที่ ๑:** กำหนดโครงสร้างข้อมูลมาตรฐานที่มีความเชื่อมโยงกัน ระหว่างข้อมูลการผลิต/พัฒนากำลังคน/พัฒนากำลังคน (Supply-side) และข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand-side)

**เป้าหมายที่ ๒:** พัฒนาระบบสารสนเทศกลางเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ (MIS) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**เป้าหมายที่ ๓:** ปรับบทบาทและแนวทางการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศกลางเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓: จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน**

- เป้าหมายที่ ๑: การกำหนดเป้าหมายและการใช้ประโยชน์ “แผนการพัฒนากำลังคน” ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เป้าหมายที่ ๒: การรวบรวมข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งหลักสูตรระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น
- เป้าหมายที่ ๓: การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานแต่ละอาชีพในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด และในแต่ละ Supply Chain ของอุตสาหกรรมสำคัญ ทั้งอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔: บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน**

- เป้าหมายที่ ๑: การกำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษาและพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- เป้าหมายที่ ๒: การจัดทำหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและตรงตามความต้องการ
- เป้าหมายที่ ๓: พัฒนาและใช้ประโยชน์ระบบฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาผ่านการฝึกอบรมเพื่อ/วิชาชีพ และข้อมูลความก้าวหน้าในสายอาชีพ/พัฒนาฝีมือแรงงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN**

- เป้าหมายที่ ๑: พัฒนาทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการแข่งขันของแรงงานไทย
- เป้าหมายที่ ๒: วิเคราะห์และเตรียมพร้อมรับผลกระทบของสาขาอาชีพที่จะได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียนในระยะแรก และการเตรียมตัวของประเทศ
- เป้าหมายที่ ๓: เตรียมพร้อมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานกลางของอาเซียน
- เป้าหมายที่ ๔: เตรียมแนวทางเพื่อกำหนดสาขาอาชีพอื่นที่จะมีการเปิดเสรีในอนาคต โดยคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

จากการทบทวน พบว่า กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ นั้นให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการต่างๆ เช่น แผนการพัฒนากำลังคน ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการด้านแรงงาน เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการสนับสนุนและบูรณาการภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอกกระทรวง

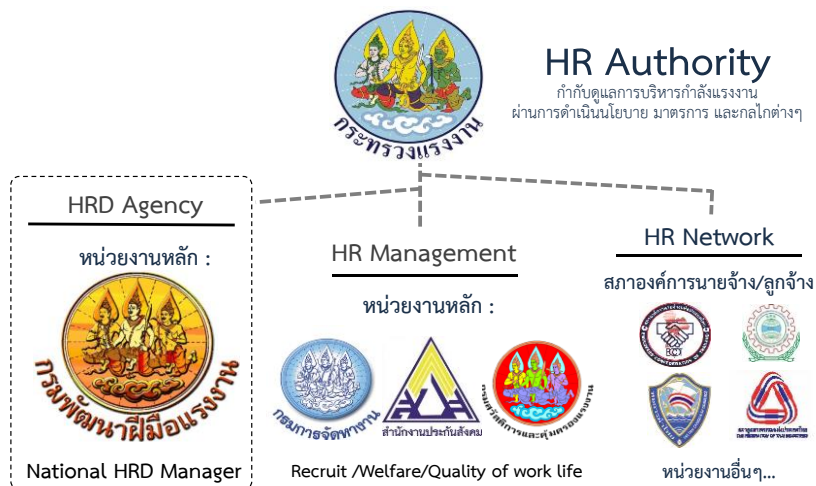
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยตรงคือในยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรื่องการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/ฝีมือแรงงาน โดยประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญที่จะทำให้เกิดการบูรณาการระบบการพัฒนาแรงงานกับระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการ มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ตั้งแต่ต้นทาง ซึ่งหมายถึงการนำเอาเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน เข้าไปสู่ระบบการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ในยุทธศาสตร์นี้ยังชี้ชัดว่าควรมีการจัดการระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวมของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพ และควรเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในทุกอาชีพที่สำคัญ และนำไปสู่การการปรับปรุงมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดอีกด้วย

### ๓.๑.๘ แผนการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ริเริ่มการปรับบทบาทการดำเนินงานของตนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) วิเคราะห์และเสนอแนะทิศทางและแนวทางการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน<sup>๕</sup> และในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางการปรับบทบาทของกรมฯ และมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ ได้เห็นชอบข้อเสนอการแผนการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- (๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development Authority) ที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษามาแล้ว และกำลังอยู่ในโลกแห่งการทำงาน



ที่มา: โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๗)

### รูปที่ ๓.๒ บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเป็น HRD Authority

- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับน้ำหนักของภารกิจ ๔ ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจะเพิ่มน้ำหนักภารกิจด้านการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) เพิ่มน้ำหนักภารกิจด้านการ

<sup>๕</sup> ภายใต้โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๗)

กำกับดูแล (Regulator) เพิ่มน้ำหนักภารกิจด้านการส่งเสริมประสานการดำเนินงาน (Facilitator/Coordinator) และรักษาน้ำหนักภารกิจในฐานะผู้ดำเนินการเอง (Operator)



ที่มา: โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๗)

รูปที่ ๓.๓ น้ำหนักการดำเนินงานภารกิจทั้ง ๔ ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยุคใหม่เน้นการสร้างผลลัพธ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวแรงงานและสถานประกอบการเป็นเป้าหมายชัดเจน โดยมุ่งเน้นการเพิ่ม “ผลิตภาพแรงงาน (Productivity)” และ “ความสามารถที่จะได้รับการจ้างงาน (Employability)” ซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่ตัวแรงงานและสถานประกอบการโดยตรง ไม่ใช่แค่การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งการจะทำให้เกิดผลิตภาพแรงงานและความสามารถที่จะได้รับการจ้างงานดังกล่าว ก็เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือ จึงชี้นำไปสู่การที่จะต้องเร่งการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญของประเทศ และส่งเสริมผู้ประกอบการให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และจ้างงานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังแสดงในรูปที่ ๓.๔
- (๔) มุ่งเน้นการทำให้เกิดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรทั้งในระดับภาพรวมของประเทศ และในระดับสถานประกอบการ ซึ่งหมายถึงการบูรณาการกลไกการดำเนินงานต่างๆของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่
- ก. การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
  - ข. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด
  - ค. การฝึกอบรมให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
  - ง. การทดสอบฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ
  - จ. การจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือฯและความรู้ความสามารถ

ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะผลักดันให้เกิดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

จุดประสงค์	อดีต - พ.ศ. ๒๕๕๗	พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗
จุดเน้นการดำเนินงาน	<p>Operation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดทำและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพหลัก</li> <li>• เน้นการฝึกฝีมือสายขาดแคลน/รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการทดสอบฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> </ul>	<p>Facilitation/Coordination</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญทั้งหมด และส่งเสริมผู้ประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน</li> <li>• เน้นการรับรอง (Accreditation)/ร่วมฝึกกับสถานประกอบการ และการส่งเสริมเครือข่ายฯ ดำเนินงาน</li> <li>• ให้ความสำคัญกับสถาบันประกอบกิจการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานฝึกฝีมือและหลักสูตร การทดสอบ ฯลฯ</li> </ul>	<p>Regulation/ Policy Advisor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพ/อาชีพเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม และทดสอบ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยกำกับดูแลด้านคุณภาพและจริยภาพ</li> </ul>
เป้าหมาย ณ วันสิ้นสุดช่วงระยะเวลา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ : ๑๔๗ สาขาอาชีพ</li> <li>• ฝึกฝีมือแรงงาน : ๓-๔ แสนคนต่อปี</li> <li>• ส่งเสริมผ่านระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษี : ๔-๕ ล้านคนต่อปี (สถานะปัจจุบัน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ : ~ ๔๕๐ ตำแหน่งงาน (โดยรวมกับสมาคม/สภาธุรกิจอุตสาหกรรม)</li> <li>• มาตรฐานของผู้ประกอบอาชีพ : ~ ๓๐๐ ตำแหน่งงาน</li> <li>• หน่วยงานเครือข่ายที่ได้รับการรับรอง (Accreditation) : ~ ๓๐๐ หน่วยงาน</li> <li>• ส่งเสริมการฝึกฝีมือแรงงานผ่านเครือข่ายฯ : ๕ ล้านคน</li> <li>• ฝึกฝีมือแรงงานผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ๓ แสนคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีสมาคมวิชาชีพ/อาชีพเครือข่ายครบทุกอุตสาหกรรมสำคัญ</li> <li>• มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพ</li> <li>• กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลด้านคุณภาพและจริยภาพของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> </ul>

ที่มา: โครงสร้างวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) และกำหนดแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๕๗)

รูปที่ ๓.๔ ทิศทางการกำหนดจุดประสงค์ จุดเน้น และเป้าหมายของการดำเนินงานตามบทบาทใหม่

(๕) ใช้ประโยชน์เครื่องมือ/กลไกการดำเนินงานตามกฎหมายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถืออยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งเครื่องมือต่างๆได้แก่

- ก. คณะกรรมการฯ ชุดต่างๆ (คณะกรรมการส่งเสริมฯ คณะกรรมการ กพร.ปช. ฯลฯ)
- ข. มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ค. หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือ
- ง. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จ. ระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษี
- ฉ. ระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ช. การทดสอบฝีมือ/การรับรองความรู้ความสามารถ
- ซ. เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ฌ. การแข่งขันฝีมือแรงงาน

ซึ่งเครื่องมือ/กลไกต่างๆดังกล่าวเป็นเครื่องมือตามกฎหมายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอยู่ แต่อาจจะยังมีได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภายใต้ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

(๖) กำหนดให้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นผลผลิตสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๘ กิจกรรมได้แก่ ๑) จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานและการประกันคุณภาพ ๒) จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรองความรู้และการประกันคุณภาพ ๓) กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.๒๒) ๔) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๖) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถฯ (๗) รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของเครือข่าย (๘) เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ดังแสดงในรูปที่ ๓.๕

อย่างไรก็ตามผลผลิตและกิจกรรมเหล่านี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องนำไปเป็นฐานในการหารือและเจรจากับสำนักงบประมาณในกระบวนการทบทวนโครงสร้างผลผลิตและกิจกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ ต่อไป

<b>ผลิตภัณฑ์ 1</b> <b>นโยบาย แผน และ</b> <b>มาตรการเพื่อส่งเสริมการ</b> <b>พัฒนาฝีมือแรงงาน</b>	<b>ผลิตภัณฑ์ 2</b> <b>มาตรฐานฝีมือแรงงาน</b> <b>แห่งชาติ</b>	<b>ผลิตภัณฑ์ 3</b> <b>ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือ</b> <b>แรงงานทดสอบมาตรฐาน</b> <b>และรับรองความรู้</b> <b>ความสามารถ</b>	<b>ผลิตภัณฑ์ 4</b> <b>สถานประกอบการที่มีการที่มี</b> <b>ระบบการพัฒนาฝีมือ</b> <b>แรงงานแบบครบวงจร</b>
<b>กิจกรรมหลัก</b> จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย อุตสาหกรรม (กพร.ปช.) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ จังหวัด (กพร.ปจ.) ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28)	<b>กิจกรรมหลัก</b> จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพ จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง ความรู้และการประกันคุณภาพ กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน (ม.22)	<b>กิจกรรมหลัก</b> ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกอาชีพของ สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์ พัฒนาระบบ E-Training ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดให้มี ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้ ประสงค์ประกอบอาชีพควบคุม จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน	<b>กิจกรรมหลัก</b> ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงานแบบครบวงจรภายใน สปก. ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26) ให้ความะนำในการเพิ่มผลิตภาพและ นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการและการ ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาคบริการ ใช้งานส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถาน ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฯที่ผู้ผ่านการรับรองความรู้ฯ ปฏิบัติงานในสถานประกอบการกิจการ
<b>กิจกรรมหลัก</b> กำหนดหลักยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถฯ รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ เครือข่าย เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ			

รูปที่ ๓.๕ ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมหลักตามที่คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบ

### ๓.๑.๙ บทวิเคราะห์

จากการทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ต่างๆ ดังที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นนั้น เมื่อประมวลและวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมดจะพบประเด็นสำคัญที่ได้จากการทบทวน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญทั้งสิ้น ๙ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. มุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงาน
๒. เน้นการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่สอดคล้องและทันต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ
๓. สร้างความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
๔. มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งมาตรการแรงจูงใจ มาตรการเชิงบังคับ และอื่นๆ
๕. นำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นกลไกสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกแห่งการเรียนรู้
๖. นำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการทำงานของผู้จบการศึกษาทุกระดับ
๗. เน้นการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในกาพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ในลักษณะเครือข่ายร่วมทำงาน
๘. มุ่งส่งเสริมให้เกิดการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรตั้งแต่การทำมาตรฐาน ไปจนถึงการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๙. สร้างระบบประกันคุณภาพระบบการดำเนินงานด้านจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือ รวมถึงระบบรับรองต่างๆ

ตารางที่ ๓.๒ ตารางวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นจุดเน้นของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน ฉบับต่างๆของประเทศ

ข้อที่	ประเด็น	๑๒ แผนปฏิรูปเศรษฐกิจ	๑๑ แผนปฏิรูปสังคม	๑๐ แผนปฏิรูปการคลัง	๙ แผนปฏิรูปการต่างประเทศ	๘ แผนปฏิรูปการเกษตร	๗ แผนปฏิรูปการสาธารณสุข	๖ แผนปฏิรูปการพลังงาน	๕ แผนปฏิรูปการคมนาคม	๔ แผนปฏิรูปการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๓ แผนปฏิรูปการแรงงาน	๒ แผนปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๑ แผนปฏิรูปการศึกษาระดับพื้นฐาน
๑	การมุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๒	การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องและทันต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๓	ความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๔	มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๕	การใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นกลไกสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกแห่งการเรียนรู้	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๖	การนำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการทำงานของผู้จบการศึกษา	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
๗	การบูรณาการดำเนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในกาพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

๗.	ประเด็น							
๘	ส่งเสริมให้เกิดการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรตั้งแต่การทำมาตรฐาน ไปจนถึงการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ
๙	การประกันคุณภาพระบบการดำเนินงานด้านจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ	๑๑ หลักสูตร ๒๒ สาขาอาชีพ

### ๓.๒ การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น คณะที่ปรึกษาได้รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๑๘ ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น ๕ กลุ่มได้แก่

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ฉบับ
๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๙ ฉบับ
๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๓ ฉบับ
๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ ฉบับ
๕. ร่างกฎหมายจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ จำนวน ๑ ฉบับ

#### ๓.๒.๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
๒. กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

ตารางที่ ๓.๓ สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กฎหมาย	สาระสำคัญ
พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕	มาตรา ๓๔ กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มาตรา ๓๕ กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการจัดหางาน (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๖) สำนักงานประกันสังคม

กฎหมาย	สาระสำคัญ
<p>กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔</p>	<p>ข้อ ๒ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพ ของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้มี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้...</p> <p>(๒) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>ข้อ ๑๑ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>(๒) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล</p> <p>(๓) จัดให้มีระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงาน และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนด</p> <p>(๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต ติดตาม และกำกับดูแลผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน</p> <p>(๕) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำ มาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้าง งาน</p> <p>(๖) ประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการ จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ และส่งเสริมการจัดการแข่งขันฝีมือ แรงงานในสถานประกอบกิจการ</p> <p>(๗) ส่งเสริมการประกอบอาชีพแรงงานฝีมือและวิชาชีพควบคุมตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>(๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย</p>

**๓.๒.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๙ ฉบับ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๗
๒. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบวิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๕. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็น ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๖. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องกำหนดอัตราทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน
๗. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขใน การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือ รับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๘. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน
๙. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการ ที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๓.๔ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของ  
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๑	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๗	<p>กำหนดนิยาม เครื่องมือ และแนวทางสำหรับส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะ                      ในส่วนของมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ โดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้</p> <p><b>มาตรา ๕</b> ในพระราชบัญญัตินี้ ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัด                      ระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพใน                      สาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้</li> <li>- “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้                      ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดของ                      มาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> <li>- “ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้                      ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้</li> <li>- “ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือ                      แรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> </ul> <p>...หมวด ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p><b>มาตรา ๒๒</b> เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำ                      มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อความ                      เห็นชอบ</p> <p>มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจา                      นุเบกษาแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐาน                      ฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา ๒๓ หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน                      ฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น                      ตามมาตรา ๒๔</p> <p>คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้                      ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด</p> <p><b>มาตรา ๒๓</b> ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ                      ส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p><b>มาตรา ๒๔</b> ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ขอ                      อนุญาตต่อนายทะเบียน</p> <p>การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้ใบอนุญาต                      และการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่                      คณะกรรมการประกาศกำหนด</p> <p><b>มาตรา ๒๕</b> ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เรียกเก็บค่าทดสอบ                      จากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด</p> <p><b>มาตรา ๒๖</b> ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้                      ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน</p> <p>การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำ                      มาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน                      และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง                      ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด</p>

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๒	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒	กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในระเบียบนี้ ดังนี้ ...ข้อ ๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๓) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง (๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๕) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมายในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการเห็นว่ามีกรณีจำเป็นอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาได้ เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอย่างใดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามโดยเร็ว
๓	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่จะประกาศสาขาอาชีพ โดยมีสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมดังต่อไปนี้ (พ.ศ.๒๕๕๘) ... ข้อ ๒ กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ (๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง (๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม (๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล (๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (๖) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม (๗) สาขาอาชีพภาคบริการ

ส่วนประกาศคณะกรรมการส่งเสริมฯ อีก ๖ ฉบับที่มีได้แสดงสาระสำคัญในตารางที่ ๓.๔ นั้น เป็นรายละเอียด หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ เงื่อนไข และรายละเอียดสำคัญอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ และการออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนแนวปฏิบัติการใช้จ่ายเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๓.๒.๓ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๑ และ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘

### ๓. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตารางที่ ๓.๕ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๑	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๑ และ ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๑	<p>เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองแรงงาน โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงาน คือเรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนด โดยมีสาระสำคัญตามกฎหมายดังนี้</p> <p>...</p> <p>มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้ “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>มาตรา ๓๙ คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>...</p> <p>(๓) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>(๔) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>มาตรา ๘๗ ...</p> <p>ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและ พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่ กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด</p> <p>มาตรา ๘๘ เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้ว ให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตาม</p> <p>มาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมี ผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด</p> <p>ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ ในที่เปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ</p>

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๒	พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘	<p>เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือลูกจ้างให้นายจ้างทั้งในประเทศและนอกประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ เรื่องทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้</p> <p>มาตรา ๔๗ ทวิ ห้ามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานวันแต่จะได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>มาตรา ๔๗ จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด</p> <p>มาตรา ๔๗ เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าทดสอบฝีมือ...</p> <p>มาตรา ๔๗ ฉ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มีสมุดทะเบียนบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้</p> <p>มาตรา ๔๗ สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต...</p>
๓	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	<p>เป็นประกาศที่อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๑๑ โดยนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับใด ไม่ว่าจะครอบคลุมมาตรฐานฝีมือทั้งหมดยกหรือส่วนหนึ่งส่วนใดก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับนั้น โดยจนถึงปัจจุบัน ได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้วทั้งสิ้น ๔ ฉบับ (ข้อมูลถึง ตุลาคม ๒๕๕๘)</p>

**๓.๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ ฉบับ ได้แก่**

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับระบบพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีจำนวน ๕ ฉบับ ได้แก่

๑. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๕๔
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเรื่อง การกำหนดสาขาวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้คุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการออกหนังสือรับรองแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๗

## ๕. มติ ครม. เรื่องกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

### ตารางที่ ๓.๖ สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๑	พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๕๔	<p>เป็นกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้</p> <p>...</p> <p>มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้</p> <p>“วิชาชีพ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคคลซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ไม่หมายความรวมถึงวิชาชีพขององค์กรวิชาชีพที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ</p> <p>“คุณวุฒิวิชาชีพ” หมายความว่า การรับรองความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลในการทำงานตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้</p> <p>“มาตรฐานอาชีพ” หมายความว่า การกำหนดระดับสมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้</p> <p>“สมรรถนะ” หมายความว่า การใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อการประกอบอาชีพ</p> <p>...</p> <p>มาตรา ๗ ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ดำเนินการศึกษวิจัยและพัฒนาาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ</p> <p>(๓) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ</p> <p>(๔) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p> <p>(๕) ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม</p> <p>(๖) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p> <p>...</p> <p>หมวด ๔ การประสานการปฏิบัติการ</p> <p>มาตรา ๓๐๐ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศอย่างบูรณาการและมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ประสานการปฏิบัติการกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพในทิศทางที่สอดคล้องกัน</p> <p>การประสานการปฏิบัติการตามวรรคหนึ่ง สถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจจัดทำบันทึกข้อตกลงฉบับหนึ่งหรือหลายฉบับระหว่างสถาบันกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อกำหนดวิธีการ เงื่อนไข การใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นได้ตามที่เห็นสมควรรวมทั้งการมอบอำนาจของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐให้สถาบันดำเนินการใด ๆ แทนด้วย ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการนั้นและตามความ</p>

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
		<p>เหมาะสม</p> <p>มาตรา ๓๑ ในการดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้คณะกรรมการหรือสถาบันประสานและตกลงร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการและการปฏิบัติหน้าที่ด้านมาตรฐานอาชีพเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน</p> <p>...</p>
๒	ประกาศคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเรื่อง การกำหนดสาขาวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๗	<p>คณะกรรมการบริหารสถาบันได้ออกประกาศเพื่อกำหนดสาขาวิชาชีพที่สถาบันจะสามารถให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพได้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้</p> <p>ข้อ ๓ ให้สาขาวิชาชีพดังต่อไปนี้ เป็นสาขาวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพได้</p> <p>(๑) สาขาวิชาชีพก่อสร้าง</p> <p>(๒) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการทำเครื่องประดับ</p> <p>(๓) สาขาวิชาชีพการเชื่อม</p> <p>(๔) สาขาวิชาชีพการกีฬา</p> <p>(๕) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้</p> <p>(๖) สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร</p> <p>(๗) สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม</p> <p>(๘) สาขาวิชาชีพการฝังเมือง</p> <p>(๙) สาขาวิชาชีพภาษาต่างประเทศและล่ามแปล</p> <p>(๑๐) สาขาวิชาชีพการสื่อสารและสื่อสารมวลชน</p> <p>(๑๑) สาขาวิชาชีพการออกแบบแฟชั่น</p> <p>(๑๒) สาขาวิชาชีพการออกแบบผลิตภัณฑ์</p> <p>(๑๓) สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม</p> <p>(๑๔) สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน</p> <p>(๑๕) สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย</p> <p>(๑๖) สาขาวิชาชีพเซรามิกและเครื่องเคลือบ</p> <p>(๑๗) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์</p> <p>(๑๘) สาขาวิชาชีพการบิน</p> <p>(๑๙) สาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก</p> <p>(๒๐) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดการงานแต่งงาน</p> <p>(๒๑) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดประชุมและนิทรรศการ</p> <p>(๒๒) สาขาวิชาชีพธุรกิจทดสอบและตรวจสอบ</p> <p>(๒๓) สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการดูแลสัตว์</p> <p>(๓๖) สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์</p> <p>(๓๗) สาขาวิชาชีพศิลปะการแสดงและการบันเทิง</p> <p>(๓๘) สาขาวิชาชีพสิ่งแวดล้อมและสารอันตราย</p> <p>(๓๙) สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม</p> <p>(๔๐) สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม</p> <p>(๔๑) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์</p> <p>(๔๒) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิต</p> <p>(๔๓) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี</p> <p>(๔๔) สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์</p> <p>(๔๕) สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์</p> <p>(๔๖) สาขาวิชาชีพผลิตชิ้นส่วนยานยนต์</p> <p>(๔๗) สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านการกีฬา)</p> <p>(๔๘) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวการแพทย์</p> <p>(๔๙) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ</p> <p>(๕๐) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์</p> <p>(๕๑) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตแก้วและเครื่องแก้ว</p> <p>(๕๒) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลและโลหะการ</p> <p>(๕๓) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตและแปรรูปเหล็ก</p> <p>(๕๔) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมพลาสติก</p> <p>(๕๕) สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการทำความสะอาด</p> <p>(๕๖) สาขาวิชาชีพธุรกิจโฆษณาและประชาสัมพันธ์</p> <p>(๕๗) สาขาวิชาชีพธุรกิจรักษาความปลอดภัย</p> <p>(๕๘) สาขาวิชาชีพธุรกิจดนตรี</p>

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
		<p>เลี้ยง (๕๙) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดการพื้นที่สีเขียว</p> <p>(๒๔) สาขาวิชาชีพธุรกิจประกัน (๖๐) สาขาวิชาชีพธุรกิจสาธารณสุขและ บริการสาธารณะ</p> <p>(๒๕) สาขาวิชาชีพธุรกิจภาพถ่าย (๖๑) สาขาวิชาชีพธุรกิจสถานีบริการ เชื้อเพลิง</p> <p>(๒๖) สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและ สิ่งพิมพ์</p> <p>(๒๗) สาขาวิชาชีพธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (๖๒) สาขาวิชาชีพธุรกิจฅมปากิจ</p> <p>(๒๘) สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ (๖๓) สาขาวิชาชีพธุรกิจอาหาร</p> <p>(๒๙) สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (๖๔) สาขาวิชาชีพความปลอดภัยในการ ทำงาน</p> <p>(๓๐) สาขาวิชาชีพบริหารทรัพยากร (๖๕) สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา</p> <p>(๓๑) สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา (๖๖) สาขาวิชาชีพบริการวิจัยและสำรวจ ความคิดเห็น</p> <p>(๓๒) สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงาน ทดแทน</p> <p>(๓๓) สาขาวิชาชีพมาตรวิทยา (๖๗) สาขาวิชาชีพบริการทางการเงิน</p> <p>(๓๔) สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ (๖๘) สาขาวิชาชีพบริการเทคโนโลยี</p> <p>(๓๕) สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและ ระบบราง (๖๙) สาขาวิชาชีพไฟฟ้า</p> <p>(๗๐) สาขาวิชาชีพเครื่องปรับอากาศ</p> <p>(๗๑) สาขาวิชาชีพเครื่องทำความเย็น</p>
๓	มติ ครม. เรื่องกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ	<p>คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ "กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ" เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษานำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปดำเนินงานประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งเอกชนโดยบูรณาการความเชื่อมโยงของระดับคุณวุฒิ การศึกษาทั้ง ๙ ระดับให้สอดคล้องกับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศและ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดไปพร้อมกัน</p>

ส่วนกฎหมายอีกสองฉบับที่มีได้แสดงสาระสำคัญไว้ข้างต้นเป็น ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้คุณวุฒิวิชาชีพ และการออกหนังสือรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

### ๓.๒.๕ ร่างกฎหมายจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ

สภาปฏิรูปแห่งชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน ได้เสนอ ร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการ การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ... เป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปการแรงงาน โดยมีสาระสำคัญแสดงดังตารางที่ ๓.๗

ตารางที่ ๓.๗ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
๑	ร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการการ พัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน แห่งชาติ พ.ศ. ...	<p>- ให้มี "คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ" มี นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ</p> <p>- มาตรา ๙ คณะกรรมการฯนี้มีอำนาจหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานของหน่วยงานต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</li> <li>○ กำหนดรูปแบบและวิธีการบูรณาการงาน่วมกันของทุกฝ่าย</li> </ul>

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ประสานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนา</li> <li>○ ส่งเสริมและกำกับให้เกิดการเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน</li> <li>○ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ความร่วมมือกับภาคการผลิต การค้า การท่องเที่ยว การบริการ และการประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ</li> <li>○ กำกับดูแลการพัฒนามาตรฐานการทำงานทุกสาขาอาชีพ</li> <li>○ ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานที่จัดการศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนและฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ</li> <li>○ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน</li> <li>○ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง</li> <li>○ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> </ul> <p>- มาตรา ๑๓ ให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานสังกัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เกิดการเทียบโอนผลการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงาน หรือผลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพหรือผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกำลังคนและฝีมือแรงงาน ไปเป็นผลทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่างๆ</p> <p>- มาตรา ๑๔ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานตามกฎหมายหรือภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือประชาชน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยให้ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมครอบคลุมในทุกสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง และครอบคลุมในทุกพื้นที่</p> <p>- มาตรา ๑๘ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงาน</p>

### ๓.๒.๖ บทวิเคราะห์

จากการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ โดยมุ่งหมายให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบกิจการและประเทศ โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับเครื่องมือ/กลไกการทำงานจากข้อบัญญัติต่างๆตามกฎหมายมากมาย อาทิ
  ๑. มาตรฐานฝีมือแรงงาน
  ๒. หลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
  ๓. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
  ๔. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/การประเมินความรู้ความสามารถ
  ๕. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
  ๖. การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับผู้ที่ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริม
  ๗. การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
  ๘. การแข่งขันฝีมือแรงงาน
  ๙. กลไกคณะกรรมการระดับชาติที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นจึงอยู่ที่ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ใช้กลไกเครื่องมือเหล่านี้อย่างเต็มที่ตามเจตนารมย์แล้วหรือไม่ และได้ใช้กลไกเครื่องมือเหล่านี้อย่างเชื่อมโยง บูรณาการ และสอดประสานกัน อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๒. ในส่วนของ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” พบว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เป็นเสมือนโครงสร้างพื้นฐานทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปูทางไปสู่การใช้เครื่องมือกลไกอื่นๆ เช่น การทำหลักสูตร การฝึกอบรมฝีมือ การทดสอบ กองทุนฯ และอื่นๆ หากขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว กลไกอื่นๆก็จะไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น การใช้เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปสนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือที่ใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น
๓. ประเด็นเรื่องรายละเอียดของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่างๆที่อาจจะยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และมีการปรับแก้หากจำเป็น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างเต็มที่ เช่น เรื่องการใช้หน่วยงานเครือข่ายเพื่อช่วยดำเนินงาน การรับรองหน่วยงานเครือข่าย การมอบอำนาจ กระจายอำนาจการพิจารณาเห็นชอบในเรื่อง

ต่างๆ หลักเกณฑ์คุณสมบัติของบุคคลและหน่วยงานต่างๆที่อยู่ในระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และประเด็นอื่นๆ

๔. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้รับมอบหมายให้จัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และสามารถออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และได้กำหนดสาขาวิชาชีพที่สามารถออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพได้แล้ว ๗๑ สาขา ในส่วนนี้ยังขาดความชัดเจนทางกฎหมายว่าระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีขอบเขตการดำเนินงานอย่างไร เพื่อมิให้เกิดการทับซ้อนของภารกิจระหว่างหน่วยงานทั้งสองได้ อย่างไรก็ตามในขณะที่ยังขาดความชัดเจนทางด้านกฎหมาย แต่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ควรหาวิธีร่วมดำเนินงานในลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างมั่นใจ มิเกิดการทับซ้อนที่จะนำไปสู่การใช้งบประมาณในการดำเนินงานภารกิจอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความครอบคลุมและบทบัญญัติตามกฎหมายก็จะเห็นได้ชัดว่า ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นระบบมาตรฐานหลักของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาในโลกของการทำงาน เนื่องจากกฎหมายอื่นๆ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย กพร.ปช. ประมวลรัษฎากรที่เกี่ยวกับการให้สิทธิประโยชน์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงาน จะอ้างถึง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” เป็นหลัก

ประเด็นจึงอยู่ที่ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเร่งผลักดันระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นกลไกหลักเพื่อสนับสนุนการยกระดับฝีมือของแรงงาน และยกระดับความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการได้ดังเจตนารมณ์ของกฎหมายได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

\*\*\*\*\*

## ๔ ทบทวน วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๔.๑ หน่วยงานภาครัฐ

#### ๔.๑.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลมีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือและกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
๔. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานการประกอบอาชีพ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๕. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานและเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการกิจด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ใน ๓ ระดับได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ<sup>๖</sup> ซึ่งเป็นภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสอดคล้องกับอำนาจ

<sup>๖</sup> ๑. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่บุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการรับนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษา หรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาเข้ารับการฝึกด้วย

หน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๑ การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรา ๘ และมาตรา ๒๐

งานสำคัญที่เป็นภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคือการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามที่กำหนดในมาตรา ๒๒-๒๖ ซึ่งระบุให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ และเสนอให้รัฐมนตรีเห็นชอบ และเมื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้ว่า “มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้” โดยในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ นี้ ได้บัญญัติเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้ในหมวดที่ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ๕ มาตรา ตั้งแต่มาตรา ๒๒ ถึงมาตรา ๒๖

ทั้งนี้ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ นั้นมี ๒ ประเภท ได้แก่

### ๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

มาตรฐานฝีมือแรงงานตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้นในสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม และเสนอให้รัฐมนตรีเห็นชอบก่อนประกาศใช้และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น และในบางสาขาอาชีพก็จะมีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยคณะกรรมการค่าจ้าง โดยนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับ ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอ้างอิงอยู่ ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับตามที่ประกาศ

ฉะนั้นระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินั้นมีการทำงานตามลำดับ ดังนี้

๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือแรงงาน ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๒. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่บุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการรับนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษา หรือบุคคลที่ทางราชการสงมาเข้ารับการศึกษา

๓. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

ระดับที่ ๑ คือ ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำของหัวหน้างาน

ระดับที่ ๒ คือ ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้ดี และมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ระดับที่ ๓ คือ ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหา นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้

๒) กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริม

๒) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ส่งเสริม

๓) จัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๔) ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับ

โดยมีขั้นตอนกระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้

๑) รวบรวมข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สมาคมวิชาชีพ และสถานประกอบกิจการ เป็นต้น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาขาอาชีพที่ควรกำหนดเป็นมาตรฐานฯ

๒) ขออนุมัติสาขาที่จะกำหนดมาตรฐานฯ และคณะอนุกรรมการกำหนดฯ โดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมาเป็นอนุกรรมการฯ ในการยกร่างมาตรฐานฯ

๓) ยกร่างมาตรฐานฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญยกร่างการจัดสัมมนา การประชุมพิจารณาโดยคณะอนุกรรมการฯ

๔) คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาร่างมาตรฐานฯ

๕) เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ

๖) นำมาตรฐานฯ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมฯ เสนอรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

๗) นำมาตรฐานฯ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

๘) นำมาตรฐานฯ ไปกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

## ๒. มาตรฐานของผู้ประกอบอาชีพ

มาตรฐานฝีมือแรงงานตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบกิจการหรือผู้ใดที่ประสงค์จะให้มีการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองก็จะยื่นคำขอต่อนายทะเบียน (อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ที่อธิบดีฯ มอบหมาย) เมื่อได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วจะสามารถใช้เพื่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ

จุดเด่นของมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ คือ เป็นมาตรฐานที่ผู้ประกอบกิจการทำขึ้นเองเพื่อใช้เองในกิจการของตน และทำให้เกิดการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในกิจการของตน ซึ่งผลดีที่จะเกิดขึ้นคือกิจการนั้นๆ จะมีแรงงานที่มีคุณภาพสูง เป็นการเพิ่มผลิตภาพ

แรงงานโดยตรงให้แก่ผู้ประกอบการ และนำไปสู่การกำหนดค่าจ้างภายในของกิจการให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับที่ลูกจ้างแต่ละคนได้ ซึ่งเป็นไปตามระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี

ทั้งนี้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบมาตรฐานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ด้าน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การพยายามผลักดันระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานของผู้ประกอบอาชีพก็ตาม

ขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังต้องส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพ โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากรและสิทธิประโยชน์ต่างๆ<sup>๗</sup> ในการสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น สถานประกอบการที่เข้าข่ายได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวนี้ ต้องเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ที่ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ห้ามมิให้ผู้ประกอบการเรียกหรือเก็บเงินค่าฝึกอบรม หรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึกอบรม<sup>๘</sup>

กลไกที่กรมพัฒนาใช้ขับเคลื่อนในการปฏิบัติการกิจตามกฎหมายคือ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

<sup>๗</sup> สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ คือ

๑. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ ๔๓๗ พ.ศ. ๒๕๔๘)
๒. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยออกเป็นประกาศกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร
๓. สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ดำเนินการฝึก ได้เสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร
๔. มีสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้
๕. มีสิทธิได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือ ค่าปรึกษา และแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านต่างๆ และกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

<sup>๘</sup> มาตรา 15 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคนและจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการ และเลขานุการ<sup>๙</sup> โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
๓. ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
๔. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ตามมาตรา 22
๕. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๗. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๘. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
๙. ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
๑๐. ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๑. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 58 วรรคสอง และคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 49 วรรคสอง
๑๒. ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
๑๓. ปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น ซึ่งได้กล่าวถึงในช่วงต้นแล้วนั้น จึงกำหนดให้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน<sup>๑๐</sup>” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเก็บรักษาเงินกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

<sup>๙</sup> มาตรา 38 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

<sup>๑๐</sup> กองทุน ประกอบด้วย

๑. เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙
๒. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้
๓. เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน
๔. เงินและหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน
๕. ดอกหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน
๖. เงินและหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก ๑ ถึง ๕ ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

นอกจากกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมเอง และสถานประกอบกิจการภาคเอกชนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การส่งเสริม ยังมีอีกหนึ่งกลไกที่เชื่อมโยงกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน คือ “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กพร.ปช.” ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ และกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปลัดกรุงเทพมหานคร นายกษัตริย์ศึกประจักษ์ศิลปาคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกรรมการอื่นซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวนหน่วยงานละสองคน และจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสามคน โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และรองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายให้เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๒. ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓. ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมเป็นกรรมการด้วยนั้น เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) เท่ากับเป็นการส่งเสริมบทบาทใน

การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพของผู้  
อยู่ในกำลังแรงงานให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๔.๑.๒ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบัน  
คุณวุฒิวิชาชีพ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการ  
พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ จัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล ขึ้นทะเบียนและพัฒนา  
องค์กรเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคล รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ  
มาตรฐานอาชีพ สถาบันได้เร่งรัดจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และนำร่ององค์กรที่มีหน้าที่  
รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ  
สถาบันการศึกษา โดยภารกิจหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตามพระราชกฤษฎีกา  
จัดตั้งสถาบันฯ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีดังนี้

**วัตถุประสงค์การจัดตั้ง** ตามมาตรา ๗ ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
๓. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
๔. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
๕. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ  
รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
๖. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม  
สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ  
และมาตรฐานอาชีพ

**อำนาจหน้าที่** ตามมาตรา ๘ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่  
ดังต่อไปนี้

๑. ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่างๆ
๒. ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อ  
ประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน
๓. ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งใน  
ประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
๔. จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
๕. เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการต่างๆ  
ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

๖. มอบให้องค์กรหรือบุคคลอื่นทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
๗. ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ
๘. ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

การดำเนินงานของ สคช. ในระยะที่ผ่านมา มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และจัดทำมาตรฐานอาชีพ จึงได้พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งยังสนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบการในสาขาวิชาชีพต่างๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและแนวทางการประเมินของตนเอง จนถึงปัจจุบัน สคช. ได้ดำเนินการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพโดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๗ ระดับ มาตรฐานเหล่านี้จะนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะ และให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอันเป็นบันไดสู่ความก้าวหน้าของผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะทั้งที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษา และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองตามเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากนี้ สคช. ยังได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพดังกล่าวไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับองค์กรในต่างประเทศเพื่อเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพของไทยกับต่างประเทศในสาขาวิชาชีพเดียวกัน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

### ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ คือ ระบบที่กำหนดมาตรฐานสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการทดสอบวัดผลและรับรองว่าผู้ที่ผ่านการทดสอบวัดผลมีสมรรถนะเทียบเท่าหรือสูงกว่าระดับสมรรถนะมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับคุณวุฒิของแต่ละอาชีพและแต่ละระดับ

ในปัจจุบันระบบคุณวุฒิวิชาชีพนั้นอยู่ในการจัดการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้กำหนดระดับการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการประกอบอาชีพ เรียกว่า “มาตรฐานอาชีพ” ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพที่มีมาตรฐานอาชีพ ก็จะสามารถเข้ารับการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพเพื่อที่จะได้รับ “คุณวุฒิวิชาชีพ” ซึ่งเป็นการรับรองความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานตามมาตรฐานอาชีพ มี ๗ ระดับ คุณวุฒิวิชาชีพระดับที่ ๑ เป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน และคุณวุฒิวิชาชีพระดับสูงสุดเป็นสมรรถนะขั้นเชี่ยวชาญที่สุด ซึ่งผู้ที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพจะสามารถนำไปใช้เพิ่มความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ และในอนาคตผู้ที่ผ่านการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพจะยังสามารถนำระดับคุณวุฒิวิชาชีพไปเทียบโอนกับระดับคุณวุฒิการศึกษาได้ตามระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF)

ในส่วนของบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ สคช. มีลักษณะคล้ายคลึงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ เปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ วิชาชีพ

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
การจัดทำมาตรฐาน	๑. การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามฐานสมรรถนะ โดยแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑.๑ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๑.๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ โดยการส่งเสริม/สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง ๑.๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับผู้ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ ๒. การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานตามฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑.การจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยการส่งเสริม/สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพ ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
การทดสอบฝีมือแรงงาน	๑. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงาน ๑.๑ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๑.๒ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ๑.๓ การทดสอบฝีมือแรงงานคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยแบ่งหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ – สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ(วิทยาลัยแรงงาน) ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๘ แห่งทั่วประเทศ – ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เอกชน) ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพโดยการให้องค์กรที่ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่ในการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
การฝึกอบรม	๑. การฝึกอบรมฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบ โดยแบ่งหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ๑.๑ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ (วิทยาลัยแรงงาน) ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๘ แห่ง ๑.๒ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (เอกชน) ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ	

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	แรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕	
การรับรอง	<p>๑. การรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ โคนศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ</p> <p>๑.๑ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๗ แห่งทั่วประเทศ</p> <p>๑.๒ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นองค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ</p>	<p>๑. รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ</p>
การส่งเสริม/ติดตาม/กำกับดูแล	<p>๑. การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ</p> <p>๒. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p>
การวิจัยและพัฒนา		<p>๑. ศึกษาวิจัยและพัฒนาาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>๒. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p>
พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานปี ๒๕๔๕	<p>๑. การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ</p> <p>๓. จัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. มีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๕. มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน</p> <p>๗. การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	
ประโยชน์ต่อแรงงาน	<p>๑. เปิดโอกาสให้ผู้ที่สะสมประสบการณ์ในการทำงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อรับทราบระดับฝีมือความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของตนและพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น เพิ่มรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๒. คนหางานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการยกระดับคุณค่าการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพของแรงงานไทย ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล</p> <p>๒. สร้างความเป็นธรรมให้กับกำลังแรงงานในสายอาชีพ</p>

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	<p>แรงงานแห่งชาติ สามารถนำหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน เป็นเอกสารประกอบในการสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มโอกาสในการมีงานทำเนื่องจากนายจ้างเชื่อมั่นในฝีมือ</p> <p>๓. ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสามารถเพิ่มโอกาสในการรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพที่กระทรวงแรงงานกำหนด</p> <p>๔. ผู้ถูกเลิกจ้างหรือผู้ว่าจ้างงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับฝีมือและความสามารถของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม</p>	
ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ	<p>๑. สถานประกอบการกิจการสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการวางแผนการจ้างและกำหนดโครงสร้างขององค์กร รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานได้</p> <p>๒. การจ้างงานโดยใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสามารถลดปัญหาหรือความเสียหายในกระบวนการผลิตหรือบริการ เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์สินค้า/บริการที่มีคุณภาพ เพิ่มความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการในสายตาของผู้บริโภค</p>	๑. เพื่อพัฒนาอาชีพและสร้างการยอมรับในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
ประโยชน์ต่อผู้บริโภค	๑. ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการจากแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะได้ผลงานที่มีคุณภาพเที่ยงตรง เป็นธรรม และเชื่อถือได้	
ประโยชน์ต่อภาคราชการ	๑. สามารถนำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และวางแผนการพัฒนากำลังคน	
ประโยชน์ต่อประเทศชาติ	๑. แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทย ก็จะส่งผลในด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการลงทุนของต่างชาติ และการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะส่งผลให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมดำรงชีพอยู่ได้อย่างดี กินดี สังคมสงบสุขประเทศชาติมั่นคง	๑. สร้างความเชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

จากการเปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พบว่า ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีบทบาทภารกิจที่คล้ายคลึงกัน จึงควรมีการบูรณาการการทำมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้มีการต่อยอดระดับของมาตรฐาน

อาชีพและสามารถส่งต่อให้กับสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป

#### ๔.๑.๓ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬากับการศึกษาทุกระดับ การเสนอแนะนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการประเมินผลการจัดการศึกษา

ภารกิจสำคัญที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รับมอบหมายให้ดำเนินการคือการจัดทำและขับเคลื่อนการใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework – NQF) ซึ่งเป็นรูปใหญ่ของการกำหนดลักษณะที่เป็นผลลัพธ์และคุณภาพของการผลิตคนรวมทั้งการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยทั้งในภาคของการศึกษาและภาคของการทำงาน ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ คือ กลไกในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล โดยใช้ระบบคุณวุฒิเป็นเครื่องมือประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลโดยการเชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษากับคุณวุฒิวิชาชีพเทียบเคียงกันในการเทียบโอนประสบการณ์จากการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย และระบบทวิภาคี เพื่อส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติรวมทั้งมองเห็นถึงเส้นทางการเรียนรู้และการก้าวหน้าอย่างชัดเจนและเป็นการส่งเสริมการประกันคุณภาพบุคคลตามระดับคุณวุฒิ ซึ่งหลักการสำคัญของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นกลไกสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคการผลิตและบริการกับระบบคุณวุฒิทางการศึกษาของสถาบันการศึกษา ผ่านกระบวนการการศึกษา อบรม ทดสอบ วัดและประเมินผล ทั้งด้านการเรียนรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เดิม (Recognition of Prior Learning-PRL) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตร ซึ่งจะนำมาสู่การยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพ และเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (Widening Education Participation) รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของกำลังแรงงาน
๒. สนับสนุนนโยบายการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การยกระดับและสร้างมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาให้มีความเป็นมาตรฐานและสามารถเทียบเคียงกับนานาชาติ
๓. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทยกับกรอบคุณวุฒิที่เป็นสากลในระดับนานาชาติเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านกำลังคนในตลาดแรงงานของประเทศไทยและประเทศต่างๆในภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมตลาดแรงงานให้มีการแข่งขันสามารถเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน นักเรียน นักศึกษาระหว่างภูมิภาค (Mobility of Manpower and Student) ได้อย่างอิสระและคล่องตัว

ในมุมมองของการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นระบบเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิในโลกการศึกษาทุกระดับ/ประเภทกับคุณวุฒิของโลกแห่งการทำงาน ซึ่งหมายถึงระดับฝีมือแรงงานในการปฏิบัติงานเพื่อเทียบเคียงว่าผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับที่กำหนดได้จริง และในทางกลับกันเพื่อใช้สำหรับการเทียบเคียงคุณวุฒิสำหรับผู้ที่ทำงานในภาคการผลิตและบริการที่มีฝีมือแรงงานที่สามารถมั่นใจได้ว่าเทียบเท่าระดับคุณวุฒิต่างๆ โดยต้องมีระบบเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงาน ดังนั้นกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจึงเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงานมีโอกาสได้มีคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ซึ่งจะเป็นการยกระดับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแรงงานและนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไปด้วย

โครงสร้างของระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินี้มี ๔ ส่วน ได้แก่<sup>๑๑</sup>

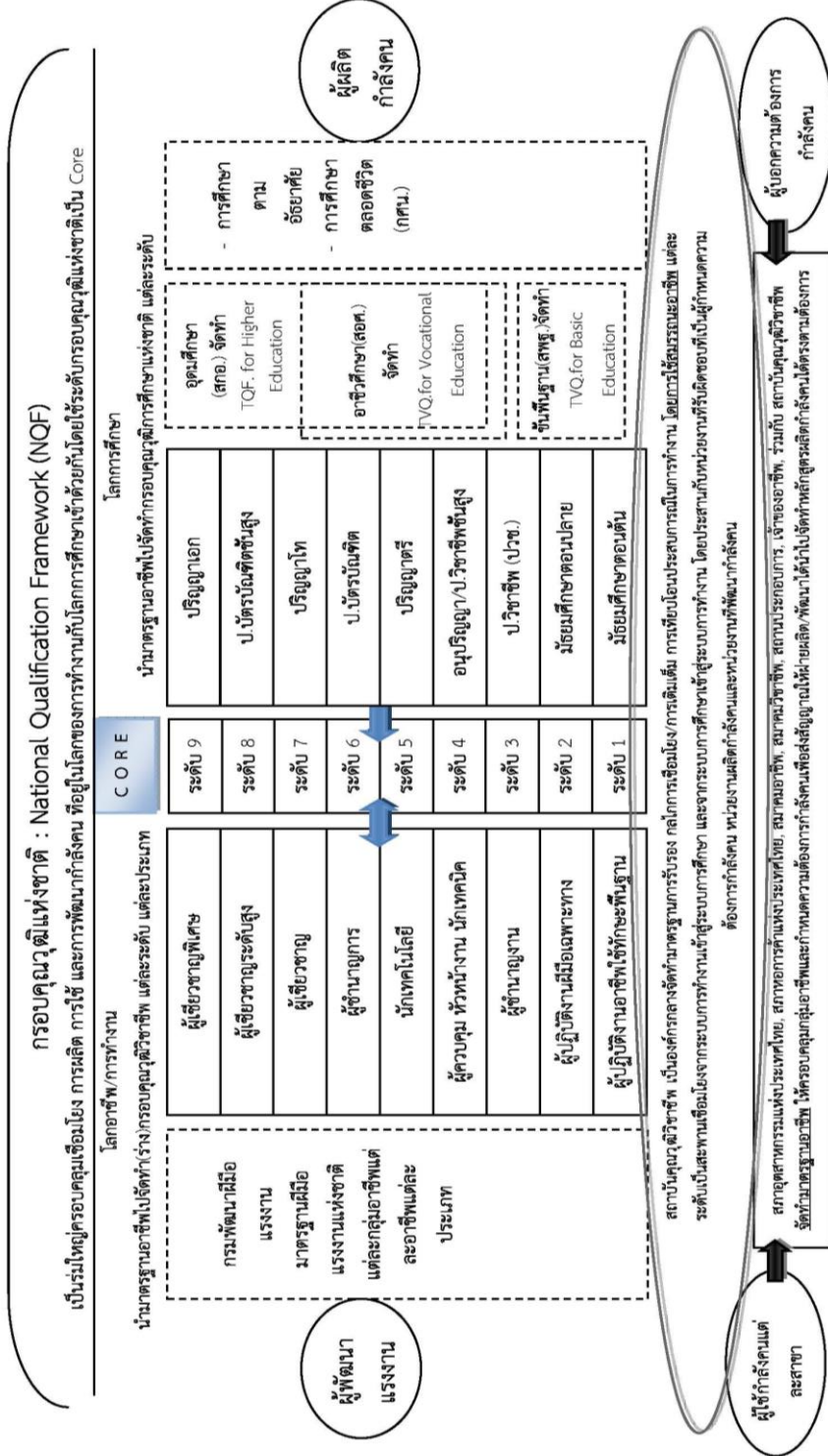
๑. ระดับคุณวุฒิ เป็นระดับสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรู้ ทักษะ การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทยกำหนดให้มีทั้งสิ้น ๙ ระดับ

๒. รายละเอียดองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิแต่ละระดับ แบ่งออกเป็น ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ และ ๓) การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีขอบเขตที่แตกต่างกันตั้งแต่ง่ายไปยากจากระดับที่ ๑ – ๙ โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะมีเนื้อหาเป็นลักษณะแกนกลาง (Core) สามารถประยุกต์ใช้ได้กับแรงงานในทุกกลุ่มอาชีพ

๓. คุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่างๆ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น ๙ ระดับตามระดับคุณวุฒิตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับปริญญาเอก

๔. ระบบความเชื่อมโยงของระดับคุณวุฒิและรายละเอียดองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิในแต่ละระดับกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ ในแต่ละลักษณะอาชีพ สาขาของในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมในภาคการผลิตและบริการจะต้องมีกลไกที่สามารถเทียบโอนให้บุคคลที่มีความสามารถเทียบเท่าระดับต่างๆ เข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองให้มีคุณวุฒิการศึกษาตามระดับได้

<sup>๑๑</sup> ที่มา: รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ



ที่มา: ดร. อำนวย เถาตระกูล. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. ๒๕๖๖

รูปที่ ๔.๑ โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาตินั้นจะเป็นแกนหลักในการเชื่อมโยงโลกของการทำงานและโลกของการศึกษา ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นรับผิดชอบกำลังแรงงานที่อยู่ในโลกของการทำงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจพิจารณาบูรณาการระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งเป็นระบบการพัฒนาแรงงานหลักของประเทศเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งหมายถึงการที่แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะสามารถใช้การรับรองตามมาตรฐานฝีมือแรงงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเทียบโอนคุณวุฒิและประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับที่เหมาะสม ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ ซึ่งหากดำเนินการเช่นนี้ได้ก็จะทำให้แรงงานที่มีฝีมือ มีประสบการณ์สูง มีโอกาสได้รับคุณวุฒิการศึกษาและใช้คุณวุฒิการศึกษานี้เพื่อยกระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้ เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยตรง

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจพิจารณาผลักดันการเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้เกิดเป็นรูปธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อแรงงานในวงกว้าง

#### ๔.๑.๔ สถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

##### ๔.๑.๔.๑ บทบริหารการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการมีวิสัยทัศน์ของกระทรวง ดังนี้ คือ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๙) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการศึกษา ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน

ภายในกระทรวงศึกษาธิการประกอบไปด้วยหน่วยงานหลัก ๕ หน่วยงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ๒) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ๓) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ๔) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) และ ๕) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาเพื่อการพัฒนา สร้าง พัฒนา เตรียมความพร้อมคนให้สอดคล้องกับสังคมโลก ดังนั้น จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ<sup>๑๒</sup> (Competency-based Curriculum) สำหรับการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานต่างๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร โดยเริ่มต้นจากหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องดำเนินการจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

#### ๔.๑.๔.๒ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย มี ๖ ระดับ ได้แก่ ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และระดับปริญญาเอก ซึ่งการจัดทำหลักสูตรแต่ละระดับมีกระบวนการ ดังนี้

๑) การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๖ มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษามาตรา ๔๗ ซึ่งกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพ ภายนอก โดยที่ สกอ. จะต้องจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็น มาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขา/ สาขาวิชาสำหรับใช้เป็นหลักในการจัดทำมาตรฐานด้านต่างๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมาย เดียวกันในการผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย

- ก. ชื่อประกาศนียบัตรกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- ข. ข้อบ่งชี้การนำประกาศนียบัตรไปใช้สำหรับการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา
- ค. ข้อกำหนดวัตถุประสงค์ของกรอบมาตรฐานระดับคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ
- ง. ข้อแสดงรายละเอียดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งในการจำแนก ระดับและกำหนดคุณภาพของบัณฑิต

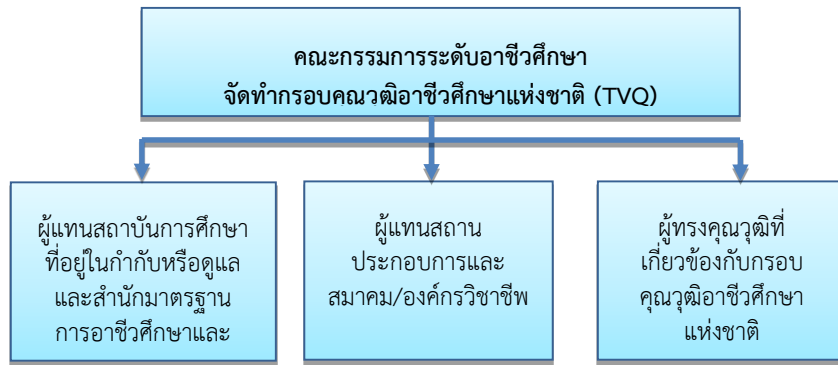
<sup>๑๒</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ 7 โมดูล. กรุงเทพมหานคร. หน้า 37

- จ. กำหนดมาตรฐานในการนำกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ
- ฉ. กำหนดให้มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกๆ ๕ ปี
- ช. การกำหนดมาตรฐานการดำเนินการให้ได้มาตรฐานกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเพื่อเผยแพร่หลักสูตรต่อสาธารณชนตามหลักเกณฑ์ และ
- ซ. ต้องมีข้อกำหนดให้ สกอ. มีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติให้ผู้สำเร็จการศึกษามีผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติทุกระดับด้วย

๒) การจัดทำกรอบมาตรฐานหลักสูตรสาขาหรือสาขาวิชามีรายละเอียดที่สำคัญประกอบด้วย หมวดทั่วไป หมวดข้อมูลเฉพาะหลักสูตร หมวดระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการและโครงสร้างของหลักสูตร หมวดผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนและการประเมินผล หมวดพัฒนาคณาจารย์ และหมวดประกันคุณภาพหลักสูตร

#### ๔.๑.๔.๓ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) โดย สอศ. มีบทบาทสำคัญในการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามระดับคุณวุฒิการศึกษาซึ่งมี ๓ ระดับ ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ ปริญญาเทคโนโลยีปฏิบัติการ ซึ่ง สอศ. แต่งตั้งคณะกรรมการระดับอาชีวศึกษา จัดทำกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Vocational Education: TVQ) ประกอบด้วยหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้ง ๓ ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคม/องค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๕๖. คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ๗ โมดูล

#### รูปที่ ๔.๒ องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ)

คณะกรรมการข้างต้นมีหน้าที่บริหารจัดการกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ) แบ่งออกเป็นระดับหลักสูตรการอาชีวศึกษาได้ดังนี้ คือกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรระยะสั้นหรือวิชาชีพเฉพาะ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรปริญญาเทคโนโลยี ปฏิบัติการ (ทล.บ.)

การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Vocational Education: TVQ) เน้นให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้<sup>๑๓</sup>

#### ๔.๑.๔.๔ มาตรฐานคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทบาทหน้าที่ของ สพฐ. กับการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการให้หลักสูตรขั้นพื้นฐานมีผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง ๓ ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคม/องค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการให้เกิดระบบคุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Thai Qualifications Framework for Basic Education; TQF)

การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติระดับปฐมวัย มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไข

<sup>๑๓</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551.กรุงเทพมหานคร. 2551 หน้า 3

เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตราที่ ๓๔ กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่เสนอแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามที่ สพฐ. เป็นผู้พัฒนาขึ้นมา

#### ๔.๑.๔.๕ ประเด็นสำคัญ

ประเด็นสำคัญที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบมาตรฐานคุณวุฒิทางการศึกษาคือ จะทำอย่างไรที่จะสอดคล้องมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามมาตรฐาน เข้าไปในกระบวนการผลิตคนและระบบมาตรฐานคุณวุฒิของระบบการศึกษาในระดับต่างๆ เนื่องจากจะทำให้ผู้ที่ผ่านระบบการศึกษามีทักษะฝีมือที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ในโลกของการทำงานทันที เป็นการปรับระบบการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๑.๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐานรูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินภารกิจให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
๒. คุ้มครอง ดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงานคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
๖. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
๗. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
๘. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

งานสำคัญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานคืองานกำกับดูแลให้ลูกจ้างและนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหนึ่งในเรื่องการคุ้มครองแรงงานคือการกำกับดูแลให้มีการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการทางกฎหมายที่จะทำให้ลูกจ้างที่ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยระบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในวงกว้างต่อไป

งานอีกส่วนหนึ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานคือเรื่องมาตรฐานแรงงาน ประกอบด้วย ๑) พัฒนามาตรฐานแรงงาน และบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และ ๒) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงานแรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้มาตรฐานแรงงานประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งในด้านฝีมือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความปลอดภัย และชีวอนามัย ฯลฯ

#### ๔.๑.๖ กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์สถานะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ภารกิจสำคัญของกรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีดังนี้

๑. การวิจัยตลาดแรงงาน เป็นการรวบรวม วิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน และวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยตลาดแรงงานอาจสามารถช่วยชี้ให้เห็นถึงอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ซึ่งอาจจะควรมานำมาพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับผู้ประกอบอาชีพเหล่านั้นได้ต่อไป

๒. การส่งเสริมการมีงานทำ เป็นการพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการแนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์ข้อมูลอาชีพทั่วประเทศ ดำเนินการพัฒนาและเผยแพร่มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม จัดตั้ง และบริหารกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งกองส่งเสริมการมีงานทำ มีการดำเนินการแนะแนวอาชีพ งานในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานในมิติเรื่องมาตรฐานอาชีพ ซึ่งหมายถึงการจำแนกอาชีพและ

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ในประเทศไทย เพื่อที่จะเป็นฐานในการเลือกอาชีพและตำแหน่งงานที่ควรจะนำมาพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานที่สะท้อนความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

## ๔.๒ หน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงบทบาทของภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยหน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษา ประกอบด้วย หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ สมาคม/สภาวิชาชีพ ในส่วนของภาคประชาสังคม เป็นการกล่าวถึงบทบาทในภาพรวมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ๔.๒.๑ องค์กรผู้แทนภาคเอกชน

#### ๔.๒.๑.๑ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหลักในการให้คำปรึกษาด้านการค้า การบริหาร อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการเงิน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่รัฐบาลทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่เศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยรวม นอกจากนี้ภารกิจดังกล่าวข้างต้น สภาหอการค้าไทยยังมีภารกิจด้านอื่นๆ อันประกอบด้วย

- ๑) ส่งเสริมการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจโดยทั่วไป ได้แก่ รวบรวมสถิติ เผยแพร่ข่าวสารการค้า วิจัยเกี่ยวกับการค้าและการเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยว การออกใบรับรองแหล่งกำเนิดของสินค้าการวางมาตรฐานแห่งคุณภาพของสินค้า การตรวจสอบมาตรฐานสินค้า จัดตั้งและดำเนินการสถานการศึกษาที่เกี่ยวกับการค้าและเศรษฐกิจ พิพิธภัณฑสถานสินค้า การจัดงานแสดงสินค้า การเป็นอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาททางการค้า<sup>๑๔</sup>
- ๒) รับผิดชอบต่อและให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกเกี่ยวกับการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจ และช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก<sup>๑๕</sup>
- ๓) ให้คำปรึกษาและเสนอข้อเสนอแนะแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ<sup>๑๖</sup>
- ๔) ประสานงานในทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการค้ากับทางราชการ<sup>๑๗</sup>
- ๕) ให้การศึกษาอบรม ให้ความรู้และความชำนาญด้านการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ และอื่นๆ
- ๖) เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการกุศลและสาธารณสงเคราะห์
- ๗) ปกป้องผลประโยชน์ทางการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระของบุคคลดังกล่าวในข้อ ๒

<sup>๑๔</sup> มาตรา ๒๘ วรรค ๑ พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. ๒๕๐๙

<sup>๑๕</sup> มาตรา 28 วรรค 2 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509

<sup>๑๖</sup> มาตรา ๒๘ วรรค ๓ พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. ๒๕๐๙

<sup>๑๗</sup> มาตรา ๒๘ วรรค ๔ พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. ๒๕๐๙

- ๘) ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างผู้ประกอบการวิสาหกิจทางการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ การเงินและเศรษฐกิจ
- ๙) ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามแต่จะมีกฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของหอการค้า หรือตามที่ราชการมอบหมาย
- ๑๐) หอการค้าไทยนี้ไม่เกี่ยวกับการเมือง

ในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำลังแรงงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ที่ผ่านมาสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยและหอการค้าไทยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย ซึ่งการมีส่วนร่วมของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการสิทธิ และคณะอนุกรรมการสิทธิ คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน โดยเฉพาะ การเป็นคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อีกทั้งสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยยังเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ และส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด นอกจากนี้ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยยังเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน และการให้ข้อเสนอแนะต่อการจัดทำแนวทางในการประเมินผล

#### ๔.๒.๑.๒ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานกลางในการประสานงานทางด้านอุตสาหกรรมระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐมีวัตถุประสงค์ภายใต้ พระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๓๐ ดังต่อไปนี้

- ๑) เป็นตัวแทนของผู้ประกอบอุตสาหกรรมภาคเอกชนในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างเอกชนกับรัฐ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอุตสาหกรรม
- ๓) ศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้อง
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย วิเคราะห์ ทดสอบ ทดลอง อบรม เผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมให้แก่สมาชิก และอาจจัดเป็นบริการแก่สาธารณชนด้วยก็ได้
- ๕) ตรวจสอบสินค้า ออกใบรับรองแหล่งกำเนิดหรือใบรับรองคุณภาพของสินค้า
- ๖) ให้คำปรึกษาและเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศ
- ๗) ส่งเสริมนักอุตสาหกรรมและเป็นแหล่งกลางสำหรับนักอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรม

- ๘) ควบคุมดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการที่เกี่ยวข้อง เพื่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของวงการอุตสาหกรรม
- ๙) ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามแต่จะมีกฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือตามที่ทางราชการมอบหมาย

จากวัตถุประสงค์ภายใต้ พ.ร.บ. แล้วนั้น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยยังได้จัดทำ "จรรยาบรรณของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย" ขึ้นไว้เพื่อให้คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาชิกผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการทั่วไป มีแนวทางปฏิบัติภารกิจสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และอุดมการณ์ในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์โดยรวมของประเทศ โดยจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในข้อที่ ๒ “เสริมสร้างสมรรถภาพ และความแข็งแกร่งของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม” กล่าวคือ

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พึงส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรม และสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ซึ่งเป็นศูนย์กลางของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมและ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนจนประสานสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ ในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้แข็งแกร่ง
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จะส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทุกสาขาและทุกพื้นที่ ในฐานะผู้สร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อความสมดุลด้านสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พึงดำเนินการหรือเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุง แก้ไข นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่สามารถจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวมภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยให้สามารถดำเนินการได้

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างหน่วยงานภายในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยแล้ว พบว่า ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่วนที่ช่วยเสริมการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพคือ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “สถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมการผลิตของไทย อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์และบทบาทภารกิจแสดงดังแสดงในตารางที่ ๔.๒

สำหรับบทบาทในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยนับเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยที่ผ่านมาสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและทดสอบฝีมือแรงงานของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือได้ในระดับหนึ่ง

ตารางที่ ๔.๒ วัตถุประสงค์ และบทบาท ภารกิจของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์

วัตถุประสงค์	บทบาทภารกิจ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมขีดความสามารถให้กับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- ศึกษาวิจัยและคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- ผลักดันให้บุคลากรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- พัฒนามาตรฐานในการตรวจสอบคุณภาพของบุคลากร ให้มีการตรวจสอบประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการยอมรับในทักษะของบุคลากร</li> <li>- จัดให้มีระบบคุณภาพเพื่อประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องโดยการให้มีระบบการพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ</li> <li>- สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงการศึกษาของเยาวชน และการถ่ายทอดเทคโนโลยี จากสถาบันการศึกษาไปสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม</li> <li>- วิเคราะห์ระบบทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถวางแผนปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสมาชิก</li> <li>- เชื่อมโลกการศึกษากับโลกการทำงานจริงเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านการแข่งขันและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น</li> <li>- เข้าไปมีบทบาทช่วยเหลือการจัดการด้านการศึกษาของประเทศ โดยการริเริ่มให้มีโครงการพัฒนาสถาบันการศึกษาด้านแบบ โดยนำความรู้ การจัดการสมัยใหม่เข้าไปบริหารสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการแสดงความคิดเห็นและร่วมร่างหลักสูตรทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- ผลักดันการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification Institute: VQI) ให้เกิดขึ้น และมีผลบังคับใช้จริงเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ยกระดับฝีมือแรงงานของไทยให้สามารถแข่งขันได้และเป็นทางออกของปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือของกลุ่มสมาชิก ได้อย่างแท้จริง</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> <li>- มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&amp;D) ขยายผลสู่เชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มสมาชิก</li> <li>- เข้าร่วมเป็นผู้แทนคณะกรรมการ คณะทำงานต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ</li> </ul>

ที่มา: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๔.๒.๒ สภาคณวิชาชีพ/ธุรกิจการค้าที่สำคัญ

๔.๒.๒.๑ สภาคณผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศ โดยเริ่มการส่งเสริมการลงทุนตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง ต่อมาเมื่อโรงประกอบรถยนต์เพิ่มขึ้นการผลิตชิ้นส่วนจึงพัฒนาเป็นการผลิตเชิงอุตสาหกรรม โรงงานประกอบรถยนต์เริ่มใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศ การขยายตัวของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยาน

ยนต์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ.๒๕๑๔ รัฐบาลมีนโยบายจำกัดแบบรถยนต์ที่ประกอบภายในประเทศ ในอัตราร้อยละ ๒๕ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๑๖ ต่อมานโยบายดังกล่าวถูกยกเลิกไว้เฉพาะการ กำหนดขึ้นส่วนร้อยละ ๒๕ แต่เลื่อนกำหนดออกไปเป็นภายในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๘ ผู้ผลิตขึ้นส่วนจึง เกิดความไม่มั่นใจในนโยบายของรัฐบาลประกอบกับนโยบายยังมีความไม่สมบูรณ์อยู่มาก และความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในนโยบายยังไม่ตรงกันชมรมผู้ผลิตขึ้นส่วนเห็นว่า ผู้ผลิตขึ้นส่วนภายในประเทศ จำเป็นต้องมีความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นเอกเทศใน การเสนอ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ จึงร่วมกันจัดตั้ง "สมาคมผู้ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ไทย" ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ (โดย ได้รับการอนุมัติให้จัด ตั้งเป็น สมาคมจากกระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑) เพื่อเป็น ศูนย์รวมของนักอุตสาหกรรมด้านขึ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศ ในอันที่จะ ปกป้องรักษา ส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของชาติสมาคมผู้ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑

### บทบาทของสมาคม

๑. ร่วมมือกับภาครัฐบาลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์
๒. เป็นตัวแทนภาคเอกชนด้านอุตสาหกรรมผลิตขึ้นส่วนยานยนต์โดยนำเสนอปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ต่อภาครัฐบาล
๓. เป็นตัวแทนภาคเอกชนไทย ด้านอุตสาหกรรมการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ในการเจรจาระหว่าง ประเทศ
๔. ปกป้องสิทธิ และความยุติธรรมอันพึงมีต่อสมาชิก รวมทั้งเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นของสมาชิก
๕. เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารในอุตสาหกรรมการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ทั้งภายในและ ต่างประเทศ เพื่อบริการสมาชิก

### ๔.๒.๒.๒ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต

สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต “TLAPS” เป็นสมาคมที่ไม่แสวงหาผลกำไรและเป็นศูนย์ รวมของนักวิชาการและนักวิชาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้านโลจิสติกส์และการจัดการโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Management) ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ทำงานด้านการตลาด การผลิต การขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งเกี่ยวข้องกับธุรกิจเกือบทุกประเภท เช่น ค่าปลีก สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร รถยนต์ ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีบทบาทหน้าที่มุ่งเน้นการศึกษา พัฒนา วิจัยค้นคว้านวัตกรรมกระบวนการจัดการและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ ซัพพลายเชนและการ ผลิต เพื่อนำองค์ความรู้สู่การพัฒนาสร้างบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ซัพพลายเชนและการผลิต ให้กับ ภาคอุตสาหกรรมต่างๆของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งนี้มีจุดประสงค์ในการขับเคลื่อน อุตสาหกรรมของประเทศให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันกับอุตสาหกรรมระดับภูมิภาค ระดับโลกที่อยู่ สภาวะของกระแสโลกาภิวัตน์ การตลาดแข่งขันเสรี ไร้พรมแดนด้านการสื่อสาร และที่สำคัญในการสร้าง บุคลากรของสาขาวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับการเข้าร่วมของชาติสมาชิกอาเซียน (AEC)

## พันธกิจ

- พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในภาคโลจิสติกส์ โซ่อุปทานและการผลิต ให้ความสำคัญ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับอุตสาหกรรมของประเทศและอาเซียน
- ร่วมมือกับพันธมิตรภาครัฐและเอกชน พัฒนามาตรฐานอาชีพโลจิสติกส์ โซ่อุปทานและการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมของประเทศ
- สร้างเครือข่ายพันธมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมการบริหารจัดการโลจิสติกส์โซ่อุปทานและการผลิต ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อทำการเผยแพร่ถ่ายทอดให้กับสมาชิก รวมทั้งเครือข่ายพันธมิตรผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
- ศึกษาวิจัยค้นคว้านวัตกรรม เทคโนโลยี การจัดการด้านโลจิสติกส์ โซ่อุปทานและการผลิต เพื่อทำการเผยแพร่ ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในอุตสาหกรรมของประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

### ๔.๒.๒.๓ สมาคมช่างเหมาไฟฟ้าและเครื่องกลไทย

จากการสนับสนุนและแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจาก ดร.ประศาสน์ จันทราทิพย์ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยมีเป้าหมายเบื้องต้นที่จะรวบรวมผู้มีความสนใจ และตระหนักถึงการรวมตัวเป็นองค์กรเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์อันพึงมีในวิชาชีพ และร่วมกันยกระดับมาตรฐานวิชาชีพไฟฟ้าให้สูงยิ่งขึ้น และเนื่องจากกิจกรรมด้านไฟฟ้าเจริญเติบโตขึ้นพร้อมทั้งจำนวนสมาชิกที่เพิ่มจำนวนอย่างต่อเนื่องหลังจากจัดตั้งกลุ่มไฟฟ้าได้ระยะหนึ่งจึงได้จดทะเบียนอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๘ โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมช่างเหมาไฟฟ้าไทย” และใช้ชื่อย่อว่า “TECA” โดยสมาคมฯ ได้ดำเนินกิจกรรมสานต่อจากกลุ่มไฟฟ้านับตั้งแต่นั้นสมาคมฯ ก็มีความเป็นปึกแผ่นยิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการไฟฟ้าทั้ง ๓ แห่ง

ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ คณะกรรมการในขณะนั้นเล็งเห็นว่า สมาคมฯ ไม่ควรจำกัดตัวเองเฉพาะด้านไฟฟ้าควรจะเปิดกว้างให้ผู้ที่ประกอบอาชีพ เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้าร่วมด้วย เช่น สุขาภิบาล, ประปา, เครื่องปรับอากาศ, สื่อสาร ฯลฯ ดังนั้น จึงได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น สมาคมช่างเหมาไฟฟ้าและเครื่องกลไทย “THAI ELECTRICAL & MECHANICAL CONTRACTORS ASSOCIATION” : TEMCA

### วัตถุประสงค์

- ๑ ส่งเสริมการประกอบ วิสาหกิจประเภทเกี่ยวกับ การรับเหมาติดตั้ง ผลิต จำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาร และเครื่องกล
- ๒ สนับสนุน ช่วยเหลือสมาชิก แก้ไขอุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ รวมทั้งให้ความเจรจา ตกลงกับบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ร่วมกัน ในการประกอบ
- ๓ วิสาหกิจของสมาชิก สอดส่อง และติดตามความเคลื่อนไหว ของตลาดการค้า การจ้างเหมาไฟฟ้า และเครื่องกลทั้งภายใน และภายนอกประเทศ
- ๔ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การประกอบธุรกิจ การค้าอุตสาหกรรม การเงิน หรือเศรษฐกิจ

- ๕ เพื่อเป็นศูนย์กลาง แลกเปลี่ยนวิทยาการ ในหมู่สมาชิก , สหพันธ์เกี่ยวกับไฟฟ้า และเครื่องกล จากต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
- ๖ วิจัย งานอาชีพด้านไฟฟ้า และเครื่องกล
- ๗ ทำความตกลง หรือวางระเบียบ ให้สมาชิกปฏิบัติ หรืองดเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้การประกอบ วิสาหกิจ ของสมาชิกได้ดำเนินการ ไปด้วยความเรียบร้อย
- ๘ ไม่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องทางการเมือง
- ๙ ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์
- ๑๐ ส่งเสริมพลาณามัย กีฬา และจัดงานบันเทิงเป็นครั้งคราว
- ๑๑ ยกมาตรฐาน การจ้างเหมาไฟฟ้า และเครื่องกล ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปด้วยความ ปลอดภัย
- ๑๒ ให้สมาคม ชาย โอน จำนอง จำน่า แลกเปลี่ยน เช่าซื้อ เพื่อประโยชน์ของสมาคมฯ โดยมีใช่เป็น การขาย โอน จำนอง จำน่า แลกเปลี่ยน เช่าซื้อ เพื่อประโยชน์ทางการค้า

#### ๔.๒.๒.๔ สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ก่อตั้งเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๔ มีฐานะเป็นสถาบันเอกชน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของผู้ประกอบอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยซึ่งประกอบด้วย ๑) ผู้ประกอบ/ผลิตรถยนต์ ๒) ผู้ประกอบ/ผลิตรถจักรยานยนต์ ๓) ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ และ ๔) ผู้ประกอบเครื่องยนต์รถยนต์ และรถจักรยานยนต์

#### พันธกิจ

- ๑ ส่งเสริมความสำคัญและภาพลักษณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ให้ก้าวหน้าเป็นผู้นำ ด้านยานยนต์ของอาเซียนและอยู่ในลำดับต้นๆ ของโลก
- ๒ สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนให้คงอยู่ได้อย่าง ยั่งยืน
- ๓ นำเสนอเพื่อการกำหนดนโยบายและร่วมวางแผนดำเนินงานกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวมและป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
- ๔ เป็นสื่อกลางในการนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของสมาชิกฯ อุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน ไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และติดตามผลการดำเนินงาน

#### ๔.๒.๓ สภาวิชาชีพ

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนบทบาทและภารกิจหลักของสภาวิชาชีพทั้ง ๗ สาขาอาชีพ ที่ อาเซียนมีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement: MRA) เพื่อเป็นบทเรียน สำคัญสำหรับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะนำมาสู่การปรับปรุงการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละกลุ่มอาชีพ ซึ่งผล การศึกษาสามารถสรุปดังนี้<sup>๑๘</sup>

<sup>๑๘</sup> วิชาชีพสำรวจกำกับดูแลโดยสภาวิศวกร

#### ๔.๒.๓.๑ แพทยสภา

อาชีพแพทย์ถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ เนื่องจากวิชาชีพแพทย์เป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรง ไม่ว่าจะเป็น การตรวจโรค การวินิจฉัยโรค และการบำบัดโรค และเพื่อผู้ประกอบการวิชาชีพแพทย์สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมและดูแลมาตรฐานของวิชาชีพแพทย์ ซึ่งองค์กรดังกล่าว ได้แก่ แพทยสภา

แพทยสภาเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. ๒๕๑๑ ทั้งนี้ แพทยสภาถือเป็นสภาวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานด้านสุขภาพของประชาชนและโดยมาตรา ๘ ของพระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. ๒๕๒๒

##### บทบาทและภารกิจของแพทยสภา

1. รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
2. พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
3. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตรในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ หรือวุฒิบัตรในวิชาชีพเวชกรรมของสถาบันต่างๆ
4. รับรองหลักสูตรต่างๆ สำหรับการฝึกอบรมในวิชาชีพเวชกรรมของสถาบันทางการแพทย์
5. รับรองวิทยฐานะของสถาบันทางการแพทย์ที่ทำการฝึกอบรมในข้อ ๔
6. ออกหนังสืออนุมัติหรือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบ วิชาชีพเวชกรรมสาขาต่างๆ และออกหนังสือแสดงวุฒิอื่นๆ ในวิชาเวชกรรม

ในด้านวิชาชีพ แพทยสภาถือเป็นองค์กรหลักในการทำหน้าที่ควบคุมให้ผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ อันประกอบด้วย<sup>๑๙</sup>

๑. พฤตินิสัย เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ (Professional habits, Attitudes, Moral, and Ethics)
๒. ทักษะในการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (Communication and Interpersonal Skills) ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมพึงตระหนักถึงความสำคัญและมีความสามารถในการติดตามสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ประชาชนทั่วไป ผู้ร่วมงาน และบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ
๓. ความรู้พื้นฐาน
๔. ทักษะทางคลินิก (Clinical Skill)

<sup>๑๙</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕. ทักษะการตรวจโดยใช้เครื่องมือพื้นฐาน การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การทำหัตถการที่จำเป็น (Technical and Procedural Skills) มีความสามารถในการทำหัตถการและใช้เครื่องมือต่างๆ ในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยโดยรู้ข้อบ่งชี้ในการตรวจ เข้าใจวิธีการตรวจ สามารถทำได้ด้วยตนเอง และแปลผลได้อย่างถูกต้อง และรู้จักการเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจวินิจฉัยอื่นๆ
๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous professional Development)

จากบทบาทและภารกิจข้างต้นของแพทยสภาจะเห็นได้ว่า แพทยสภาเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้านการแพทย์ โดยเฉพาะการควบคุมให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาชีพ

#### ๔.๒.๓.๒ สภาการพยาบาล

สภาการพยาบาลเป็นองค์กรวิชาชีพตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคด้านสุขภาพและผู้ให้บริการด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของวิชาชีพทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ชี้นำสังคมด้านสุขภาพ สร้างเสริมวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าสู่สากล โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับบทบาทและภารกิจของสภาการพยาบาลสามารถจำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ บทบาทและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและบทบาทและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสังคม ซึ่งทั้งสองบทบาทสามารถสรุปได้ดังนี้

##### บทบาทและภารกิจของสภาการพยาบาลต่อวิชาชีพ

- เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ทั้งประเทศ ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพยาบาล การผดุงครรภ์ และการสาธารณสุข ต่อรัฐบาล ประชาชน และองค์กรต่างๆ
- ส่งเสริมการศึกษา การบริการ การวิจัย
- ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- ส่งเสริมความสามัคคี และผดุงเกียรติของสมาชิก
- ผดุงความเป็นธรรมและส่งเสริมสวัสดิการแก่สมาชิก

##### บทบาทและภารกิจของสภาการพยาบาลต่อสังคม

- การคุ้มครองผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการจากผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- ควบคุมกำกับให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ประพฤติดีให้ถูกต้องตามขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติ และตามขอบเขตของจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สภาการพยาบาลยังได้มีประกาศ เรื่องมาตรฐานการพยาบาล ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**ข้อที่ ๑** มาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing and Midwifery Standard) ประกอบด้วย มาตรฐานการบริหารองค์กรบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Standard of Nursing and Midwifery Service Organization) มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing and Midwifery Practice Standard) มาตรฐานผลลัพธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing and Midwifery Outcome Standard)

**ข้อที่ ๒** มาตรฐานการบริหารองค์กรบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Standard of Nursing and Midwifery Service Organization)

**ข้อที่ ๓** มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing and Midwifery Practice Standard)

**ข้อที่ ๔** มาตรฐานผลลัพธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (Nursing and Midwifery Outcome Standard)

#### ๔.๒.๓.๓ ทันทแพทย์สภา

ทันทแพทย์สภาก่อตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ภายใต้กฎหมายที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติวิชาชีพทันตกรรม” มีฐานะเป็นนิติบุคคล สำหรับภารกิจของทันตแพทย์สภา ประกอบด้วย ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการประกอบวิชาชีพในทางการทันตแพทย์ ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่และให้การศึกษแก่ประชาชนและองค์กรอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับการทันตแพทย์และการทันตสาธารณสุข และให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับการทันตแพทย์และการทันตสาธารณสุข รวมถึงเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมในประเทศไทย

ในด้านการกำกับและดูแลบุคลากรทันตแพทย์ ทันตแพทย์สภานับเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนพระราชบัญญัติวิชาชีพ โดยเฉพาะการกำกับดูแลให้สมาชิกทันตแพทย์สภามีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับข้อบังคับที่กำหนดในหมวดที่ ๒ มาตรา ๑๒ ของพระราชบัญญัติวิชาชีพทันตกรรม พ.ศ.

นอกจากนี้ ทันตแพทย์สภายังได้มีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรม ซึ่งสาระสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

##### ด้านที่ ๑ ความเป็นวิชาชีพ

โดยสรุปผู้ที่ประกอบวิชาชีพทันตกรรมจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ดำรงตนอย่างมีคุณธรรม มีความตระหนักและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ เห็นแก่ประโยชน์และสิทธิของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ตระหนักถึงระดับสมรรถนะของตนเอง และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ที่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## ด้านที่ ๒ ความรู้พื้นฐาน

ผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมต้องมีความรู้และสามารถประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์พื้นฐานและวิทยาศาสตร์พื้นฐานทางคลินิกเพื่อการประกอบวิชาชีพทันตกรรมได้อย่างถูกต้อง

## ด้านที่ ๓ ทักษะทางคลินิก

ประกอบด้วย ๑) ทักษะด้านการรวบรวมข้อมูล ๒) การวินิจฉัย ๓) การวางแผนรักษา ๔) การดูแลรักษาและการฟื้นฟูสุขภาพช่องปาก และ ๕) การประเมินผลการรักษา

## ด้านที่ ๔ ด้านการส่งเสริมสุขภาพช่องปาก

ผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมต้องสามารถประเมินสุขภาพช่องปากอย่างเป็นองค์รวม ต้องสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน เพื่อเลือกใช้มาตรการส่งเสริมสุขภาพช่องปากได้อย่างเหมาะสม และต้องสามารถวางแผนในการดำเนินการและประเมินผลการให้ทันตสุขศึกษา และต้องดำเนินการส่งเสริมสุขภาพช่องปากได้อย่างเหมาะสม

### ๔.๒.๓.๔ สภาวิศวกร

สภาวิศวกรเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมศึกษา การวิจัย และการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมให้ถูกต้องตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้บริการทางด้านวิชาการต่างๆ แก่ประชาชน และองค์กรอื่นๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการ<sup>๒๐</sup>

สำหรับบทบาทของสภาวิศวกรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการทบทวนนโยบายสภาวิศวกร พบว่า สภาวิศวกรได้มีการกล่าวถึงแนวนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาชีพวิศวกรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแนวทางที่มีการดำเนินงานนั้นครอบคลุมทั้งทางด้านการศึกษา และการประกอบอาชีพ **ในด้านการศึกษา** สภาวิศวกร การส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการศึกษาเพื่อผลิตวิศวกรที่มีคุณภาพและคุณธรรม การเตรียมการให้มีการสอบวิศวกรระดับภาคีเพื่อออกใบอนุญาตและสนับสนุนให้มีการวิจัยระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษา **ในด้านการประกอบอาชีพ** สภาวิศวกรจัดให้มีมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม มีการส่งเสริมและดำเนินการให้วิศวกรทั้งภาครัฐและเอกชนมีใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม มีส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) เพื่อให้การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของวิศวกรไทยรองรับกับการแข่งขันได้ นอกจากนี้เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีทางสภาวิศวกรมีนโยบายส่งเสริมทักษะทางความสามารถทางด้านภาษาให้แก่วิศวกรเพื่อให้สามารถแข่งขันในระดับสากล

<sup>๒๐</sup> มาตรา ๗ พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ๔.๒.๓.๕ สถาปนิก

สถาปนิกเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าว ได้แก่ ๑) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม ๒) ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้บริการทางด้านวิชาการต่างๆ แก่ประชาชน และองค์การอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางสถาปัตยกรรม ๓) ให้คำปรึกษาหรือขอเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายและปัญหาทางสถาปัตยกรรมรวมทั้งด้านเทคโนโลยี<sup>๒๑</sup>

#### ๔.๒.๓.๖ สภาวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๗ มีสถานะเป็นนิติบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพบัญชี<sup>๒๒</sup> และเพื่อให้สภาวิชาชีพบัญชีสามารถบรรลุเป้าหมายข้างต้น ทางสภาวิชาชีพบัญชีจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ อันประกอบด้วย

๑. การกำหนดมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชีและมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีในทุกๆ ด้าน รวมถึงการกำหนดจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

๒. การจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชี โดยมีวิทยากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ (เช่น โครงการอบรมผู้อำนวยการบัญชีระดับสูงของบริษัทและวิสาหกิจขนาดใหญ่ ด้านการบริหารองค์กร และการนำเสนอรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร การอบรมระบบ e-Learning เป็นต้น)

๓. การจัดทำฐานข้อมูลด้านวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพบัญชีให้มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน โดยการพัฒนาและจัดทำสื่อการสอนวิชาการบัญชี โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (เช่น CD-ROM ฯลฯ)

๔. การประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาคุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เช่น การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา การอบรม การรับรองคุณภาพการศึกษาด้านการบัญชี เป็นต้น)

สำหรับภารกิจในด้านการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการบัญชี ทางสภาวิชาชีพบัญชีได้มีการจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี<sup>๒๓</sup> ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สำหรับสาระสำคัญของจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานวิชาชีพมีการระบุในหมวด ๓ ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

<sup>๒๑</sup> มาตรา ๗ พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. ๒๕๔๓

<sup>๒๒</sup> หมวด ๑ มาตรา ๖ พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๗

<sup>๒๓</sup> ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ ๑๙) เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๓

#### ๔.๒.๓.๗ ความคืบหน้าในการดำเนินงาน เรื่อง MRA ใน ๗ สาขาวิชาชีพ

ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ ๒ (Bali Concord II) ซึ่ง เป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๗ ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซียได้ กำหนดให้ จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลง MRAs ของอาเซียน ปัจจุบันอาเซียนได้ลงนาม MRA ของคุณสมบัตินักวิชาชีพแล้ว ๗ สาขา คือ ทันตแพทย์ แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี ช่างสำรวจ พยาบาล และการท่องเที่ยว

#### ๔.๓ บทวิเคราะห์

ในทางวิชาการนั้น ระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิของประเทศสามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ระบบใหญ่ไม่ว่าประเทศใดก็มักจะมีโครงสร้างเช่นนี้ ได้แก่

- ๑) ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา (Academic Qualification) ที่เน้นการรับรองคุณวุฒิของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ เช่น คุณวุฒิระดับปริญญาตรี คุณวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ฯลฯ ในบริบทของประเทศไทยนั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดย หน่วยงานต่างๆภายใต้กระทรวงจะเป็นผู้กำกับดูแล โดยมีการจัดทำมาตรฐานของคุณวุฒิโดยกระทรวงศึกษาธิการ หรือโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์อยู่ในสถาบันการศึกษาเป็นกำหนด
- ๒) ระบบมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standard) เป็นมาตรฐานการทำงานในวิชาชีพที่ถูกควบคุมการประกอบวิชาชีพเหล่านี้โดยรัฐ เนื่องจากเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ผู้จะประกอบอาชีพเหล่านี้ต้องได้รับใบอนุญาต (License) ที่กำกับดูแลโดยสภาวิชาชีพ ซึ่งต้องมีกฎหมายรองรับ เช่น สภาวิศวกร แพทยสภา สภาวิชาชีพ การบัญชี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีอำนาจหรือบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานอาชีพ คุณวุฒิ-วิชาชีพ ให้กับสาขาเหล่านี้
- ๓) ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skill Standard) ที่เน้นทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยในตัวเอง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ตั้งแต่กำกับดูแล จัดทำ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีภาคเอกชน สมาคม สภาธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ มาร่วมดำเนินการ

ภายใต้โครงสร้างระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิทั้ง ๓ ระบบดังกล่าวนี้ ก็มีหน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องในแต่ละระบบย่อยดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๓ ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่า แต่ละระบบย่อย ก็มีผู้รับผิดชอบในบทบาท ผู้กำกับดูแล ผู้จัดทำ และผู้ใช้ประโยชน์ของแต่ละระบบ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างระบบทั้ง ๓ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงได้ว่ามาตรฐาน/คุณวุฒิระดับใดระดับหนึ่งของแต่ละระบบจะเทียบเคียงกันได้อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการส่งต่อคุณวุฒิ เช่น ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐาน

ฝีมือแรงงานระดับ ๓ จะสามารถเทียบเคียงได้กับคุณวุฒิทางการศึกษาระดับใด เพื่อที่แรงงานที่ได้รับ การรับรองมาตรฐานฝีมือจะสามารถขอเทียบเคียงเพื่อเข้าศึกษาต่อยอดในระบบการศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ

ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าหน่วยงานต่างๆที่ได้ทบทวนมานั้นต่างมีภารกิจและบทบาทของตนเองในแต่ละ ส่วนงาน มิได้มีการทับซ้อนภารกิจกัน มีเพียงระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่อาจจะยังไม่ชัดเจนว่าเป็นระบบคุณวุฒิที่อยู่ในส่วนใด ทั้งนี้ควรเร่งทำความเข้าใจในเรื่องนี้ เพื่อมิให้เกิดการทับซ้อนของภารกิจ และหากมีการทับซ้อนจริงก็ควรที่จะปรับขอบเขตภารกิจของหน่วยงานต่างๆเพื่อให้สามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๓ บทบาทของหน่วยงานต่างๆในระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิ ของประเทศ

บทบาท	ระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิ		
	มาตรฐานฝีมือ	มาตรฐานวิชาชีพ	คุณวุฒิทางการศึกษา
ผู้กำกับดูแล	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สภาวิชาชีพ (ตามกฎหมาย)	กระทรวงศึกษาธิการ (สทศ./สกอ./สอศ./สพฐ.)
ผู้จัดทำ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรม สมาคมธุรกิจ/ อุตสาหกรรม	สภาวิชาชีพ สมาคมช่างเหมาไฟฟ้า และเครื่องกล สมาคมไทยโลจิสติกส์ และการผลิต สมาคมชิ้นส่วนและ อะไหล่ยานยนต์ สมาคมอุตสาหกรรม ยานยนต์	กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันการศึกษา
ผู้ใช้	แรงงาน ผู้ประกอบการ	ผู้ประกอบการวิชาชีพ ผู้ประกอบการที่ใช้ผู้ ประกอบวิชาชีพ	นักศึกษา สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการ
ระบบเชื่อมโยง	กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) โดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา		

\*\*\*\*\*

## ๕ การวิเคราะห์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศ

ในการวิเคราะห์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศนั้น คณะที่ปรึกษาได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานหลายประเทศได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และ แอฟริกาใต้ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีรูปแบบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ โดยเมื่อพิจารณาแล้วได้คัดเลือกระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทยที่มีความพิเศษในมิติต่างๆกันมาทั้งสิ้น ๔ ประเทศ ซึ่งเห็นว่าน่าจะเกิดประโยชน์ต่อการนำเอาประเด็นและสาระสำคัญที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทยได้ต่อไป โดย ๔ ประเทศที่คัดเลือกมาได้แก่ ๑) มาเลเซีย ๒) สิงคโปร์ ๓) เกาหลีใต้ และ ๔) สหรัฐอเมริกา

### ๕.๑ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของมาเลเซีย

#### ๕.๑.๑ บริบทภาพรวมของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาเลเซีย

การพัฒนากำลังแรงงานของมาเลเซีย มีการจัดทำขึ้นในสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐและภาคเอกชน โดยในส่วนของภาครัฐ กระทรวงหลัก ๔ กระทรวงที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงานคือ กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) กระทรวงการศึกษา (ผ่านกรมอาชีวศึกษา หรือ Technical Education Department) กระทรวงพัฒนาร่วมผู้ประกอบการ (Ministry of Entrepreneur and Cooperative Development) และ กระทรวงกีฬาและเยาวชน (Ministry of Youth and Sports)

ส่วนภาคเอกชน การฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงาน ดำเนินการโดยผู้จัดการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างและหลากหลาย โดยครอบคลุมหลักสูตรและคุณสมบัติที่กว้างขวาง มุ่งไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและความสามารถด้านผลิตภาพของแรงงานฝีมือภายในประเทศ เพื่อเพิ่มสถานะทางการแข่งขันของเศรษฐกิจมาเลเซีย การเปลี่ยนแปลงนั้นยังเป็นการตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของมาเลเซีย ในการเพิ่มเติมการใช้กฎเกณฑ์การเรียนรู้ ที่มีพื้นฐานมาจากความสามารถในระบบการฝึกอบรมด้านทักษะในมาเลเซีย และทำให้ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติในมาเลเซียมีความยืดหยุ่นเข้าถึงกำลังแรงงานภาคส่วนต่างๆ ในประเทศได้มากขึ้นและใช้งานขึ้น

มาเลเซียมีมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน ครอบคลุมกว่า ๘๐๐ อาชีพหลักในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ ในระดับสูงด้วย โดยมาเลเซียมีการกำหนดเนื้อหาขึ้นเองภายในประเทศจากความต้องการในตลาดแรงงาน มิได้มีการอิงพื้นฐานของมาตรฐานความสามารถหรือสมรรถนะของประเทศอื่นใดหรือมาตรฐานสากลมากนัก ในการรองรับวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy: NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้มีเศรษฐกิจที่มีความยืดหยุ่นคงทนและมีความสามารถในการแข่งขัน (Resilient and Competitive Economy) ด้วย

คุณภาพทรัพยากรมนุษย์สู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based society) อย่างมีความสามารถและทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มาเลเซียอยู่ระหว่างการปรับมาตรฐานแห่งชาติในการรองรับคุณภาพการประกอบอาชีพ ซึ่งแบ่งออกได้ ๔ ลักษณะคือ

๑. การนำระบบมาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Competency Standards ซึ่งเน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) ๕ ระดับ ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต (Competency) เข้ามาแทนที่มาตรฐานแห่งชาติเดิมในระบบมาตรฐานทักษะ ๓ ระดับ (ระดับพื้นฐาน ระดับปานกลาง และระดับสูง) ที่เรียกว่า National Occupational Skills Standard (NOSS)
๒. การปรับขยายระบบรับรองความสามารถจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิปัตร์ (Certificate) ๑, ๒, ๓ สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) ๔ และ ๕ ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรขั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษาและเอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
๓. การนำแนวทางการรับรองทักษะ (Accreditation Approach) มาใช้ทดแทนระบบการทดสอบทักษะแห่งชาติที่มีอยู่
๔. การอาศัยความร่วมมือแบบพหุภาคีจากผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการจัดการฝึกอบรมทางด้านทักษะที่มีความหลากหลาย ทั้งโดยภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ

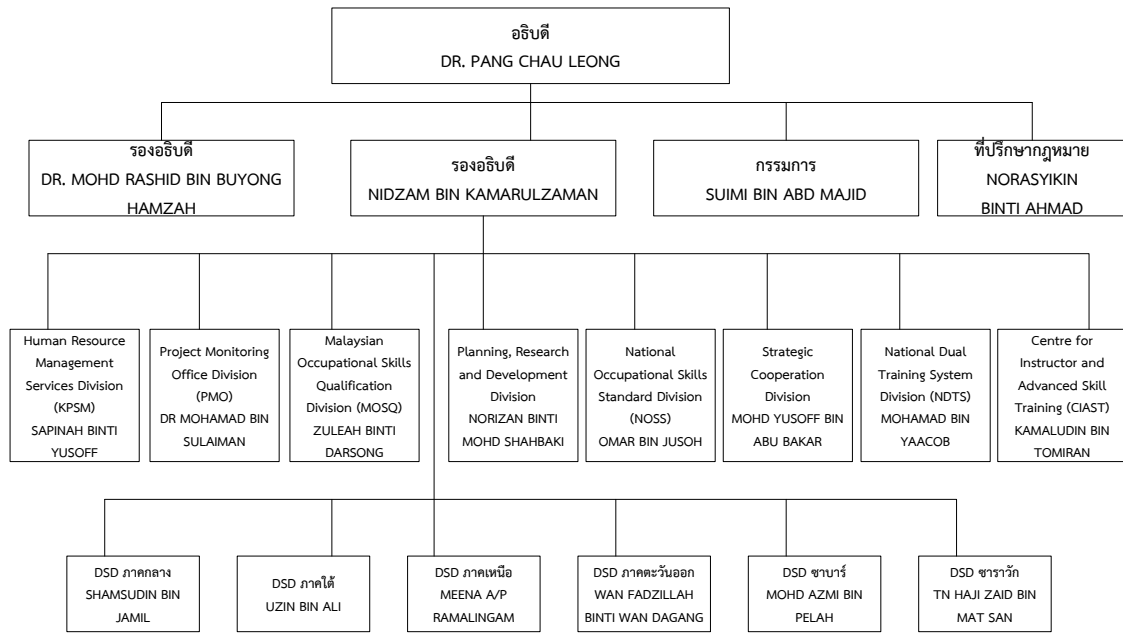
นอกจากนี้ มาเลเซียยังอยู่ระหว่างการเร่งรัดแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมาจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบของ International Labor Organization (ILO) ต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วดังกล่าว รัฐบาลมาเลเซียมีแผนสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนทางการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพียงพอรวมถึงการฝึกฝนทักษะต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลเป็นผู้ริเริ่ม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ

ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

## ๕.๑.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาเลเซีย

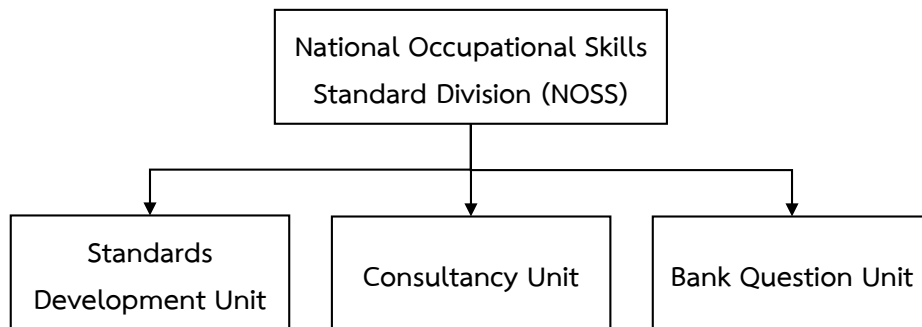
หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศมาเลเซียคือ Department of Skill Development, Ministry of Human Resources (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงทรัพยากรมนุษย์) ซึ่งมีรายละเอียดของหน่วยงานดังนี้

๑. วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์องค์กร มีแผนการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย
  - วิสัยทัศน์  
To Be A World Class Leader In The Development Of Skilled Manpower Resources
  - พันธกิจ  
To develop Knowledge Workers (K-Workers) With A Competitive Edge.
  - โครงสร้างการดำเนินงาน
    - ก. ประเมินความต้องการในการฝึกอบรม
    - ข. ดำเนินการให้การรับรองในการฝึกอบรม
    - ค. ส่งเสริมระบบการฝึกอบรมทักษะ
    - ง. ให้ความช่วยเหลือและเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะบุคคล
    - จ. เป็นหน่วยงานหลักในการในการเรียนรู้และการวิจัยในการฝึกอบรมทักษะ
    - ฉ. พัฒนาและดูแลให้การรับรองมาตรฐานทักษะแห่งชาติ
  - วัตถุประสงค์
    - ก. ประสานงานและดำเนินงานของการฝึกอบรมทักษะของแรงงาน ให้เป็นไปภายใต้ความต้องการของตลาดแรงงาน โดยผลิตแรงงานให้มีทักษะภายใต้มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ
    - ข. วิจัยและพัฒนามาตรฐานสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ รองรับการค้าเสรีของเศรษฐกิจในประเทศ



รูปที่ ๕.๑ โครงสร้างองค์กร DSD, Malaysia

ที่มา: <http://www.dsd.gov.my/CARTA%20ORGANISASI%20JPK-๓๐๐๕๒๐๑๔๐.pdf>



รูปที่ ๕.๒ โครงสร้างหน่วยงานของ National Occupational Skills Standard Division (NOSS)

ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซียคือ National Occupational Skills Standard Division (NOSS) ซึ่งภายใต้ NOSS นี้ก็จะประกอบด้วยหน่วยย่อย ๓ หน่วย ได้แก่ ๑) หน่วยพัฒนามาตรฐาน (Standards Development Unit) ๒) หน่วยให้คำปรึกษา (Consultancy Unit) และ ๓) หน่วยคลังโจทย์คำถาม (Bank Question Unit) ซึ่งหน่วยหลักคือ หน่วยพัฒนามาตรฐานและดำเนินการจัดทำมาตรฐานตามอุตสาหกรรม ซึ่งภายในหน่วยนี้ก็จะมีการแบ่งการทำงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๒๙ กลุ่มอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่หน่วยให้คำปรึกษา และ หน่วยคลังโจทย์คำถาม เป็นหน่วยเฉพาะที่ให้การสนับสนุนการทำงานแก่หน่วยพัฒนามาตรฐาน และให้บริการผู้ประกอบการในการพัฒนามาตรฐานฝีมือในสถานประกอบการด้วย ดังแสดงในรูปที่ ๕.๒

ตารางที่ ๕.๑ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประเทศมาเลเซีย

หน่วยงาน	อำนาจ/หน้าที่
Project Monitoring Office Division (PMO)	<p>๑. พัฒนาโครงการ รายงาน ประเมินผล และวิเคราะห์นโยบาย รวมถึงค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอบรมทักษะ ที่ต้องใช้เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๒. จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๓. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรวบรวมในการจัดทำนโยบายเพื่อนำเสนอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจต่อไป</p>
Malaysian Occupational Skills Qualification Division (MOSQ)	<p>แบ่งงานออกเป็น ๔ ส่วนงานดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ให้การรับรอง (Accreditation) รายการการฝึกอบรมทักษะจากศูนย์ฝึกภายใต้มาตรฐานทักษะอาชีพแห่งชาติ (the National Occupational Skills Standard: NOSS) อันประกอบไปด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ฝึกที่เข้าร่วมเป็นครั้งแรก</li> <li>- ศูนย์ฝึกที่มีการเพิ่มเติมหลักสูตร</li> <li>- การให้การรับรองหลักสูตรเดิม (re-accreditation)</li> </ul> <p>๒. บริหารจัดการการประกันคุณภาพของระบบรับรองจากศูนย์ให้การรับรอง (Accredited Centres) เพื่อให้เป็นไปตามระบบรับรองทักษะแห่งชาติ (Malaysian Skills Certification)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารจัดการระบบรับรองทักษะแห่งชาติจากการตรวจสอบแนวทางการนำการอบรมไปใช้</li> <li>- บริหารจัดการและดูแลการทดสอบทักษะแห่งชาติจากศูนย์ให้การรับรอง</li> <li>- บริหารจัดการระบบลงทะเบียนผ่านกระบวนการรับรอง</li> <li>- ให้การแนะนำและประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบการรับรองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน</li> </ul> <p>๓. การนำเอาาระบบรับรองไปใช้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ความสำเร็จก่อนหน้า (Recognition of Prior Achievement: PPT) สำหรับแรงงานทักษะ และบริหารจัดการ PPT</p> <p>๔. การดำเนินการให้การรับรองทักษะแห่งชาติเป็นที่ยอมรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มจำนวนแรงงานทักษะ</li> <li>- สร้างความยอมรับให้เกิดในวงกว้างทั้งในภาครัฐและเอกชน</li> <li>- สร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐและเอกชน</li> </ul>

หน่วยงาน	อำนาจ/หน้าที่
<p>Planning, Research and Development Division</p>	<p>๑. หน่วยงานวางแผน: เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนและพัฒนาระบบการอบรมทักษะแห่งชาติในทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสังเคราะห์เป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ในหลักสูตรพัฒนาทักษะแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มทักษะและเทคโนโลยีที่ต้องการ</li> <li>- แนวทางความต้องการพัฒนาทักษะ</li> <li>- สร้างให้เกิดความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาภาครัฐและการพัฒนาในระยะยาว</li> <li>- เตรียมแผนทักษะแห่งชาติให้มีความสอดคล้องกับภาคเศรษฐกิจ</li> <li>- การตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายและการพัฒนาแผนการฝึกอบรมทักษะแห่งชาติ</li> <li>- วางแผนการประเมินโครงการโดยการหาทุนสนับสนุนจากในและต่างประเทศ</li> <li>- จัดทำข้อเสนอแนะในการใช้ทักษะที่เหมาะสมกับภาคอุตสาหกรรม</li> <li>- จัดทำกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคุณภาพมาตรฐานในด้านอาชีวอนามัยแก่แรงงาน</li> </ul> <p>๒. หน่วยงานวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาและวิจัยผลจากหลักสูตรการอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในหลักสูตร</li> <li>- จัดทำวิจัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</li> <li>- เผยแพร่ผลการสำรวจแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน</li> <li>- วิจัยและประเมินผลในหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม</li> <li>- เตรียมจัดตั้งสถาบันวิจัยทักษะทรัพยากรมนุษย์ (Skilled Human Resources Research Institute: IPSMM)</li> <li>- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานวิจัยที่สามารถเข้าใจได้ง่าย</li> </ul> <p>๓. หน่วยงานพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานงานและการจัดสรรค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์</li> <li>- วางแผน บริหารจัดการ และตรวจสอบผลการดำเนินงานรายเดือนและรายปี (ผลทางเทคนิคและการเงิน) ในการดำเนินงานของกิจกรรมและโครงการภายใต้ขอบเขตที่ได้รับ การอนุมัติ</li> <li>- รายงานความก้าวหน้าของโครงการและค่าใช้จ่ายผ่านระบบ Project Monitoring System II (SPPII)</li> <li>- บริหารจัดการและควบคุมแผนการพัฒนาทุนมนุษย์</li> <li>- รายงานความก้าวหน้าแผนการพัฒนาทุนมนุษย์</li> </ul>

หน่วยงาน	อำนาจ/หน้าที่
<p>National Occupational Skills Standard Division (NOSS)</p>	<p>แบ่งออกเป็น ๔ หน่วยงานหลัก คือ</p> <p>๑. การพัฒนามาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนและบริหารจัดการมาตรฐานทักษะอาชีพแห่งชาติ (NOSS) โดยกำหนดรูปแบบทักษะแรงงานที่ต้องการ</li> <li>- ตรวจสอบแนวทางการพัฒนา NOSS ให้เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดคุณภาพ</li> <li>- ตรวจสอบการพัฒนา NOSS โดยมอบหมายแต่งตั้งหน่วยงานที่ตรงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และตรวจสอบคุณภาพการพัฒนาย่างเป็นระบบ</li> <li>- เตรียมความพร้อมและจัดโปรแกรมการพัฒนา NOSS โดยใช้ระบบออนไลน์ i-Noss ที่เชื่อมโยงกับระบบหน่วยกิตทักษะ (Malaysian Skills Credit System: SKKM)</li> <li>- วางแผนและบริหารจัดการการพัฒนา NOSS ภายในโดยกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (JPK) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก</li> <li>- จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนา NOSS ขึ้น โดยคัดเลือกผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- จัดทำการประชุมเชิงปฏิบัติการ NOSS โดยให้ครอบคลุมการวิเคราะห์อาชีพ (Occupational Analysis: OA) การวิเคราะห์โครงสร้างอาชีพที่เกี่ยวข้อง (Occupational Area Analysis: OAA) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หลักสูตรสมรรถนะ (Curriculum of Competency Unit: CoCu) คณะกรรมการประเมินทางเทคนิค (Standard Technical Assessment Committee: JTPS)</li> </ul> <p>๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารจัดการและการประสานงานการพัฒนาหลักสูตร ทั้งตัวหลักสูตร (Course of Study: CoS) คู่มือการเรียนรู้ (Learning Guide: LG) และแนวทางการเขียน (Written Instructional Material: WIM) ในรูปแบบของเอกสารเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลของกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองศูนย์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>- ประสานงานเพื่อเชื่อมโยงกับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ NOSS จากศูนย์ให้การรับรอง</li> </ul> <p>๓. หน่วยงานให้คำปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อธิบายและวิเคราะห์การจัดทำมาตรฐานอาชีพภายใต้ NOSS ในแต่ละสาขาอาชีพที่ได้รับการอนุมัติ</li> <li>- หาแนวทางมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอกภายใต้ NOSS</li> <li>- วิจัยการอบรมที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการภายใต้ NOSS</li> <li>- ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ระบบ NOSS ให้ตรงต่อความต้องการ</li> </ul> <p>๔. หน่วยคำถาม (Bank Question Unit)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารจัดการการพัฒนาแนวคำถามเพื่อจัดทำเอกสารการประเมินระบบการรับรองทักษะ</li> <li>- พัฒนาแนวคำถามเพื่อการพัฒนาทักษะ</li> <li>- ระบุโปรแกรมในการประเมินคำถามเพื่อการพัฒนา</li> <li>- แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ให้คำแนะนำในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- บริหารจัดการระบบ e-QB ซึ่งเป็นระบบ Application ที่ช่วยเหลือในการพัฒนาคำถาม</li> </ul>

หน่วยงาน	อำนาจ/หน้าที่
National Dual Training System Division (NDTS)	<p>แบ่งออกเป็นสองหน่วยงานคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. หน่วยงานในการดำเนินการและพัฒนา (Operations and Implementation Unit)</li> <li>๒. หน่วยงานในการรับรอง NDTS                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานงานและจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงาน สมาคมและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการระบบ NDTS</li> <li>- อำนวยความสะดวกแก่บริษัท หน่วยงาน หรือศูนย์ฝึกที่ดำเนินการฝึก (Training Providers) ให้กับ NDTS</li> <li>- ดูแลและจัดระบบผู้เชี่ยวชาญ (Dual System Expert: DSE) เพื่อให้บริการแก่ผู้มาขอรับอย่างมีคุณภาพ</li> <li>- ประสานงานกิจกรรมการอบรมที่เกี่ยวข้องกับ CIAST และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค</li> </ul> </li> </ol>
Strategic Cooperation Division (PKS)	<p>สร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบไปด้วย ๒ หน่วยงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. Unit Skills Malaysia Partnership (SMP)</li> <li>๒. Unit Industry Lead Body (ILB) and Jawatankuada Development Advisory Committee (SDAC).</li> </ol>
Human Resource Management Services Division (KPSM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกหน่วยงานภายใต้สังกัด JPK</li> <li>● เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องทำการตรวจสอบค่าใช้จ่ายที่ระมัดระวังตามคำแนะนำของกระทรวงการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</li> <li>● บริหารงานของกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล</li> <li>● หน่วยงานภายใต้ KPSM ประกอบไปด้วย                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- ตำแหน่งงาน</li> <li>- การเงิน</li> <li>- การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- IT</li> </ul> </li> </ul>
Centre for Instructor and Advanced Skill Training (CIAST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บูรณาการประเด็นโดยให้การฝึกอบรมทักษะและโปรแกรมการฝึกอบรมครูผู้สอนและทักษะการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสถาบันการฝึกอบรมแห่งชาติและการพัฒนาในเทคโนโลยี</li> <li>● ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้ประชาชน หลักสูตรการประยุกต์ใช้ที่เปิดตลอดทั้งปี เสนอหลักสูตรให้แก่ผู้ที่จะประสบความสำเร็จจะต้องออกไม่เกินหนึ่งเดือนก่อนที่จะเริ่มต้นการศึกษา</li> <li>● พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มการจัดฝึกอบรมที่ได้รับการอนุมัติของรัฐและเอกชนตามภาคอุตสาหกรรมของประเทศ</li> <li>● รับรองการฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานแห่งชาติของทักษะการประกอบอาชีพ</li> <li>● อำนวยความสะดวกอุปกรณ์การฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์และสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ</li> </ul>

### ๕.๑.๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย

กฎหมายหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศมาเลเซียคือ National Skills Development Act ๒๐๐๖ (Act ๖๕๒) ซึ่งมีสาระสำคัญคล้ายกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ของประเทศไทย มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรองศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือฯ ตลอดจนการกำหนดให้มีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development Fund – SDF)

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของมาเลเซีย (NOSS) มีมาตรฐานฯทั้งสิ้นมากกว่า ๑,๕๐๐ ฉบับ ภายใต้ ๒๙ สาขาอุตสาหกรรม ในการกำหนดมาตรฐานฯนั้นจะร่วมมือการทำงานอย่างใกล้ชิดกับภาคเอกชนเพื่อกำหนดขอบเขตความต้องการในอุตสาหกรรมรวมถึงการสร้างการเป็นหุ้นส่วนระหว่างกัน ปัจจุบัน DSD มีผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างๆ กว่า ๑,๐๐๐ รายที่อยู่ในฐานข้อมูลอุตสาหกรรม นอกจากนี้ในการดำเนินงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมนั้นจะมอบหมายให้อุตสาหกรรมเป็นผู้นำในการดำเนินงานเพื่อกำหนดมาตรฐานฯ เช่น ในอุตสาหกรรมสิ่งทอจะเป็นที่จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ DSD จะมอบหมายให้ สหพันธ์สิ่งทอแห่งมาเลเซีย (Malaysian Textile Manufacturers Association - MTMA) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยปัจจุบันพบว่ามีการบูรณาการในลักษณะดังกล่าวจำนวน ๒๑ อุตสาหกรรม และ DSD มีเป้าหมายจะกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ได้ปีละ ๒๐๐ ฉบับ นอกจากความร่วมมือจากภาคเอกชนแล้ว DSD ยังมีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา โดยการอบรมครูแนะแนวสถานศึกษาอีกด้วย

ตารางที่ ๕.๒ จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย

มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่	จำนวน (ฉบับ)
๑	๒๐๐
๒	๓๗๔
๓	๕๒๔
๔	๒๐๕
๕	๑๙๖
National Competency Standard	๑๖
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๕๑๕</b>

<b>1 E&amp;E, TELECOMMUNICATIONS &amp; BROADCASTING</b>	<b>15 INTERIOR DÉCOR</b>
<b>2 INFORMATION COMMUNICATION &amp; TECHNOLOGY</b>	<b>16 BUSINESS MANAGEMENT</b>
<b>3 MACHINERY &amp; EQUIPMENT</b>	<b>17 TEXTILES &amp; APPAREL</b>
<b>4 MECHANICAL &amp; ELECTRICAL SERVICE MAINTENANCE</b>	<b>18 AGRICULTURE &amp; AGRO-BASED</b>
<b>5 TRANSPORTATION</b>	<b>19 RESOURCE-BASED</b>
<b>6 MATERIALS – METAL &amp; NON-METAL</b>	<b>20 BIOTECHNOLOGY</b>
<b>7 PACKAGING</b>	<b>21 EDUCATION &amp; TRAINING SERVICES</b>
<b>8 PRINTING</b>	<b>22 OIL &amp; GAS</b>
<b>9 CHEMICAL</b>	<b>23 HALAL INDUSTRY</b>
<b>10 MEDICAL &amp; PHARMACEUTICALS</b>	<b>24 INTEGRATED LOGISTICS SERVICES</b>
<b>11 HOSPITALITY &amp; TOURISM</b>	<b>25 DISTRIBUTIVE TRADES</b>
<b>12 SOUVENIR &amp; SMALL ENTERPRISE</b>	<b>26 DEFENCE &amp; SECURITY SERVICES</b>
<b>13 BUILDING &amp; CONSTRUCTION</b>	<b>27 CARE &amp; COMMUNITY SERVICES</b>
<b>14 LANDSCAPING &amp; ENVIRONMENTAL</b>	<b>28 ARTS &amp; CULTURE</b>
	<b>29 MINING</b>

รูปที่ ๕.๓ อุตสาหกรรมที่ให้ความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ที่มา: Department of Skills Development แห่งประเทศมาเลเซีย

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเลเซียแบ่งออกได้เป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- ระดับที่ ๑: Malaysia Skill Certificate I เป็นมาตรฐานระดับแรก สำหรับคนที่ทำงานในระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะงานที่แน่นอน เป็นงานที่ทำซ้ำๆเดิมเป็นส่วนมาก
- ระดับที่ ๒: Malaysia Skill Certificate II เป็นมาตรฐานระดับที่ ๒ สำหรับคนที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นงานที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น ลักษณะงานไม่คงที่แน่นอนบางสามารถทำงานโดยอิสระได้
- ระดับที่ ๓: Malaysia Skill Certification III เป็นมาตรฐานระดับที่ ๓ สำหรับคนที่ทำงานในระดับหัวหน้างาน เป็นงานที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น มีงานลักษณะหลากหลาย ไม่คงที่เป็นส่วนใหญ่
- ระดับที่ ๔: Malaysia Skills Diploma เป็นมาตรฐานระดับที่ ๔ สำหรับคนที่ทำงานในระดับหัวหน้างาน งานมีความซับซ้อนสูง สามารถทำงานแบบมืออาชีพได้ สามารถทำงานได้กว้างขวาง

- ระดับที่ ๕: Malaysia Skills Advanced Diploma เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสูงสุด โดยเหมาะสมกับตำแหน่งที่เป็นระดับบริหารจัดการ สามารถทำงานได้ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง สามารถทำงานได้อย่างอิสระ และมีทักษะการบริหารคน การเงิน ปัญญา และอื่นๆได้อย่างถูกต้อง

Level	Definition
<b>Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM) Tahap 5</b> <i>(Malaysian Skills Advance Diploma) Level 5 - Management Level</i>	Competent in applying a significant range of fundamental principles and complex techniques across a wide and often unpredictable variety of contexts. Very substantial personal autonomy and often significant responsibility for the work of others and for the allocation of substantial resources feature strongly, as do personal accountabilities for analysis and diagnosis, design, planning, execution and evaluation. Specialisation of technical skills should be demonstrated.
<b>Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) Tahap 4</b> <i>(Malaysian Skills Diploma) Level 4 - Supervisory Level</i>	Competent in performing a broad range of complex technical or professional work activities performed in a wide variety of contexts and with a substantial degree of personal responsibility and autonomy. Responsibility for the work of others and allocation of resources is often present. Higher level of technical skills should be demonstrated.
<b>Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 3</b> <i>(Malaysian Skills Certificate) Level 3 - Supervisory Level</i>	Competent in performing a broad range of varied work activities, performed in a variety of context, most of which are complex and non-routine. There is considerable responsibility and autonomy and control or guidance of others is often required.
<b>Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 2</b> <i>(Malaysian Skills Certificate) Level 2 - Operation and Production Level</i>	Competent in performing a significant range of varied work activities, performed in a variety of context. Some of the activities are non-routine and required individual responsibility and autonomy.
<b>Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 1</b> <i>(Malaysian Skills Certificate) Level 1 - Operation and Production Level</i>	Competent in performing a range of varied work activities, most of which are routine and predictable.

#### รูปที่ ๕.๔ ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประเทศมาเลเซีย

ที่มา: National Occupational Skills Standard (NOSS) Registry ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๑๕

ประเด็นที่น่าสนใจของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซียอีกประการหนึ่งก็คือ ในสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานนั้น ไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานครบทั้ง ๕ ระดับ บางสาขาอาชีพอาจมีเพียง ๒ ระดับ บางสาขาอาชีพอาจมีเพียง ๓ ระดับ บางสาขาอาชีพอาจมีเพียง ๑ ระดับ ในขณะที่บางสาขาอาชีพก็อาจมีครบทั้ง ๕ ระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละสาขาอาชีพ

นอกจากนี้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินี้ไม่จำเป็นต้องเริ่มที่ระดับที่ ๑ อาจเริ่มที่ระดับที่ ๒ ระดับที่ ๓ หรือระดับที่ ๔ เนื่องจากสาขาอาชีพนั้นอาจไม่มีตำแหน่งงานระดับล่าง และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติก็ไม่จำเป็นต้องมีถึงระดับที่ ๕ เนื่องจากในสาขาอาชีพนั้นอาจไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นไปถึงระดับผู้จัดการก็เป็นได้

ตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มสาขาอาชีพคอมพิวเตอร์ ในอาชีพ Internet Protocol Technology นั้นมาตรฐานฝีมือแรงงานเริ่มต้นที่ระดับที่ ๓ และมีระดับที่ ๔ และระดับที่ ๕ ในขณะที่ อาชีพ Computer Networking มีเพียงระดับเดียวคือระดับที่ ๔ เป็นต้น ดังแสดงในรูปที่ ๕.๕

	Penguisan 3G(3G Switching)	Internet Protocol (IP) Technology	Rangkaian Komputer (Computer Networking)
L5	Belum Ada (Not Available)	EE-041-4:2013 Perancangan & Penyelenggaraan Protokol Internet Internet Protocol(IP) Network Elements Planning & Advanced Troubleshooting (30-12-2013)	Belum Ada (Not Available)
L4	Belum Ada (Not Available)	EE-041-4:2013 Pengujian & Penyelenggaraan Protokol Internet Internet Protocol(IP) Network Elements Testing & Troubleshooting (30-12-2013)	EE-042-4:2014 Teknologi Rangkaian Network Technology (25-09-2014)
L3	EE-032-3 Juruteknik Kanan (Penguisan 3G) Senior Technician (3G Switching) (01-10-09)	EE-041-3:2013 Pemasangan, Konfigurasi & Penyelenggaraan Protokol Internet Internet Protocol(IP) Network Elements Installation, Configuration & Maintenance (30-12-2013)	Tiada Tahap (No Level)
L2	EE-032-2 Juruteknik (Penguisan 3G) Technician (3G Switching) (01-10-09)	Tiada Tahap (No Level)	
L1	Tiada Tahap (No Level)		

รูปที่ ๕.๕ โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานของมาเลเซีย

ที่มา: National Occupational Skills Standard (NOSS) Registry ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ค.ศ. ๒๐๑๕

#### ๕.๑.๔ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมาเลเซีย

นอกจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้ว ประเทศมาเลเซียก็มีการกำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย (Malaysia Qualification Framework) ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ ทักษะ (Skill) อาชีวศึกษา (Vocational and Training) และ อุดมศึกษา (Academic/Higher Education) ซึ่งจะมีทั้งสิ้น ๗ ระดับ โดยในแต่ละระดับจะมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันภายใต้ Malaysia Qualification Framework - MQF

**MALYSIAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK:  
QUALIFICATIONS AND LEVELS**

MQF Levels	Sectors			Lifelong Learning	
	Skills	Vocational and Technical	Higher Education		
8				Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)	
7					Doctoral Degree
					Masters Degree
					Postgraduate Certificate & Diploma
6					Bachelors Degree
	Graduate Certificate & Diploma				
5	Advanced Diploma	Advanced Diploma	Advanced Diploma		
4	Diploma	Diploma	Diploma		
3	Skills Certificate 3	Vocational and Technical Certificate	Certificate		
2	Skills Certificate 2				
1	Skills Certificate 1				

รูปที่ ๕.๖ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมาเลเซีย (Malaysia Qualification Framework – MQF)

ที่มา: [http://www.mqa.gov.my/portal๒๐๑๒/dokumen/MALYSIAN%๒๐QUALIFICATIONS%๒๐FRAMEWORK\\_๒๐๑๑.pdf](http://www.mqa.gov.my/portal๒๐๑๒/dokumen/MALYSIAN%๒๐QUALIFICATIONS%๒๐FRAMEWORK_๒๐๑๑.pdf)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ามาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skills) นั้นได้รับการเชื่อมโยงเทียบเคียงกับระดับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของมาเลเซียโดยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับที่ ๓ นั้นจะสามารถเทียบเคียงได้กับคุณวุฒิระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นระดับ ปวช. (Certificate) และมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๕ คุณวุฒิระดับที่ ๕ ซึ่งเป็นระดับ Advanced Diploma จึงกล่าวได้ว่าระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศมาเลเซียมีความเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงานและผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถเข้าสู่โลกของระบบคุณวุฒิทางการศึกษาได้โดยสะดวกผ่านกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินี้

## ๕.๒ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์

### ๕.๒.๑ บริบทการพัฒนากำลังคนของประเทศสิงคโปร์

การพัฒนากำลังแรงงานของสิงคโปร์ ภาครัฐนับว่ามีบทบาทนำในการกำหนด กำกับ ควบคุมดูแล สนับสนุนและส่งเสริม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศ สู่ประเทศพัฒนาแล้ว ที่เน้นทั้งภาคการผลิตด้าน อุตสาหกรรมและภาคการบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทั้งในการยกระดับความเชี่ยวชาญการผลิตและการ บริการ ด้วยแนวคิดเรื่องเส้นทางเดินของเทคโนโลยี (Technology Corridor) การเป็นเกาะแห่งข่าวสารข้อมูล (Intelligent Island) ในการสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจตั้งแต่ก่อนย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ ๒๑ ตามด้วย แผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลก มีความจำเป็นในการ สร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพสู่ตลาดการจ้างงาน โดยสามารถก้าวสู่ศักยภาพเต็มขั้นของตน ด้วยการปลูกฝังความ ใฝ่การเรียนรู้ไปตลอดชั่วชีวิต (Life Long Learning) ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ใช้นโยบายกระตุ้นให้คนสิงคโปร์เรียนรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดการจ้างงาน เพิ่มขึ้น เพื่อลดอัตราการว่างงานและให้แรงงานก้าวทันความรู้และเทคโนโลยีเพื่อให้ได้รับการจ้างงานอย่าง ต่อเนื่อง (Stay employed) สิงคโปร์ถือว่ามึระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนากำลังแรงงานที่มี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน

### ๕.๒.๒ หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการพัฒนากำลังแรงงาน

หน่วยงานหลักของภาครัฐที่ดูแลเรื่องการพัฒนากำลังแรงงานอย่างครบวงจรในทุกมิติคือ Singapore Workforce Development Agency (Singapore WDA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในกระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower) WDA เน้นไปที่การศึกษา ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (Continuing Education & Training, CET) และเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ไม่จำกัดอายุและเพศ โดยจะเห็นได้จากการสนับสนุนให้โอกาส คนวัยทำงานได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมทั้งในสาขาวิชาชีพของตนเองและสาขาวิชาอื่นๆ ที่สนใจโดยเฉพาะความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีผ่านทางสถาบันการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Institute for Adult Learning) โดยคนสิงคโปร์ ได้รับการปลูกฝังค่านิยมให้ใฝ่หาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าอายุจะมากหรือน้อยแค่ไหน

### ๕.๒.๓ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ในส่วนของการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ ซึ่งเรียกว่า Singapore Workforce Skill Qualifications: WSQ โดยอยู่ภายใต้ระบบที่เรียกว่า National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่ง นอกจากจะเป็นมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานแล้ว ยังเป็นระบบในการจัดทิศทางให้กำลังแรงงานของสิงคโปร์ เตรียมความพร้อมให้แก่ตนเองด้วยสมรรถนะต่างๆ (competency) ที่เกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพแต่ละด้าน ใน ลักษณะที่สามารถต่อยอดยกระดับทักษะต่างๆ ให้สูงขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และคงอยู่ใน อุตสาหกรรมนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติยังคงเป็นแนวทางกว้างๆ ๓ ระดับ เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคผู้ประกอบการ ในการจัดการด้านคุณภาพของลูกจ้างให้ได้มาตรฐาน และต้อง แสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ความยืดหยุ่นต่อสถานประกอบการ และพนักงานในสถานประกอบการแต่ ละแห่งสามารถเลือกพัฒนาหน่วยทักษะ และหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ในแต่ละช่วงเวลา ใน แต่ละระดับซึ่งมีความซับซ้อนและความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพ ชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมที่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ปัจจุบันสิงคโปร์มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกว่า ๖๕๔ ด้าน ในการรองรับ ๖๙ อุตสาหกรรมภายใต้ระบบ การรับรองมาตรฐานระดับชาติ หรือ NSRS โดยจะยังคงขยายความครอบคลุมออกไปเรื่อยๆ เช่น ด้านการ บริการสังคมและชุมชน ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการท่องเที่ยว

และที่ฝึก เป็นต้น แต่ละหน่วยสมรรถนะ มักต้องอาศัยช่วงเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนประมาณ ๔๐-๑๒๐ ชั่วโมง ซึ่งอาจทำได้หลายกรณี เช่น การฝึกไปพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) การเข้าฝึกในสถานที่ฝึกอย่างเป็นทางการเป็นกิจลักษณะ ตลอดจนการเรียนฝึกด้วยตนเองทางสื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อการฝึกทางไกลด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

NSRS ของสิงคโปร์ พัฒนาโดยยึดแนวทางมาจาก British National Vocational Qualifications (NVQ) ในการออกใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงาน สำหรับนักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์การทำงาน และสำหรับกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม ๑๔ แห่งทั่วประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests NSRS ยังเป็นกลไกที่อยู่ในการกำกับดูแลของกลไกภาครัฐด้านการพัฒนาากำลังแรงงานสิงคโปร์ Singapore Workforce Development Agency (WDA) และสภาทักษะแห่งชาติ (National Skills Council) ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคนายจ้าง ภาคแรงงาน และภาครัฐ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ NSRS ของสิงคโปร์นั้น พัฒนาขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของคณะกรรมการมาตรฐานทักษะทางอุตสาหกรรม (Industry Skills Standards Committee) ในแต่ละด้าน และอีกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ National Trades Union Congress ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรณรงค์ สร้างความร่วมมือในประเด็นการเคารพและเรียกร้องสิทธิของกำลังแรงงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการยกระดับทักษะฝีมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคนายจ้างและภาคแรงงาน ซึ่งภาคผู้ประกอบการต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางในการยกระดับทักษะฝีมือของลูกจ้างเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

#### ๕.๒.๔ องค์กรที่ทำหน้าที่ยกระดับฝีมือแรงงาน

นอกจากการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว จุดเด่นที่สำคัญที่สุดของระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์คือการมีกลไกการยกระดับฝีมือแรงงานชั้นนำ โดยประกอบไปด้วย ๒ หน่วยงานหลักคือ

- ก. NTUC Learning Hub
- ข. SMF Centre for Corporate Learning (SMF CCL)

##### ๕.๒.๔.๑ NTUC LearningHub

NTUC LearningHub เป็นองค์กรภาคเอกชนที่มีความร่วมมือกับ Singapore Workforce Development Agency มาเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และปัจจุบัน NTUC LearningHub ทำหน้าที่เป็น Continuing Education and Training (CET) Centres หรือ เป็นศูนย์ฝึกอบรมและให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่อยู่ภายใต้การดูแลของ Singapore Workforce Development Agency

#### วิสัยทัศน์

“Transforming the life-long employability of working people”

#### พันธกิจ

“To be the leader in Continuing Education and Training by providing learning that transforms employability and creates a better life for working people of all collars, ages and nationalities”

ปัจจุบัน NTUC LearningHub มีการดำเนินงานฝึกอบรมและให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรต่างๆ โดยประเด็นสำคัญคือการใช้กลไกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอุดหนุนเงินเข้าสู่หลักสูตรต่างๆ โดยหากหลักสูตรที่มีความสำคัญและมีความต้องการสูง ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศได้มาก ก็จะได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนฯมาก ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือมีภาระค่าใช้จ่ายในการเข้าฝึกอบรมฝีมือแรงงานต่ำกว่าหลักสูตรทั่วไป

ตัวอย่างหลักสูตรที่ NTUC LearningHub เปิดมีดังต่อไปนี้

หลักสูตร	รายชื่อวิชาที่เปิดสอน
1. Manufacturing	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WSQ Certificate in Generic Manufacturing Skills (CGM)</li> <li>2. WSQ Certified Operations Specialist (COS)</li> <li>3. WSQ Certified Operations Professional (COP)</li> <li>4. WSQ Certified Associate Operations Executives (AOE)</li> <li>5. WSQ Certified Productivity &amp; Innovation Specialist (CPIS)</li> <li>6. WSQ Apply Root Cause Analysis (ARCA)</li> <li>7. WSQ Apply Failure Mode Effect and Analysis Techniques (AFMEA)</li> <li>8. Other Manufacturing Modules</li> </ol>
2. Security	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WSQ Diploma in Security Management</li> <li>2. WSQ Perform Investigation Activities in Compliance with Legal Requirements (PI)</li> <li>3. WSQ Certificate in Security Operations</li> <li>4. WSQ Advanced Certificate in Security Supervision</li> </ol>
3. Productivity and Innovation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lean</li> <li>2. Lean Sigma</li> <li>3. Six Sigma</li> <li>4. Process Improvement</li> <li>5. Problem Solving</li> <li>6. Eurocode 2 - Advanced Concrete Design</li> <li>7. Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE)</li> </ol>
4. Professional and Personal Development	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accounting and Finance</li> <li>2. Problem Solving Techniques</li> <li>3. Effective Communication and Engagement</li> <li>4. Personal Effectiveness</li> <li>5. Office IT Skills</li> <li>6. Advanced Certified Training Courses (ACTA)</li> <li>7. Soft Skills</li> <li>8. Workshops for Organisations with Mature Workers</li> <li>9. Essential Communication and Writing Programmes for Organisations</li> <li>10. Executive and Leadership Workshop</li> </ol>
5. Language and Literacy Skills	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ES WSQ - Workplace Literacy (WPL)</li> <li>2. ES WSQ - Workplace Numeracy (WPN)</li> </ol>

หลักสูตร	รายชื่อวิชาที่เปิดสอน
<p>6. Workplace Safety and Health</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำหรับแรงงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction Safety Orientation Course for Workers - General Trade</li> <li>- Construction Safety Orientation Course for Workers - General Trade (Re-certification Exam)</li> <li>- Construction Safety Orientation Course for Workers - Tunnelling</li> <li>- Perform Work in Confined Space Operation</li> <li>- Shipyard Safety Instruction Course - General Trade</li> <li>- Shipyard Safety Instruction Course - General Trade (Re-certification Exam)</li> <li>- Shipyard Safety Instruction Course - Hot Work Trade</li> <li>- Shipyard Safety Instruction Course - Painter Trade</li> <li>- Safety Orientation Course - Metalworking</li> <li>- Safety Orientation Course - Metalworking (Re-Certification Exam)</li> <li>- Apply Workplace Safety and Health in Process Plant</li> </ul> </li> <li>2. สำหรับหัวหน้างาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervision of Metal Scaffold Erection Course</li> <li>- Building Construction Supervisors Safety Course</li> <li>- Lifting Supervisors Safety Course</li> <li>- Shipyard Supervisors Safety Course</li> <li>- Basic Industrial Safety and Health Course for Supervisors</li> <li>- Supervise Workplace Safety and Health in Process Plant</li> <li>- Supervise Work in Confined Space Operation</li> </ul> </li> <li>3. สำหรับผู้จัดการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction Safety Course for Project Managers</li> <li>- Safety Instruction Course for Ship Repair Managers</li> <li>- Manhole Safety Assessor Course</li> <li>- Shipyard Safety Assessor Course - Hot Work Certification</li> <li>- Assess Confined Space For Safety Entry and Work</li> <li>- Monitor Noise and Vibration</li> </ul> </li> <li>4. สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comply With Workplace Safety and Health Policies and Procedures</li> <li>- Maintain Workplace Safety and Health Policies and Procedures</li> <li>- Manage Workplace Safety and Health System</li> <li>- WSQ Certificate in WSH</li> <li>- WSQ Advanced Certificate in WSH</li> <li>- WSQ Specialist Diploma in WSH</li> <li>- WSQ Specialist Diploma in Occupational Hygiene</li> <li>- Monitor Noise and Vibration</li> <li>- Assess Confined Space For Safety Entry and Work</li> </ul> </li> </ol>

หลักสูตร	รายชื่อวิชาที่เปิดสอน
	<p>5. อาชีวนามัยและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับงานด้านการค้าขาย</p> <p>Construction Trades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enhanced Tutorial For Workshop To Enhance Safety Of Crane Operation</li> <li>- Explosive Powered Tools Operators Course</li> <li>- Integrated Rigger And Signalmen Course</li> <li>- Metal Scaffold Erection Course - Worker's Level</li> <li>- Riggers Course</li> <li>- Signalmen Course</li> <li>- Supervision of Metal Scaffold Erection Course</li> <li>- Workshop To Enhance Safety Of Crane Operation</li> <li>- Forklift Courses</li> <li>- WSQ Operate Forklift Course (3 Days)</li> <li>- WSQ Operate Forklift Course (5 Days)</li> </ul> <p>Marine Trades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Welding               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flux Core Arc Welding 3G Carbon Steel 25.4mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding 3G Carbon Steel 10mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding 3G Carbon Steel 25.4mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding 4G Carbon Steel 25.4mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding SMAW 3G &amp; 4G Carbon Steel 25.4 mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding SMAW 3G Carbon Steel 12.7mm</li> <li>- Shielded Metal Arc Welding SMAW 3G &amp; 4G Carbon Steel 12.7 mm</li> </ul> </li> <li>● Marine Metal Scaffolding Course for Scaffolders</li> <li>● Rigger Course (Marine)</li> <li>● Signalmen Course (Marine)</li> </ul> <p>6. + bizSAFE Courses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop for CEO/Top Management (bizSAFE Level1)</li> <li>- Develop a Risk Management Implementation Plan (bizSAFE Level 2)</li> <li>- Develop a WSH Management System Implementation Plan (bizSAFE Level 4)</li> </ul> <p>7. วิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Safety-related Courses               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fire Protection System in Buildings</li> <li>- Fire Warden in Buildings</li> <li>- Fire Safety Committee</li> <li>- Fire Safety Audit</li> </ul> </li> </ul>

หลักสูตร	รายชื่อวิชาที่เปิดสอน
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CPR + AED Course</li> <li>- Ergonomics for Workplace Safety and Health</li> <li>- Fire Safety Awareness Course</li> <li>- Maintenance Safety Course on Lock-out Procedures</li> <li>- Safety Committee Members Training Course</li> <li>- Occupational First Aid Course</li> <li>- Occupational First Aid Refresher Course</li> <li>- Logistics And Transport Safety Orientation Course</li> <li>- Basic Traffic Control Course</li> <li>- Basic Traffic Management Course</li> <li>- Chemical Safety Awareness Course</li> <li>● Non Safety Course                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Basic Conversational English for Migrant Workers</li> </ul> </li> </ul> <p>8. การทำงานในที่สูง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work-at-Height Course for Workers</li> <li>- Work-at-Height Course for Supervisors</li> <li>- Work-at-Height Course for Assessors</li> <li>- Work-at-Height Course for Managers</li> </ul>

หมายเหตุ: รายชื่อหลักสูตรเป็นชื่อเฉพาะ จึงต้องนำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ

ในการวางแผนหลักสูตรต่างๆ จะอาศัยความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงาน กระทรวงแรงงาน (Ministry of Manpower – MoM) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สำหรับการวางแผนพัฒนาหลักสูตรจะทำแบบทั้ง in-house และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ในปัจจุบัน NTUC มีผู้ฝึก (Trainers) ทั้งสิ้น ๕๐๐ คน ร้อยละ ๘๕ เป็นผู้ที่อยู่ในภาคเอกชน และที่เหลือเป็นคนของ NTUC หลักการทำงานของ NTUC จะดำเนินตามรูปแบบของ WSQ Framework ส่วนหนึ่งอาศัย Skill Development Fund (SDF) เป็นทุนสนับสนุน โดยแต่ละหลักสูตรนั้นพยายามออกแบบให้สนับสนุนให้ผู้ทำงานสามารถมีเวลาเรียนเต็มทีมากที่สุด บางหลักสูตรจึงต้องเปิดหลังเวลาเลิกงาน หรือวันหยุด

ปัจจุบันอุตสาหกรรมที่โดดเด่นในประเทศสิงคโปร์ คือ การเงินการธนาคาร IT คอมพิวเตอร์ การท่องเที่ยว นอกจากนี้อุตสาหกรรมที่กำลังจะเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้น (Sunrise Industry) คือ เกษษกรรม (Pharmaceutical) วิศวกรรมอากาศยาน (Space Engineering) และ การบริหารการกีฬา (Sport Management) สำหรับอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้แก่ประเทศถึงร้อยละ ๔ ของ GDP อย่างน้ำมันและเชื้อเพลิงธรรมชาติ (Oil and Gas) มีแนวโน้มทรงตัว ขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตเริ่มมีแนวโน้มลดลง

พบว่าเมื่อ ๑๐ ปีที่แล้วผู้จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ขณะที่ปัจจุบันสูงถึงร้อยละ ๔๐ และมีแนวโน้มที่สูงถึงร้อยละ ๘๐ ในอนาคต ปัญหาหลักคือ ไม่สามารถจัดสรรงานที่เหมาะสมกับทักษะของผู้จบการศึกษาระดับสูงได้ทั้งหมด ดังนั้นปัจจุบันรัฐบาลจึงอาศัยรูปแบบการจัดการแบบประเทศแถบสแกนดิเนเวีย คือยกระดับงานที่ทำให้เป็นงานในระดับทักษะ ยกตัวอย่างเช่น อาชีพช่างรถมัลติในประเทศสวีเดนที่ใช้คนในระดับอุดมศึกษานั้น ก็พยายามยกระดับทักษะให้เหมาะสม แสดงให้เห็นถึงโอกาสในการจ้างงาน (Career Path) และเพิ่มผลิตภาพในงานให้สูงขึ้น

## ๕.๒.๔.๒ SMF Centre for Corporate Learning (SMF CCL)

SMF CCL ถูกสร้างขึ้นเพื่อเป็นศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของ The Singapore Manufacturing Federation (SMF)<sup>๒๔</sup> สำหรับการดำเนินงานและความร่วมมือกับ Singapore Workforce Development Agency จากการศึกษาพบว่า เริ่มต้นความร่วมมือครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยในครั้งแรกเป็นการเปิดโปรแกรม WSQ สำหรับการรับรองประสิทธิภาพด้านการผลิตและนวัตกรรมในการจัดการ ในปัจจุบัน SMF CCL ถือเป็น Continuing Education and Training (CET) Centre ของประเทศสิงคโปร์อีกแห่งหนึ่ง

### 2) หลักสูตร

ปัจจุบัน SMF CCL เปิดหลักสูตรทั้งสิ้น 10 หลักสูตร ดังนี้

- Customer service
- Finance
- Human resource
- Leadership and team management
- Logistic and supply chain management
- Manufacturing
- Occupational safety and health
- Personal development
- Productivity
- Sales and marketing
- Workforce Skill Qualification

### ๓) ภาครีเอชียในการทำงาน

- Singapore Workforce Development Agency
- The Association for Operations Management
- The American Society of Transportation and Logistics (ASTL)

SMF ถือเป็นกรรวมกลุ่มภาคเอกชน (Federation) ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ มีพนักงานทั้งสิ้น ๑๓๐ คน ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “To be the Preferred Corporate Training and Skill Development of the Region” โดยมีหลักการดำเนินงานคือ (๑) ความร่วมมือ (Collaboration) ระหว่างภาครัฐ เอกชน และแรงงาน (๒) การดำเนินงานให้เกิดสมรรถนะสูงสุด และ (๓) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวัตถุประสงค์การทำงานเพื่อ

๑) ช่วยเหลือภาคเอกชนในด้านต่างๆ รวมถึงการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ปัจจุบันมีลูกค้ากว่า ๑.๔ หมื่นราย สาเหตุหลักที่ช่วยเหลือเฉพาะธุรกิจ SMEs เนื่องจากในบริษัทขนาดใหญ่จะมีมาตรฐานที่มีรูปแบบที่ดีของตัวเองอยู่แล้ว ในขณะที่ SMEs ยังคงต้องพยายามอย่างมากเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นกระบวนการดำเนินงานในส่วนนี้จึงมุ่งเน้นถึงความต้องการของธุรกิจเพื่อเสนอขอเงินสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อช่วยเหลือบริษัทและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

<sup>๒๔</sup> เป็นองค์กรในลักษณะเดียวกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๒) เป็นศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งสิงคโปร์ (Singapore Productive Center) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการเพิ่มผลผลิต (Productivity Benchmark) ประชาสัมพันธ์แนวทางการดำเนินธุรกิจต่างๆ กำหนดการจัดทำมาตรฐาน รวมถึงเป็นศูนย์อบรม (TC) และกำหนด Barcode

โดยเฉพาะด้าน TC ปัจจุบันมีทั้งสิ้นกว่า ๔๐๐ หลักสูตร หรือถือเป็น Continue Education Training (CET) ภายใต้การกำกับของ WDA ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งต้องมีกรอบการดำเนินงานหลักๆ คือ (๑) มีผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน (Learning Outcome) และ (๒) มีผลการดำเนินงานชัดเจน (Performance Statement) โดยเฉลี่ยแต่ละปีมีการอบรมทั้งสิ้น ๒๐๐ หลักสูตรแก่ผู้ขอเข้ารับการอบรม ๑๐,๐๐๐ คน นอกจากหลักสูตรอบรมต่างๆ แล้ว ยังมีหลักสูตรในด้าน Supply Chain Management ภายใต้การอนุญาตจาก Association of Operations Management – APICS จากสหรัฐอเมริกา

ในการอบรม SMF CCL จะอาศัยหลักการ ADDIE คือ วิเคราะห์ความต้องการ (Demand Analysis) เพื่อวางแผนหลักสูตรอบรม (Course Design) พัฒนาหลักสูตร (Course Development) จากนั้นจึงนำไปใช้ (Implementation) และ ประเมินผล (Performance Evaluation) โดยมีหลักสูตรให้เลือกหลายระดับ ตั้งแต่ Operation Level – Middle Level – Advance Level

ลูกค้าส่วนใหญ่ของ SMF CCL จะมีอยู่ ๒ ส่วน คือ กลุ่มที่ ๑ ผู้ที่มาเรียนด้วยตนเอง สำหรับกลุ่มนี้จะรวมถึงผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาที่ยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอในการทำงานมากนัก และกลุ่มที่ ๒ ผู้ที่บริษัทส่งมาสาเหตุหลักที่บริษัทส่งมาฝึก คือ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัท และสาเหตุอีกส่วนหนึ่งคือโอกาสรับเงินสนับสนุนจากภาครัฐ การส่งพนักงานมาฝึกเพิ่มทักษะถือเป็น ๑ ใน ๑๖๘ วิธีที่จะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ อย่างไรก็ตามเงินสนับสนุนนั้นยังคงไม่ได้โดยตรง บริษัทต้องมีวิธีพิสูจน์ให้รัฐเห็นจึงจะได้รับเงินสนับสนุน อาทิ ผลประกอบการที่ดีขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามภาคอุตสาหกรรมที่ผลต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจมาก จะมีสัดส่วนการได้รับเงินสนับสนุนสูงกว่าภาคอื่นๆ

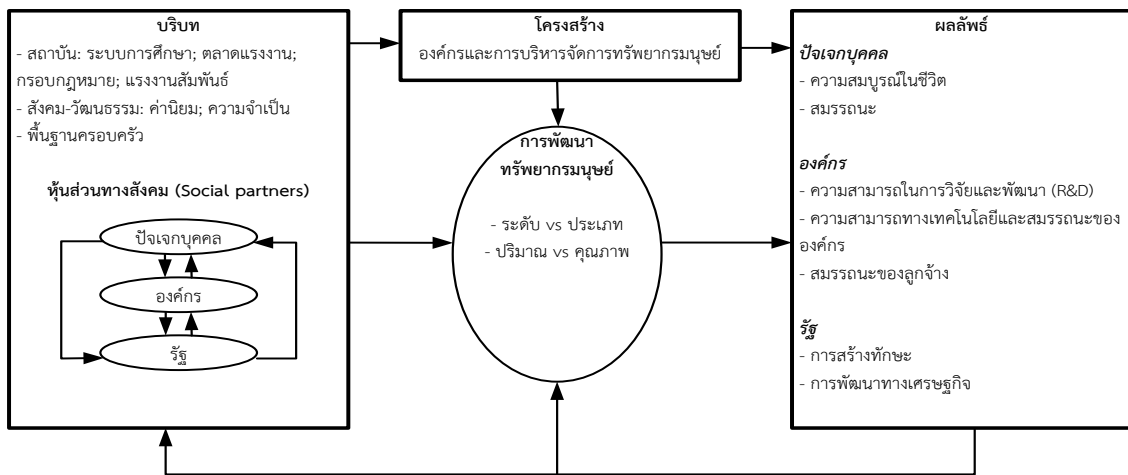
### ๕.๓ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้

ในอดีตประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น เป็นประเทศเกษตรกรรมที่ยากจน แต่ด้วยการผลักดันนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างจริงจัง จึงทำให้ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีสามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วและได้รับการยอมรับในฐานะ ๑ ใน ๓ ประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคมของทวีปเอเชีย ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีประสบความสำเร็จการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วนั้น ได้แก่ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำหรับการพัฒนากำลังคนในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น Johngeok Bae และ Chris Rowley (๒๐๐๔) กล่าวถึงกรอบแนวคิดสำคัญสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีว่าเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ๓ เสาหลัก อันประกอบด้วย ๑) บริบททางสังคม อันประกอบด้วย สถาบัน สังคม วัฒนธรรม พื้นฐานครอบครัว และหุ้นส่วนทางสังคม ๒) โครงสร้างการบริหารจัดการสถาบันที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพ และ ๓) ผลลัพธ์ ของการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพ

โดยงานวิจัยของ Johnseok Bae และ Chris Rowley (๒๐๐๔) ชี้ให้เห็นว่า บริบททางสังคม ไม่ว่าจะเป็น สถาบัน สังคม วัฒนธรรม และครอบครัวต่างมีอิทธิพลต่อการกำหนดโครงสร้างและทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งในที่นี้รวมถึงการกำหนดโครงสร้างของสถาบันที่ทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังคน ทิศทาง และเป้าหมายของการพัฒนากำลังคน สำหรับผลการพัฒนากำลังคนของประเทศ ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ซึ่งจะเกิดขึ้นกับสามกลุ่มหลัก ดังนี้

๑. ปังเจกบุคคล ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความสมบูรณ์ในชีวิตและสมรรถนะในการทำงาน
๒. องค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ความสามารถทางเทคโนโลยีและสมรรถนะขององค์กร
๓. รัฐ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างทักษะ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ



รูปที่ ๕.๗ กรอบแนวคิดด้านการพัฒนากำลังคน ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ที่มา: Johnseok Bae และ Chris Rowley Invalid source specified.

### ๕.๓.๑ ประวัติระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเกาหลีใต้

การพัฒนากำลังคนของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น ไม่ได้เป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาเพียงหนึ่งหรือสองปีเท่านั้น หากแต่ใช้เวลากว่า ๓ ทศวรรษในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเราพิจารณาถึงบันไดแห่งความสำเร็จในด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี พบว่าสามารถที่จะจำแนกออกเป็น ๔ ชั้น อันประกอบด้วย

**ชั้นที่ ๑** เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ ๑๙๖๐ - ๑๙๗๐ ซึ่งเป็นช่วงของการเปลี่ยนถ่ายจากสังคมเกษตรกรรมสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรม การพัฒนากำลังคนในช่วงเวลาดังกล่าวนี้มุ่งเน้น การพัฒนากำลังคนที่เป็กลุ่มใช้แรงงานเข้มข้น สำหรับแนวทางสำคัญในการพัฒนากำลังคนในยุคนี้ รัฐมุ่งเน้นให้แรงงานมีความรู้ทางด้านทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และสามารถที่จะอ่านออก-เขียนได้ รัฐมีเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนประชากรที่อ่านออกเขียนได้<sup>๒๕</sup> พร้อมๆ กับการส่งเสริมการฝึกอบรม

<sup>25</sup> ในทศวรรษที่ 1960 อัตราส่วนของผู้ที่ไม่รู้หนังสือ (Illiteracy Ratio) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งลดลงจากช่วงกลางทศวรรษที่ 1940s ที่อัตราส่วนของผู้ที่ไม่รู้หนังสือเท่ากับร้อยละ 78 (Lim, 2014)

ทักษะวิชาชีพให้แก่ประชากร (Vocational training) เพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม โดยทักษะวิชาชีพที่รัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมเป็นพิเศษ ได้แก่ ทักษะด้านวิศวกรรม ทักษะด้านเครื่องยนต์ และทักษะด้านการก่อสร้าง **Invalid source specified**. รัฐมีการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาในสถาบันการศึกษา มีการจัดทำระบบการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพ และมีการจัดทำระบบเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพ

นอกจากนี้รัฐจะส่งเสริมให้ประชาชนของประเทศได้รับการอบรมทักษะด้านวิชาชีพและมีความรู้เพิ่มมากขึ้นแล้ว ในขั้นที่ ๑ นี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพอย่างแท้จริงของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี เนื่องจากในช่วงปลายทศวรรษที่ ๑๙๖๐s รัฐได้ประกาศใช้ “Vocational Training Act A.D. ๑๙๖๗” หรือ พระราชบัญญัติการฝึกอบรมวิชาชีพ ในปี ค.ศ. ๑๙๖๗ สำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ ได้แก่

(๑) นายจ้างต้องสนับสนุนให้ลูกจ้างของสถานประกอบการได้รับการอบรมทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

(๒) การส่งเสริมให้เยาวชนซึ่งมีการศึกษาต่ำให้มีทักษะพื้นฐานด้านวิชาชีพ การประกาศใช้พระราชบัญญัติการฝึกอบรมวิชาชีพดังกล่าว นับเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพ ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๗๐s รัฐมีการประกาศใช้ “Vocational Training Special Measures Act A.D. ๑๙๗๔” หรือพระราชบัญญัติด้านมาตรการพิเศษสำหรับการส่งเสริมการฝึกอบรมวิชาชีพ และในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ มีการประกาศใช้ “Vocation Basic Training Act A.D. ๑๙๗๖” รวมถึงมีการจัดตั้ง “Vocation Training Promotion Fund Act A.D. ๑๙๗๖” หรือ พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพ **Invalid source specified**.

**ขั้นที่ ๒** เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๘๐s เป็นช่วงที่รัฐมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมหนัก นอกจากนี้ รัฐมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและช่างฝีมือ ดังจะเห็นได้จากการจัดทำหลักสูตรที่เรียกว่า “หลักสูตรช่างฝีมือ” เพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ และที่สำคัญ ในปี ค.ศ. ๑๙๘๒ มีการจัดตั้งองค์กรหลักในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เรียกว่า “Korea Vocational Training Management Agency” ในด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รัฐได้มีการปรับ Vocational Basic Training Act เป็นครั้งที่ ๔ ในปี ค.ศ. ๑๙๘๗

**ขั้นที่ ๓** เกิดในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๙๐s เป็นช่วงที่รัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๙๐s นับได้ว่าเป็นช่วงยุคทองของการพัฒนากำลังคน เนื่องจากการพัฒนานโยบายและปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพ อาทิ ปี ค.ศ. ๑๙๙๕ รัฐประกาศใช้ “พระราชบัญญัติการประกันการจ้างงาน (The Employment Insurance Act A.D. ๑๙๙๕)” โดยวัตถุประสงค์สำคัญสำหรับพระราชบัญญัตินี้ คือ “พัฒนาทักษะและสมรรถนะแรงงานได้ตลอดชีวิต หรือ Life-long vocational competency development” ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๙๗ รัฐประกาศใช้ Workers Vocational Skills Development Act โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนทำงาน

สามารถที่จะยกระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงยกระดับศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการโดยใช้กลไกของการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพเป็นตัวนำ และในปี ค.ศ. ๑๙๙๙ รัฐประกาศใช้ “Vocational Training Promotion Act A.D. ๑๙๙๙” โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้แก่ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ภายใต้ระบบ Employment Insurance System

ขั้นที่ ๔ หรือเกิดขึ้นในทศวรรษที่ ๒๐๐๐s ในขั้นนี้เป็นช่วงของการพัฒนาทักษะด้าน Convergence ที่เน้นไปที่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ Contents และเน้นที่ Technological convergence เป็นสำคัญ

ในต้นทศวรรษที่ ๒๐๐๐ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมที่เน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifetime learning) แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ รัฐจึงได้ทำการเปลี่ยนแปลงชื่อ Vocational Training Promotion Act เป็น “Workers” Vocational Skills Development Act A.D. ๒๐๐๔” นอกจากมีการเปลี่ยนชื่อแล้ว พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวส่งผลให้มีการดำเนินงานหลักสูตร Innovation for Vocational Competency Development (เริ่มดำเนินการในเดือนเมษายน ปี ค.ศ. ๒๐๐๕) และการดำเนินการหลักสูตร Lifelong Vocational Competency Development ซึ่งเริ่มดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๐๖

การพัฒนากำลังคนส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ และยกระดับสมรรถนะและทักษะของคนทำงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานให้แก่สถานประกอบการ นอกจากนี้เพื่อให้คนทำงานสามารถที่จะมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งขึ้น สำหรับหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมวิชาชีพในกลุ่มคนทำงาน คือ กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมคือ (๑) สถาบันฝึกอบรมวิชาชีพของรัฐ (๒) หน่วยงานหรือสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน และ (๓) สถาบันฝึกอบรมของเอกชนที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน ทั้งนี้ หลักสูตรในการอบรมของสถาบันฝึกอบรมของเอกชนจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติจากกระทรวงการจ้างงานและแรงงานด้วยเช่นเดียวกัน (Lim, ๒๐๑๔)

สำหรับบทบาทกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน นอกจากจะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายแล้ว บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การเป็นผู้ให้การสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการให้การรับรองหลักสูตรอาชีวศึกษาและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพ ซึ่งการมีระบบที่ได้รับการรับรองจากรัฐ เปรียบเสมือนแรงจูงใจที่ทำให้ทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในมิติของโลกการทำงานนั้น นอกจากกลุ่มเป้าหมายจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนทำงานแล้ว ยังประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายอื่น อาทิ กลุ่มผู้ว่างงานที่เป็นเยาวชนที่ไม่ได้ศึกษาต่อ, กลุ่มผู้ว่างงานที่เป็นคนในวัยทำงาน, กลุ่มผู้พิการและกลุ่มคนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ, กลุ่มผู้ประกอบการ SMEs, แรงงานนอกระบบ,

คนทำงานอิสระ, กลุ่มผู้สูงอายุ, ชาวต่างชาติ, กลุ่มผู้ต้องขัง และผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรม ๓D และ อุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง

### ๕.๓.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพในประเทศเกาหลีใต้

ปัจจุบันกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย Vocational Training Act A.D. ๑๙๖๗ หรือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพ ค.ศ. ๑๙๖๗ สำหรับวัตถุประสงค์ของการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ได้แก่ การยกระดับสถานะทักษะของคนทำงานเพื่อให้สนับสนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (มาตรา ๑) ซึ่งผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่งผลให้ Office of Labor เริ่มต้นที่จะมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงมีการกระตุ้นให้ผู้ประกอบการสนับสนุนให้คนทำงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ เปลี่ยนเป็น Workers Vocational Skills Development Act โดยเน้นที่การพัฒนาทักษะวิชาชีพของคนทำงาน เพื่อให้คนทำงานสามารถยกระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงยกระดับศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการ

Basic Vocational Training Act A.D. ๑๙๗๖ หรือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพ พื้นฐาน ค.ศ. ๑๙๗๔ การประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ ในช่วงแรกของการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่งผลอย่างกว้างขวางต่อภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากข้อบังคับของพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้สถานประกอบการซึ่งมีการจ้างงานคนทำงานเป็นจำนวนมากต้องจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ ในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ ทางผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ่ายภาษี (Levy) เพิ่มเติมเพื่อเป็นการลงโทษ และด้วยเงินจากการจัดเก็บภาษีเพิ่มเติม นำมาสู่การบังคับใช้ The Vocational Training Promotion Fund A.D. ๑๙๗๖ หรือ พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการฝึกอบรมวิชาชีพ ค.ศ. ๑๙๗๖ สำหรับ Basic Vocational Training Act A.D. ๑๙๗๖ ได้มีการปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งในปี ค.ศ. ๑๙๘๗ โดยสาระสำคัญของการปรับปรุง ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประกันการจ้างงาน โดยใช้ฐานเงินเดือนเป็นตัวกำหนด

พระราชบัญญัติการประกันการจ้างงาน (The Employment Insurance Act A.D. ๑๙๙๕) นับเป็นกฎหมายอีกฉบับหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี จุดมุ่งเน้นสำคัญนอกจากจะเน้นที่ Lifelong vocational competency development แล้วยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่น รวมถึงความตระหนักในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่คนทำงาน

สำหรับกฎหมายหลักฉบับสุดท้าย ได้แก่ Vocational Training Promotion Act A.D. ๑๙๙๙ ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของพระราชบัญญัตินี้มุ่งเน้นการบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System: EIS)

นอกเหนือจากกฎหมายที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น จากการศึกษา พบว่า ยังคงมีกฎหมายฉบับอื่นๆ ที่ประกาศโดยหน่วยงานเฉพาะด้าน อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ หรือ หน่วยงานที่ดูแลข้าราชการ ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายที่ออกโดยหน่วยงานเหล่านี้มีจำนวนทั้งสิ้น ๕ ฉบับ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๕.๓ สรุปกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพ

กฎหมาย	สาระสำคัญ
๑. National Technical Qualification Act	เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. Vocational Education and Training Promotion Act	มุ่งเน้นให้กลุ่มนักเรียน นักศึกษาในระบบอาชีวศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๓. Act on Academic Credit Recognition	บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหรือผ่านการทดสอบตามกฎหมายของวิชาชีพ ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. Decree on Appointment of Public Officials	กำหนดให้บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการต้องผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๕. Decree of the Higher Education Act	บุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา หากได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นบุคคลที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

ที่มา: Deok Gi Kim (๒๐๑๔)

### ๕.๓.๓ กลไกการรับรองสมรรถนะบุคคลในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

การจะทำให้ผู้ประกอบการยอมรับในสมรรถนะบุคคลของประเทศ จำเป็นต้องมีกลไกการรับรองสมรรถนะบุคคลที่เป็นมาตรฐาน สำหรับในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีนั้น กลไกการรับรองสมรรถนะบุคคลสามารถอยู่ภายใต้กรอบคุณวุฒิซึ่ง สามารถจำแนกเป็น ๒ ประเภท (Kim, ๒๐๑๔) ดังต่อไปนี้

๑. ระบบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification System) คือ ระบบคุณวุฒิที่บริหารจัดการโดยหน่วยงานของรัฐ ตามที่ระบุใน the Framework Act on Qualification ปัจจุบันระบบคุณวุฒิแห่งชาติ จำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ National Technical Qualifications และ Non-Technical National Qualifications

- National Technical Qualification (NTQ) อยู่ภายใต้ National Qualification Act ปัจจุบันการทดสอบและการรับรองดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ อาทิ Human Resources Development Service of Korea (HRDKorea) และ Korea Chamber of Commerce and Industry (KCCI) สำหรับวัตถุประสงค์ของ NTQ คือ “เพื่อพัฒนาความสามารถของช่างเทคนิคเพื่อให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี นอกจากส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศแล้ว NTQ ยังเปรียบเสมือนกลไกในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ช่างเทคนิค โดยเฉพาะการช่วยยกระดับสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของช่างเทคนิค ทั้งนี้ เนื่องจากระบบมีลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นแรงงานที่ผ่านการรับรองจาก NTQ จะได้รับการพิจารณาพิเศษจากผู้ประกอบการรวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงการขึ้นเงินเดือน” (Ministry of Government Legislation, ๒๐๑๐).”

- Private Qualification System ประกอบด้วย มาตรฐานฝีมือแรงงานที่บริหารโดยองค์กรอิสระภายใต้กำกับของรัฐ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จัดอยู่ในประเภทนี้จำเป็นต้องได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง Private Qualification มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคลากรที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน

ตารางที่ ๕.๔ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจำแนกตามประเภท

		จำนวนของมาตรฐานคุณวุฒิ	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	ความครอบคลุมมาตรฐานคุณวุฒิ
National qualification	National Qualification	๑๒๘	๖๖ ฉบับ	๒๒ กระทรวง และ คณะกรรมการระดับชาติ	ทนายความ, แพทย์ เป็นต้น
	Technical qualification	๕๕๖	National Technical Qualification Act	กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน	วิศวกรอาชีพ, ช่างฝีมือ (master), วิศวกร, วิศวกรอุตสาหกรรม, ช่างฝีมือ เป็นต้น
Private qualification	Officially recognized private qualification	๘๗	Framework Act on Qualification (กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	๑๑ กระทรวงและ คณะกรรมการระดับชาติ	Internet Information searcher, TEPS เป็นต้น
	Register private qualification	๑,๒๕๐	Framework Act on Qualification (กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	องค์กรเอกชน ๔๔๐ แห่ง	Marriage Counselor, Certified investment analyst เป็นต้น
	In-plant qualification	๘๕	Employment Insurance Act	กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน และ องค์กรเอกชน ๔๔ องค์กร	TV Master, customer counselor เป็นต้น

ที่มา: Deok Gi Kim (๒๐๑๔)

สำหรับกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะวิชาชีพ สามารถพิจารณาใน ๔ มิติ ประกอบด้วย

**มิติการกำกับนโยบายและสนับสนุนกิจการด้านการพัฒนากำลังคน** ในส่วนนี้เป็นความรับผิดชอบของกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนากำลังคนนั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หลังจากที่มีการกำหนดนโยบายแล้ว ทางกระทรวงการจ้างงานและแรงงานจะมีการส่งต่อภาระงาน

มิติด้านการพัฒนาและการกำกับดูแลและประเมินผล หน่วยงาน HRDKorea ซึ่งในส่วนนี้ หน่วยงาน HRDKorea ได้มีความร่วมมือกับ KRIVET ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยนโยบายระดับชาติของประเทศ สาธารณรัฐเกาหลี เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะวิชาชีพรวมถึงการวางแนวทางเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของมิตินำไปปฏิบัติ ในส่วนนี้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะวิชาชีพของทั้งสองส่วน มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๗๗ หลักสูตร สรุปได้ดังนี้ ตารางที่ ๕.๕ สรุปมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

		จำนวน	หมายเหตุ
<b>รวม</b>		<b>๒,๗๗๗</b>	
ภาครัฐ	รวม	๗๙	
	องค์กรมหาชน	๔๐	Korea Polytechnics, Korea Employment Promotion Agency for the Disable, The Korea University of Technology
	รัฐบาลท้องถิ่น	๘	โซล, ส่วนราชการในจังหวัดต่างๆ
	กระทรวงยุติธรรม	๓๑	เน้นที่ความรู้และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม
ภาคเอกชน	รวม	๒,๖๙๘	
	องค์กรไม่แสวงผลกำไร	๕๕	
	Women Resources Center	๕๑	เน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพให้แก่กลุ่มสตรี
	กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน	๘๒๓	เน้นที่การฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่คนทำงาน ในส่วนนี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Korea Chambers of Commerce and Industry
	อื่นๆ	๑,๗๖๙	บริษัทหรือสมาคม/สภาวิชาชีพ เป็นผู้ออกแบบหรือกำหนด

ที่มา: Eon Lim, ๒๐๑๔, Skill Development in Korea

สำหรับแหล่งเงินทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะด้านวิชาชีพ มาจาก ๔ แหล่งทุนสำคัญ คือ เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐ งบประมาณที่จัดเก็บจากภาคเอกชน ซึ่งเป็นการจัดเก็บตามพระราชบัญญัติ The Vocational Training Promotion Fund A.D. ๑๙๗๖ แหล่งเงินทุนจากต่างประเทศ อาทิ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย และเงินจากการจัดเก็บภาษี

## ๕.๔ ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสหรัฐอเมริกา

### ๕.๔.๑ กฎหมายและคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประเทศสหรัฐอเมริกาในสมัยประธานาธิบดีบิล คลินตัน ได้ประกาศกฎหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติปี ค.ศ. ๑๙๙๔ (The National Skill Standards Act of ๑๙๙๔)<sup>๒๖</sup> เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๑๙๙๔ โดยบรรจุไว้ในบทที่ ๕ ของ the Goals ๒๐๐๐: Education America Act. โดยเนื้อหาของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปี ค.ศ. ๑๙๙๔ กำหนดให้มีการจัดตั้ง "คณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ" (National Skill Standards Board) เพื่อทำหน้าที่ในการกระตุ้นการพัฒนากระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการประเมินผลและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยระบุวัตถุประสงค์หลักไว้ดังนี้

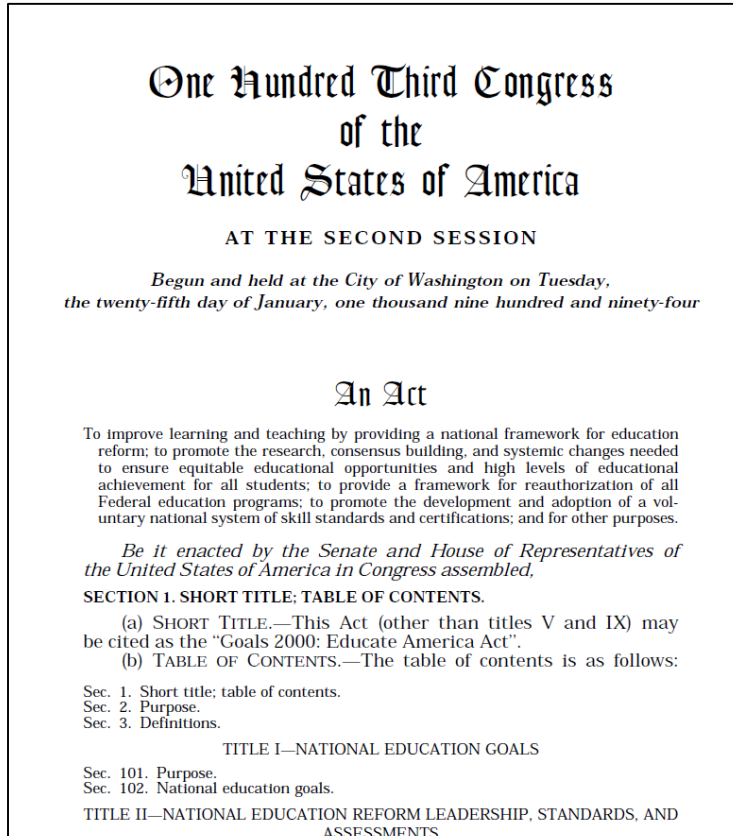
- ๑) สนับสนุนธุรกิจอเมริกันให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในระบบเศรษฐกิจโลก
- ๒) ช่วยเหลือแรงงานให้มีความมั่นคงเชิงเศรษฐกิจในอนาคต และมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และ
- ๓) สนับสนุนการศึกษาที่ดีขึ้น เพื่อสร้างเครื่องมือและหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์โลก

---

<sup>๒๖</sup> ที่มา: (๑) Goal ๒๐๐๐: Education America Act (๑๙๙๔), Title ๕, The National Skill Standards Act of ๑๙๙๔

(๒) The National Skill Standards Board: Building the Foundation for a Dynamic Workforce, National Skill Standards Board.

(๓) Skill Standards: A Premier, Center for Workforce Development Institute for Educational Leadership, Departments of Labour and Education.



ที่มา Goal ๒๐๐๐: Education America Act (๑๙๙๔), Title ๕, The National Skill Standards Act of ๑๙๙๔

รูปที่ ๕.๘ กฎหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติปี ค.ศ. ๑๙๙๔

(The National Skill Standards Act of ๑๙๙๔)

นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ในการตรากฎหมายฝีมือแรงงานฉบับนี้ ระบุไว้สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้	
ประเทศสหรัฐอเมริกา	เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีทักษะสูง มีคุณภาพที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
อุตสาหกรรม	เพื่อแจ้งให้ผู้ฝึกฝีมือแรงงานและแรงงาน ทราบถึงทักษะฝีมือที่คาดหวัง ฝึกอบรมพนักงานในปัจจุบัน และประเมินระดับความสามารถของพนักงาน
หน่วยงานด้านแรงงาน	เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการจ้างงาน ผ่านมาตรการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิ/สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน
แรงงาน	เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้รับการรับรองทักษะ และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
นักศึกษาและแรงงานใหม่	เพื่อกำหนดระดับฝีมือและขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับแรงงาน
ผู้ให้บริการฝึกอบรมและการศึกษา	เพื่อฝึกอบรมและให้การศึกษานที่เหมาะสม

## รัฐบาล

เพื่อประเมินผลการอุดหนุนการฝึกอบรมเชิงนโยบาย สนับสนุนการเปลี่ยนไปใช้แรงงานทักษะสูงในการทำงาน เพิ่มโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้หญิงในการเข้าถึงแหล่งงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดความเชื่อมโยงระดับชาติเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การเปลี่ยนจากมัธยมศึกษาไปทำงาน การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และโปรแกรมการฝึกอบรม

นิยามของ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” (Skill Standards) ให้คำจำกัดความไว้ว่าเป็นการระบุองค์ความรู้และขีดความสามารถของบุคคลที่ต้องการในการทำงานให้สำเร็จ มาตรฐานถูกกำหนดตามสาขา การประกอบอาชีพและสอบทานโดยผู้แทนจากอาชีพนั้นๆ มาตรฐานรวมถึงหน้าที่ (functions) กิจกรรม (activities) และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (performance criteris) ในแต่ละสาขาอาชีพ

กฎหมายที่บัญญัติระบุให้จัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (the National Skill Standards Board หรือ NSSB) เพื่อ

- ๑) ระบุกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
- ๒) กำหนดพันธมิตรที่สมัครใจในแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้แทนที่มาจากภาคธุรกิจ สมาคมการค้า แรงงาน การศึกษา สังคม และหน่วยงานของรัฐ/ท้องถิ่น
- ๓) กำกับกรวิจัย การเผยแพร่งานวิจัย และการประสานงานวิจัย
- ๔) จัดตั้งศูนย์การให้บริการข้อมูลมาตรฐานฝีมือแรงงานแบบเบ็ดเสร็จ
- ๕) ผลักดันระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ
- ๖) สร้างความมั่นใจว่าระบบ มีความสอดคล้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน

NSSB เป็นการรวมตัวกันของพันธมิตรอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยรวมผู้มาจากภาคธุรกิจ แรงงาน ลูกจ้าง การศึกษา องค์กรชุมชนและสิทธิมนุษยชน เพื่อร่วมกันสร้างกรอบระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (a voluntary national system of skill standards) การประเมินและระบบรับรอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถแรงงานอเมริกัน ให้แข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพในเศรษฐกิจโลก มาตรฐานฝีมือแรงงานนี้จะอยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่มีศักยภาพสูง สามารถทำงานข้ามอุตสาหกรรมได้ และสอดคล้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน

NSSB ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก ๒๗ คน โดย ๒๔ คนเป็นผู้แทนมาจากภาคธุรกิจ แรงงาน การศึกษา-ฝึกอบรม และองค์กรชุมชนและสิทธิมนุษยชน และอีก ๓ คน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย เลขาธิการพาณิชย์ การศึกษาและแรงงานสหรัฐ ทั้งนี้ ภารกิจของ NSSB ประกอบไปด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ (๑) กระตุ้นการพัฒนาและใช้งานระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศ (๒) อำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ และท้ายสุด (๓) เป็นผู้ตัดสินคุณภาพระบบในภาพรวมของประเทศ ทั้งมาตรฐาน การประเมินและการรับรองฝีมือ

แรงงาน โดยมอบหมายให้แต่ละรัฐจัดตั้งคณะกรรมการและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของแต่ละรัฐที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ นอกจากนี้ NSSB ยังมีภารกิจในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ด้วยการดำเนินการดังต่อไปนี้

- ดำเนินการวิจัย
- กำหนดและรักษารายการ (Catalog) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ในประเทศและต่างประเทศ)
- ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางที่ให้บริการและอำนวยความสะดวก
- พัฒนาระบบชื่อและคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและสื่อการฝึกอบรม
- จัดให้มีระบบความช่วยเหลือทางเทคนิคกับพันธมิตร และ
- สนับสนุนการพัฒนาระบบให้เชื่อมโยงกัน

#### ๕.๔.๒ การจัดกลุ่มฝีมือแรงงาน

NSSB จัดกลุ่มกำลังแรงงานทั้งประเทศสหรัฐอเมริกาตามกลุ่มอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น ๑๕ อุตสาหกรรม ประกอบด้วย

#### ๑. เกษตร ป่าไม้และประมง (Agriculture, Forestry, and Fishing)

การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การบริการสัตวแพทย์ ป่าไม้และการตัดไม้ ประมง ลำสัตว์ และภูมิทัศน์

#### ๒. ธุรกิจและการบริหารงาน (Business and Administrative Services)

ทรัพยากรบุคคล การบริการจัดหางาน การบริการให้คำปรึกษา การวิจัยทางการตลาดและการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน การบริการอาคาร การบริการสิ่งอำนวยความสะดวก การบัญชี บัญชีเงินเดือน การเตรียมภาษี การบริหารและการบริการสนับสนุนต่างๆ การบริการทางธุรกิจอื่นๆ เช่น การวางแผนงานสำคัญ เป็นต้น

#### ๓. การก่อสร้าง (Construction)

อาคาร การพัฒนาโครงการ และการทำสัญญาทั่วไป ทั้งที่อยู่อาศัยและไม่ใช่ที่อยู่อาศัย การก่อสร้างหนัก เช่น ทางหลวง สะพาน อุโมงค์ ท่อ อุตสาหกรรม และสิ่งก่อสร้างที่ไม่ใช่อาคาร การรับเหมาก่อสร้างแบบพิเศษ ประกอบด้วย ระบบประปา ระบบความร้อน ระบบปรับอากาศ ระบบไฟฟ้า งานไม้ งานสี และงานหลังคา

#### ๔. การศึกษาและฝึกอบรม (Education and Training)

การดูแลเด็กและโรงเรียนก่อนอนุบาล โรงเรียนอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Postsecondary) การฝึกอบรมอาชีพ การฟื้นฟูอาชีพ

#### ๕. การเงินและการประกันภัย (Finance and Insurance)

ตัวกลางต่างๆ ทั้งธนาคาร การออมทรัพย์ และเครดิตยูเนียน บัตรเครดิตและการขาย การเงิน สินเชื่อ นายหน้าที่อยู่อาศัยและสินเชื่อ การค้าและการเงิน หลักทรัพย์ สัญญาสินค้าโภคภัณฑ์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เครดิตบูโรและหน่วยงานจัดเก็บ ประกันภัยและกองทุนผลประโยชน์ พนักงาน เช่น กองทุนรวม กองทุนบำเหน็จบำนาญ กองทุนทรัสต์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การคลังและการบริหารงานของรัฐบาล

## ๖. การบริการด้านสุขภาพ (Health and Human Services)

การบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาล พยาบาล และการสั่งอำนวยความสะดวกในการดูแลที่บ้าน การให้ความช่วยเหลือทางสังคม รวมถึงการบริการผู้สูงอายุและผู้พิการ การบริการเด็ก และเยาวชน ชุมชนและที่อยู่อาศัย การบรรเทาทุกข์ การบริหารงานการให้บริการประชาชนของรัฐบาล

## ๗. การผลิต การติดตั้งและการซ่อมแซม

### (Manufacturing, Installation, and Repair)

อาหารและเครื่องดื่ม สิ่งทอและผลิตภัณฑ์สิ่งทอ เสื้อผ้า เครื่องหนัง เพอร์นิเจอร์ ไม้ กระจก การพิมพ์ ปิโตรเลียม ผลิตภัณฑ์ถ่านหิน สารเคมี พลาสติกและผลิตภัณฑ์ยาง แร่โลหะรวมถึง แก้ว คอนกรีต โลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร คอมพิวเตอร์และผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์การขนส่ง การติดตั้ง การบริการซ่อม และบำรุงรักษา

## ๘. เหมืองแร่ (Mining)

การสกัดน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ การทำเหมืองแร่อื่น ๆ

## ๙. รัฐประศาสนศาสตร์ กฎหมายและบริการป้องกัน

### (Public Administration, Legal, and Protective Services)

การบริหาร นิติบัญญัติ และบริหารราชการ (รัฐบาลกลาง รัฐ และท้องถิ่น) การบริการทางกฎหมาย การยุติธรรม ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชน (รัฐบาลกลาง รัฐ และท้องถิ่น) การสืบสวนและการบริการรักษาความปลอดภัย

## ๑๐. ร้านอาหาร ที่พัก การบริการ การท่องเที่ยว สวรรค์และนันทนาการ

### (Restaurants, Lodging, Hospitality and Tourism, and Amusement and Recreation)

ร้านอาหารและเครื่องดื่ม โรงแรมและที่พัก การบริการการท่องเที่ยว ธุรกิจท่องเที่ยวอื่น ๆ เช่น การขนส่ง การบริการเที่ยวชม สวรรค์และนันทนาการ

## ๑๑. การค้าปลีก คำส่ง อสังหาริมทรัพย์ และการบริการส่วนบุคคล

### (Retail Trade, Wholesale Trade, Real Estate, and Personal Services)

ค้าปลีก (ยกเว้นร้านอาหาร) ค้าส่ง การบริการเช่าและเช่าซื้อ อสังหาริมทรัพย์ การบริการส่วนบุคคล รวมถึง ความงาม ชักกรีด และบริการภายในบ้าน

#### ๑๒. วิทยาศาสตร์และการบริการทางเทคนิค

##### (Scientific and Technical Services)

การบริการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ สถาปัตยกรรม วิศวกรรม และบริการที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานของรัฐบาล การวางผังเมืองและโปรแกรมการพัฒนาชุมชน การจัดการพื้นที่ ความมั่นคงแห่งชาติและวิเทศสัมพันธ์

#### ๑๓. การสื่อสารโทรคมนาคม, คอมพิวเตอร์, ศิลปะและความบันเทิงและข้อมูล

##### (Telecommunications, Computers, Arts and Entertainment, and Information)

โทรคมนาคม คอมพิวเตอร์และบริการคอมพิวเตอร์ ภาพเคลื่อนไหวและการบันทึกเสียง โทรทัศน์และวิทยุ ศิลปะและความบันเทิง การบริการออกแบบพิเศษ การบริการถ่ายภาพโฆษณา ธุรกิจสิ่งพิมพ์ การบริการข้อมูล ที่รวมการบริการข่าวสารและห้องสมุด

#### ๑๔. การขนส่ง (Transportation)

การขนส่งผู้โดยสาร การขนส่งสินค้า ทางอากาศ ราง น้ำ ท่อ กิจกรรมสนับสนุนการขนส่งไปรษณีย์

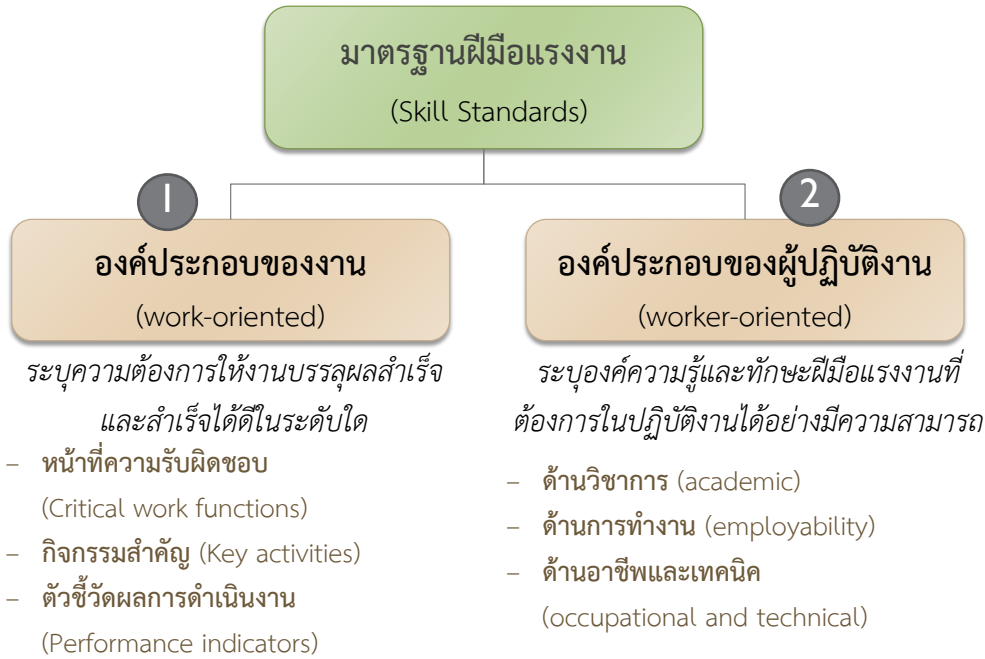
#### ๑๕. สาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมและการจัดการของเสีย

##### (Utilities and Environmental and Waste Management)

พลังงานไฟฟ้า การส่งก๊าซธรรมชาติ น้ำ น้ำเสียและระบบอื่นๆ การจัดการและฟื้นฟูของเสีย การบริการให้คำปรึกษาสิ่งแวดล้อม การบริหารงานของรัฐบาลในเรื่องคุณภาพสิ่งแวดล้อม

#### ๕.๔.๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

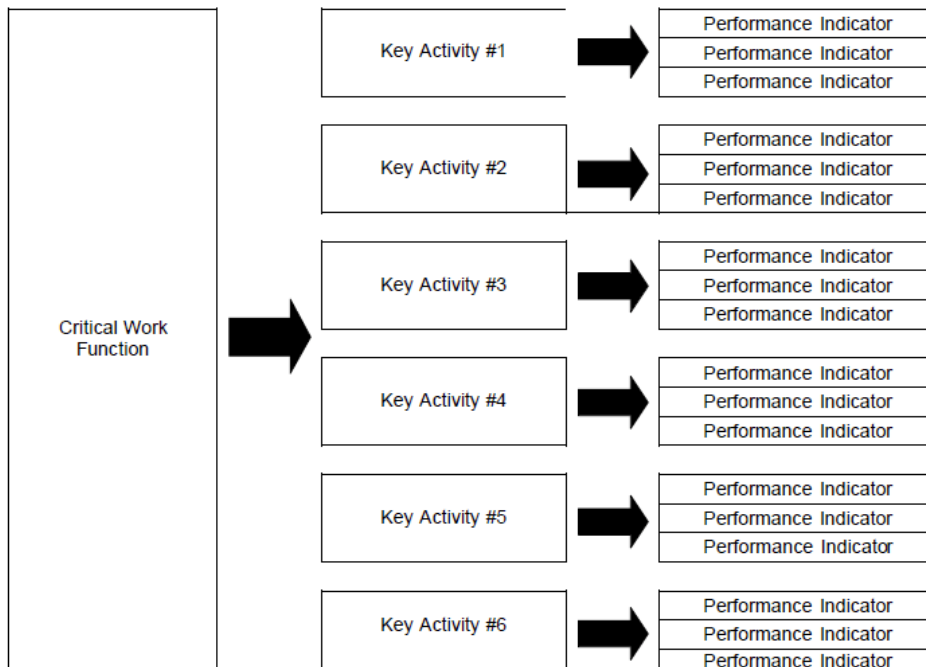
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ องค์ประกอบของงาน (work-oriented) และองค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน (worker-oriented) โดยองค์ประกอบของงานจะระบุความต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จและสำเร็จได้ดีในระดับใด



รูปที่ ๕.๙ องค์ประกอบของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

รูปที่ ๕.๙ แสดงกรอบการกำหนดแนวทางในการจัดทำมาตรฐานการทำงาน โดยตั้งต้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญ ตลอดจนระบุกิจกรรมสำคัญและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามลำดับ

TABLE 1. FORMAT OF THE WORK-ORIENTED COMPONENT OF A SKILL STANDARD



รูปที่ ๕.๑๐ ตัวอย่างกรอบการระบุองค์ประกอบของงาน (work-oriented)

ส่วนที่สอง คือ องค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่ระบุงค์ความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่ ต้องการในปฏิบัติงานได้อย่างมีความสามารถ ซึ่งเป็นออกเป็น ๓ ประเภท คือ ด้านวิชาการ (academic) ด้านการทำงาน (employability) และด้านอาชีพและเทคนิค (occupational and technical) ซึ่งองค์ ความรู้และทักษะเหล่านี้จะประสานกันให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุมาตรฐานของตำแหน่งงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๑) องค์ความรู้และทักษะด้านวิชาการ (Academic Knowledge and Skills Categories) คือ องค์ความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักวิชาการ ประกอบด้วย ๔ หัวข้อ
- ๒) องค์ความรู้และทักษะด้านการทำงาน (Employability Knowledge and Skills Categories) คือ องค์ความรู้และทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสาย งาน เช่น การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ๑๓ หัวข้อ
- ๓) องค์ความรู้และทักษะด้านเทคนิคและอาชีพ (Occupational and Technical Knowledge and Skills Categories) คือ องค์ความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจง ตามความต้องการของ งาน ซึ่งจะกำหนดโดยตลาดแรงงาน เช่น การซ่อมเครื่องยนต์ หรือ การวางโปรแกรม ฐานข้อมูล เป็นต้น ซึ่งผู้จ้างงาน (๑๕ อุตสาหกรรม) เป็นผู้กำหนด

**TABLE II. TYPES OF KNOWLEDGE AND SKILLS**

<b>Academic</b>	Knowledge and skills associated with the academic disciplines of reading, writing, mathematics, and science.
<b>Employability</b>	Applied knowledge and skills used to perform effectively across a broad range of occupations, such as teamwork, decision-making, and problem solving.
<b>Occupational and Technical</b>	Specific technical and occupational knowledge and skills needed for work, such as engine repair or database programming.

รูปที่ ๕.๑๑ ประเภทขององค์ความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน

**TABLE III. WORKER-ORIENTED KNOWLEDGE AND SKILLS**

Academic Knowledge and Skills	Employability Knowledge and Skills
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reading</li> <li>• Writing</li> <li>• Mathematics</li> <li>• Science</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listening</li> <li>• Speaking</li> <li>• Using information and communications technology</li> <li>• Gathering and analyzing information</li> <li>• Analyzing and solving problems</li> <li>• Making decisions and judgments</li> <li>• Organizing and planning</li> <li>• Using social skills</li> <li>• Adaptability</li> <li>• Working in teams</li> <li>• Leading others</li> <li>• Building consensus</li> <li>• Self and career development</li> </ul>

รูปที่ ๕.๑๒ ตัวอย่างกรอบการระบอบองค์ความรู้และทักษะด้านวิชาการ (Academic) จำนวน ๔ หัวข้อ และ ด้านการทำงาน (Employability) จำนวน ๑๓ หัวข้อ

WRITING				
CONTINUED				
COMPLEXITY DIMENSION	COMPLEXITY SUBDIMENSION	COMPLEXITY LEVEL SCALE		
		HIGH	MODERATE	LOW
COMPLEXITY OF WRITING PRODUCT	<b>ORGANIZATION</b> <i>To what degree is product organization used to perform this critical work function?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A high degree of focus and logic is used, providing facts, details, and explanations grouped in a way that communicates clearly; writer anticipates needs and concerns of audience and may create layout or format for product; revisions highlight individual voice and style, using sentence variety and subtlety of meaning and tone for intended purpose and audiences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A moderate degree of organization and focus is used, providing needed facts and information; writer decides on most appropriate format; revisions are based on own review and on feedback from others.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A minimal degree of organization is used; format is provided (e.g., labels, forms); minimal revision is required; writing is revised for basic grammar and usage.</li> </ul>
	<b>ELABORATION</b> <i>To what degree is elaboration required to convey meaning in performing this critical work function?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accurate, sufficient, and accessible elaboration and explanations are used, providing specific facts and other information, to support and convey meaning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Moderate elaboration is used, providing some examples and reasons, to convey meaning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimal elaboration is needed to convey meaning.</li> </ul>
COMPLEXITY OF WRITING PROCESS	<b>WRITING DEVELOPMENT</b> <i>How complex is the level of writing development used to perform this critical work function?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A highly complex level of writing development is used, including evaluation of the effectiveness of own writing—including accuracy, efficiency, appropriateness of presented information—for clarity in communication and style; anticipation of possible effect of writing on intended audience.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A moderately complex level of writing development is used, including interpretation of information from multiple sources and synthesis with prior knowledge and experiences; identification of complexities and discrepancies in the information; application of precise word choice and appropriate tense for clarity in communication and individual style.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A minimally complex level of writing development is used, including application of formal conventions of the English language, including spelling, grammar, usage, punctuation, simple paragraph structure, and simple sentence construction.</li> </ul>

รูปที่ ๕.๑๓ ตัวอย่าง Academic Knowledge and Skills Categories: หัวข้อการเขียน

NSSB ได้กำหนดระบบการประกันคุณภาพ ซึ่งระบุมาตรการ/วิธีการประเมิน รวมถึงการรับรอง เพื่อการรักษาความซื่อสัตย์สุจริตของการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นไปตามกรอบของกฎหมายและวิชาชีพ แต่ยังประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรภายนอกมากมาย เพื่อร่วมกันทำให้มาตรฐานฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

#### ๕.๔.๔ ตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเท็กซัส

The National Skill Standards Board หรือ NSSB เป็นคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการสร้างระบบและกำหนดทิศทาง การพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับประเทศ ส่วนการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาวิชานั้น เป็นหน้าที่ของแต่ละรัฐ ที่จะจัดตั้งคณะกรรมการและ

จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้นเพื่อใช้ในรัฐของตน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทาง/กรอบที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละรัฐ

สภานิติบัญญัติที่ ๗๔ แห่งรัฐเท็กซัส ได้จัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเท็กซัสขึ้น (The Texas Skill Standards Board หรือ TSSB) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำในการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อุตสาหกรรมกำหนด (industry-defined skill standard) และที่อุตสาหกรรมยอมรับ (industry-recognized skill standard) ทั้งนี้ ในการพัฒนาระบบนั้น TSSB ได้จัดทำคู่มือเชิงนโยบาย<sup>๒๗</sup> เพื่อสร้างความเข้าใจและความคาดหวังแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่อง

- บริบททางประวัติศาสตร์และกฎหมายของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในรัฐเท็กซัส
- บทบาทของ TSSB และอุตสาหกรรมในการพัฒนาและรักษาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเท็กซัส
- นโยบายและความต้องการเชิงกระบวนการในการพัฒนา และการรับรู้ของ TSSB ในมาตรฐานทักษะ
- ข้อกำหนดของ TSSB ในมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งเนื้อหา องค์ประกอบและรูปแบบของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของ TSSB มีความเชื่อมโยงกับภาคแรงงานและภาคการศึกษาของรัฐเท็กซัส ดังนี้



รูปที่ ๕.๑๔ ความเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับภาคการศึกษา

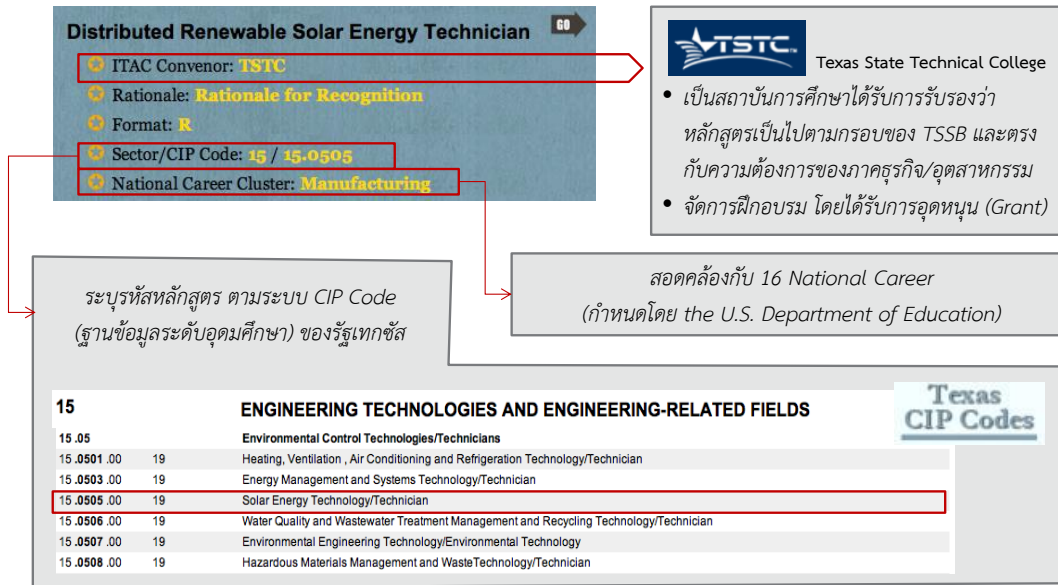
๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเท็กซัส ได้รับการพัฒนาและจัดกลุ่มตาม ๑๕ อุตสาหกรรม ซึ่ง NSSB กำหนดไว้

<sup>๒๗</sup> Guidelines for the Development, Recognition and Usage of Skill Standards-Texas' Framework for Skill Standards, Texas Skill Standards Board, July 2013

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเทกซัส สามารถระบุความสอดคล้องกับ ๑๖ สายอาชีพ (National Career) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการของประเทศกำหนดได้ ทั้งนี้ ๑๖ สายอาชีพ ประกอบด้วย
- ๑) การเกษตร อาหารและทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๒) สถาปัตยกรรมและการก่อสร้าง
  - ๓) ศิลปกรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร
  - ๔) ธุรกิจและการบริหารจัดการ
  - ๕) การศึกษาและการฝึกอบรม
  - ๖) การเงิน
  - ๗) การบริหารจัดการภาครัฐและรัฐประศาสนศาสตร์
  - ๘) วิทยาศาสตร์สุขภาพ
  - ๙) การท่องเที่ยว
  - ๑๐) การบริการส่วนบุคคล
  - ๑๑) เทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๑๒) กฎหมาย ความมั่นคง และความปลอดภัย
  - ๑๓) การผลิต
  - ๑๔) การตลาด การขายและการบริการ
  - ๑๕) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์
  - ๑๖) การขนส่ง การกระจายสินค้า และโลจิสติกส์
๓. มาตรฐานฝีมือแรงงานของรัฐเทกซัส สามารถระบุรหัสวิชาตามระบบ CIP Code ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษาของรัฐ

นอกจากนี้ แต่ละมาตรฐานฝีมือแรงงานยังสามารถระบุสถานศึกษาในรัฐเทกซัส ที่ได้รับการรับรองจาก TSSB เพื่อให้ผู้สนใจสามารถฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้อีกด้วย โดยปัจจุบันมี ๕๓ หลักสูตร ที่ผู้สนใจสามารถเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๒๙ Community and Technical Colleges ที่ผ่านการรับรองทั่วรัฐเทกซัส

## ตำแหน่งงาน : Distributed Renewable Solar Energy Technician



### รูปที่ ๕.๑๕ ตัวอย่างความเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับภาคการศึกษา

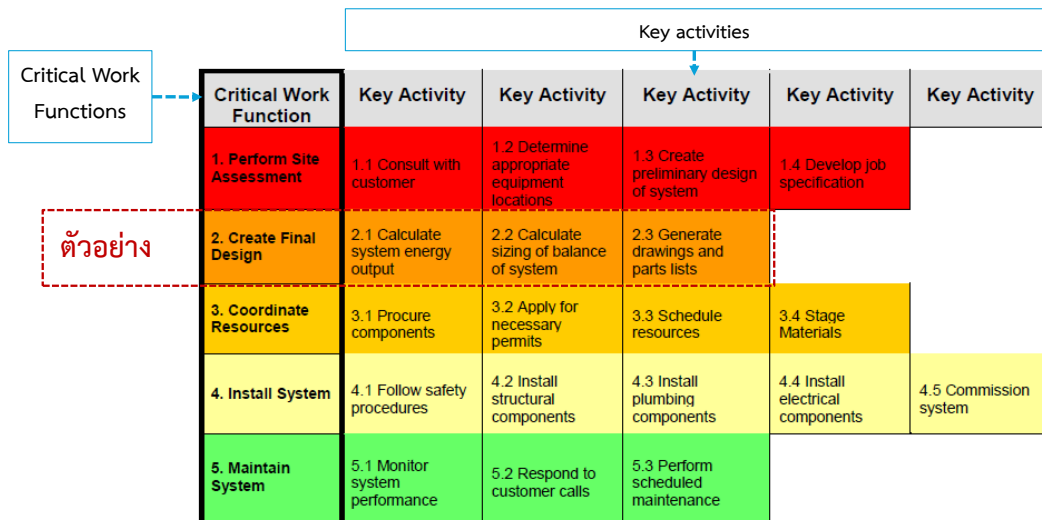
รูปที่ ๕.๑๖ แสดงตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแรงงานในตำแหน่งงาน Distributed Renewable Solar Energy Technician โดยระบุทั้งองค์ประกอบของงาน (Work-oriented) และองค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน (Worker-oriented) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ๑) องค์ประกอบของงาน (Work-oriented) ที่จะระบุความต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จและสำเร็จได้ดีในระดับใด ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ
  - ๑.๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ (Critical work functions) - TSSB ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน Distributed Renewable Solar Energy Technician ไว้ ๕ หน้าที่ด้วยกัน
  - ๑.๒) กิจกรรมสำคัญ (Key activities) - ระบุกิจกรรมสำคัญที่จะต้องดำเนินการไว้ตามหน้าที่รับผิดชอบ
  - ๑.๓) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Performance indicators) - ระบุกำกับกับการดำเนินกิจกรรมสำคัญแต่ละกิจกรรมเพื่อวัดผลความสำเร็จอย่างชัดเจน
- ๒) องค์ประกอบของผู้ปฏิบัติงาน (Worker-oriented) ที่จะระบุองค์ความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องการในผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสามารถ ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ
  - ๒.๑) ด้านวิชาการ (Academic) - องค์ความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักวิชาการใน ๔ หัวข้อ ที่จะต้องให้คะแนนมาก-น้อย (๕ คะแนน - ๑ คะแนน) ตามความยากง่ายของงาน
  - ๒.๒) ด้านการทำงาน (Employability) - องค์ความรู้และทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสายงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

ประกอบด้วย ๑๓ หัวข้อ ที่จะต้องให้คะแนนมาก-น้อย (๕ คะแนน - ๑ คะแนน) ตามความยากง่ายของงานด้วยเช่นกัน

๒.๓) ด้านอาชีพและเทคนิค (Occupational and Technical) - องค์กรความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจง ตามความต้องการของงาน ซึ่งจะกำหนดโดยตลาดแรงงาน เช่น การซ่อมเครื่องยนต์ หรือ การวางโปรแกรมฐานข้อมูล เป็นต้น ซึ่งผู้จ้างงาน (๑๕ อุตสาหกรรม) เป็นผู้กำหนด

การกำหนดองค์ประกอบของงาน (work-oriented)



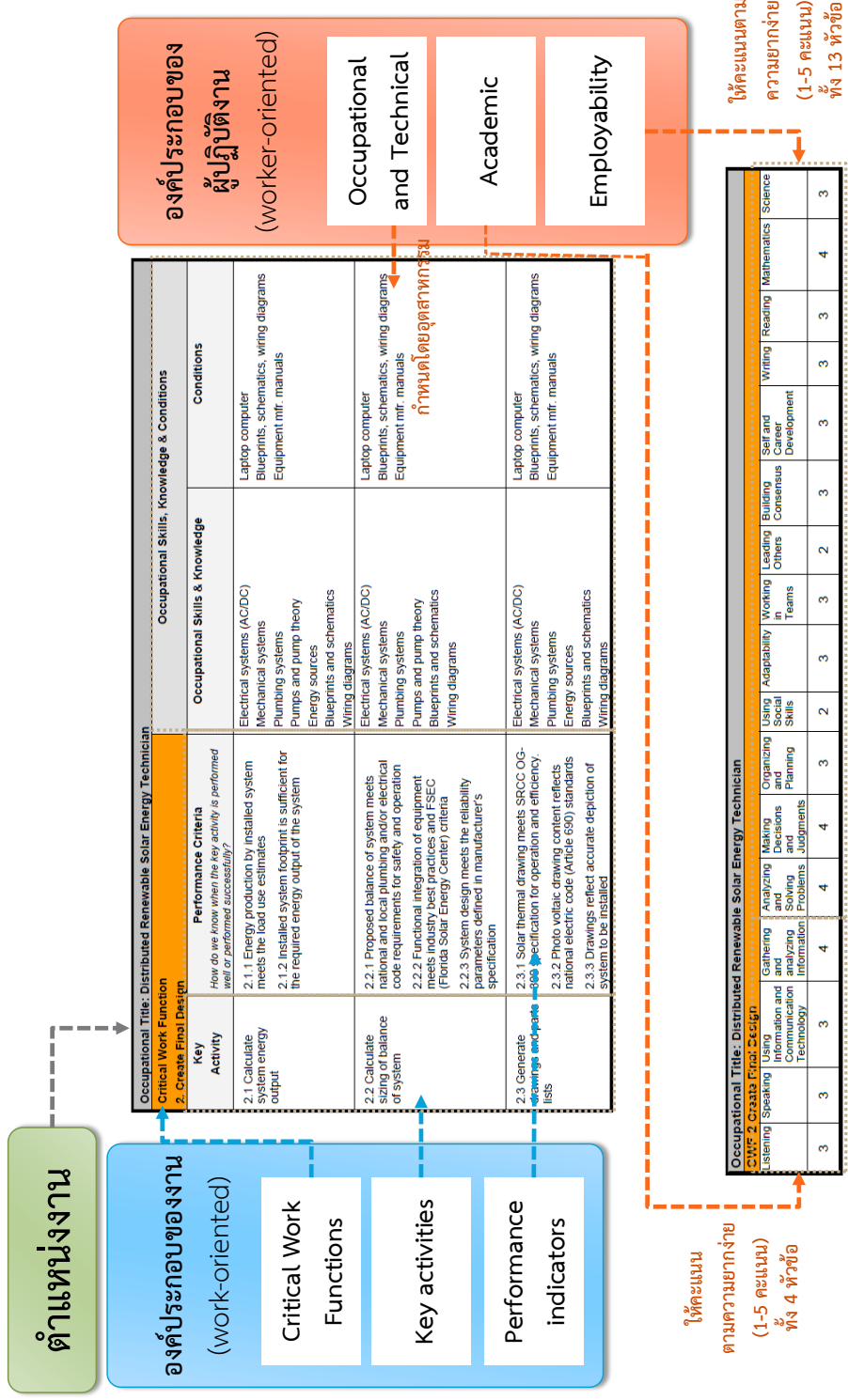
รูปที่ ๕.๑๖ ตัวอย่าง Critical Work Function ๒. Create Final Design

Occupational Title: Distributed Renewable Solar Energy Technician										
Critical Work Function										
2. Create Final Design										
Key Activity		Performance Criteria			Occupational Skills & Knowledge			Conditions		
		<i>How do we know when the key activity is performed well or performed successfully?</i>								
2.1	Calculate system energy output	2.1.1 Energy production by installed system meets the load use estimates 2.1.2 Installed system footprint is sufficient for the required energy output of the system			Electrical systems (AC/DC) Mechanical systems Plumbing systems Pumps and pump theory Energy sources Blueprints and schematics Wiring diagrams			Laptop computer Blueprints, schematics, wiring diagrams Equipment mfr. manuals		
2.2	Calculate sizing of balance of system	2.2.1 Proposed balance of system meets national and local plumbing and/or electrical code requirements for safety and operation 2.2.2 Functional integration of equipment meets industry best practices and FSEC (Florida Solar Energy Center) criteria 2.2.3 System design meets the reliability parameters defined in manufacturer's specification			Electrical systems (AC/DC) Mechanical systems Plumbing systems Pumps and pump theory Blueprints and schematics Wiring diagrams			Laptop computer Blueprints, schematics, wiring diagrams Equipment mfr. manuals		
2.3	Generate drawings and parts lists	2.3.1 Solar thermal drawing meets SRCC OG-300 specification for operation and efficiency. 2.3.2 Photo voltaic drawing content reflects national electric code (Article 690) standards 2.3.3 Drawings reflect accurate depiction of system to be installed			Electrical systems (AC/DC) Mechanical systems Plumbing systems Energy sources Blueprints and schematics Wiring diagrams			Laptop computer Blueprints, schematics, wiring diagrams Equipment mfr. manuals		

Occupational Title: Distributed Renewable Solar Energy Technician																
CWF 2 Create Final Design																
Listening	Speaking	Using Information and Communication Technology	Gathering and analyzing Information	Analyzing and Solving Problems	Making Decisions and Judgments	Organizing and Planning	Using Social Skills	Adaptability	Working in Teams	Leading Others	Building Consensus	Self and Career Development	Writing	Reading	Mathematics	Science
3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3

รูปที่ ๕.๑๓ ตัวอย่างตำแหน่งงาน : Distributed Renewable Solar Energy Technician (Critical Work Function ๒. Create Final Design)



รูปที่ ๕.๑๘ การระบุองค์ประกอบของงานและผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน

## ๕.๕ ประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย

ทั้งนี้คณะที่ปรึกษาได้คัดเลือกมาทั้งสิ้น ๔ ประเทศเพื่อทำการวิจัยเอกสาร (Documentation Research) เพื่อประมวลประเด็นสำคัญ โดยทั้ง ๔ ประเทศมีลักษณะเด่นดังต่อไปนี้

๑) ประเทศมาเลเซีย จุดเด่นคือการมีบริบทหลายอย่างคล้ายกับประเทศไทย เช่น การมีกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีสาระสำคัญคล้ายกัน การมีภาคการผลิตและบริการที่มีความคล้ายคลึงกัน ระดับการพัฒนาประเทศใกล้เคียงกัน โดยน่าจะเป็นต้นแบบให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของไทยได้ในหลายมิติ เช่น โครงสร้าง นิยาม และขอบเขตของการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ เป็นต้น

๒) ประเทศสิงคโปร์ จุดเด่นคือการนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบเฉพาะ กล่าวคือประเทศสิงคโปร์มีได้เน้นหนักมากนักในเรื่องการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ให้น้ำหนักมากกับกิจกรรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด ทำให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ประเทศเกาหลีใต้ จุดเด่นคือการวางรากฐานทางกฎหมายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง การวางรากฐานทางกฎหมายที่ดี ชัดเจน ทำให้หน่วยงานรัฐสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

๔) ประเทศสหรัฐอเมริกา จุดเด่นคือมีกลไกการกำกับดูแล (Governance) ของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ดี ส่วนกลางกำหนดกรอบและทิศทาง ในขณะที่ส่วนของมลรัฐก็ทำหน้าที่ดำเนินการ และยังมีจุดเด่นในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจในการกำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานไปให้กับสมาคม/สภาวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่พร้อมรับผิดชอบ (Sector Skill Council) เพื่อกำหนดมาตรฐานฯต่อไป

## ๖ โครงสร้างและองค์ประกอบของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของ ประเทศไทย

### ๖.๑ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม ขอบเขตและโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๕ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๗ ได้กำหนดความหมายของ “การพัฒนาฝีมือแรงงาน” และ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” ไว้ใน มาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยมีข้อความดังนี้

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการศึกษา  
และประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ  
ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการ  
ทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือ  
แรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้  
ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็น  
เกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้  
ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

นอกจากนี้ในพระราชบัญญัตินี้ยังได้ระบุให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยมี  
ข้อความดังต่อไปนี้

มาตรา ๒๒ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการ  
จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรี  
เพื่อให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษาแล้ว

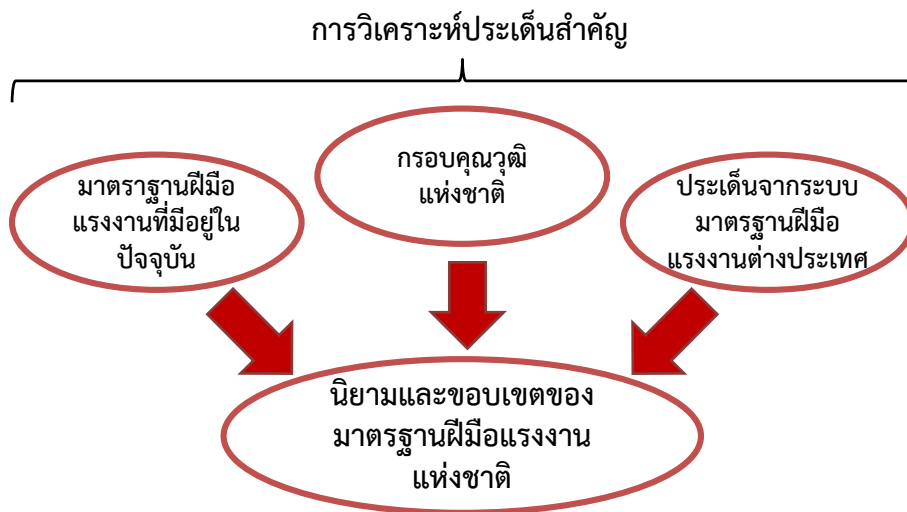
ในมาตรา ๓๙ ได้ระบุให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่จัดทำ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามมาตรา ๒๒ และยังระบุไว้อย่างชัดเจนว่าในกรณีที่มีมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานระดับสากลใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ก็ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปใน  
ลักษณะเดียวกัน ดังข้อความต่อไปนี้

มาตรา ๓๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้...

... (๔) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๒ ทั้งนี้ ในกรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานใดมีการกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสากลที่ใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น

ในการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินั้น โจทย์สำคัญคือการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย ซึ่งในการดำเนินการนั้นคณะที่ปรึกษาได้ทำกาตวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆทั้งสิ้น ๓ ส่วนได้แก่

๑. การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน
๒. การวิเคราะห์สาระสำคัญและการเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
๓. การวิเคราะห์ประเด็นจากระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างประเทศ



รูปที่ ๖.๑ แนวทางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม ขอบเขตและโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ๖.๑.๑ การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้วมากกว่า ๒๐๐ ฉบับ ครอบคลุมสาขาอาชีพหลักทั้งสิ้น ๗ สาขาอาชีพ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะ

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘<sup>๒๘</sup> โดยทั้งสองครั้งมีการกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมทั้งสิ้น ๗ สาขา โดยทั้งสองครั้งได้ประกาศสาขาอาชีพเดียวกัน (มีความแตกต่างกันในการใช้คำเล็กน้อย แต่เป็นสาขาอาชีพเดียวกัน) ได้แก่

- (๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
- (๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- (๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล
- (๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
- (๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
- (๖) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
- (๗) สาขาอาชีพภาคบริการ

ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นต้นมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการโครงการที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ใน ๑๑ กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่

- ๑) กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์
- ๒) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
- ๓) กลุ่มอุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ
- ๔) กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก
- ๕) กลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก
- ๖) กลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์
- ๗) กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
- ๘) กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี
- ๙) กลุ่มอุตสาหกรรมรองเท้า
- ๑๐) กลุ่มอุตสาหกรรมแม่พิมพ์
- ๑๑) กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

โดยมีเป้าหมายการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๘๘ ฉบับ และร่วมกับสมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิตเพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจำนวน ๘ ฉบับ (ทั้งนี้ยังอยู่ระหว่างกระบวนการจัดทำ ยังไม่แล้วเสร็จครบทั้งหมดตามเป้าหมาย)

<sup>๒๘</sup> อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์เนื้อหาของมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ฉบับแรกๆที่ดำเนินการมาตั้งแต่ในอดีตพบว่ามีความหลากหลาย มีวิธีการกำหนดมาตรฐานในวิธีการต่างๆที่แตกต่างกันไปตามยุคสมัย ตามสาขาอาชีพ และยังพบความแตกต่างกันในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระหว่างกลุ่มมาตรฐานฯตามสาขาอาชีพที่ประกาศ และมาตรฐานฯตามกลุ่มอุตสาหกรรม โดยได้นำเอาตัวอย่างของเนื้อหามาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นตัวแทนของวิธีการกำหนดมาตรฐานรูปแบบๆ ต่างกันดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่มได้แก่

- ๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพที่ประกาศฯ
- ๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรม

#### ๖.๑.๑.๑ การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพที่ประกาศฯ

จากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่ประกาศฯ เป็นสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๗ พบว่า มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในรูปแบบที่หลากหลาย โดยอาจแบ่งออกได้เป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

- ก. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่ระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับแบบกว้างและยืดหยุ่น
- ข. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่ระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับโดยละเอียดและเฉพาะเจาะจงสมรรถนะที่ต้องทำได้
- ค. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถในระดับกิจกรรม

#### ก. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่ระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับแบบกว้างและยืดหยุ่น

ในกลุ่มนี้มักเป็นกลุ่มสาขาอาชีพแบบดั้งเดิม เป็นสาขาอาชีพที่มีความสำคัญในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศ เป็นสาขาอาชีพพื้นฐาน เช่น ช่างไม้ก่อสร้าง ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ช่างโทรคมนาคม เป็นต้น

ตัวอย่างสาระสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่อยู่ในกลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่มีการระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับแบบกว้างและยืดหยุ่น มีดังต่อไปนี้

- ๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการก่อสร้างด้วยไม้ เช่น ไม้แบบหล่อคอนกรีต โครงสร้างหลักอาคาร

ไม้ โครงหลังคา พื้น ประตู หน้าต่าง บันได นั่งร้านและผนัง ด้วยเครื่องมือพื้นฐาน เครื่องมือกลและเครื่องจักรกล เลือกลงและจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ อ่านแบบ ร่างแบบเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ประมาณราคาและควบคุมงานตามระดับขั้นได้

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถระดับพื้นฐาน การตัดสินใจปานกลาง มีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือตัดสินใจหรือคอยตรวจสอบในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถสูง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้ดี การตัดสินใจสูงกว่าช่างระดับ ๑ ต้องการคำแนะนำบ้าง คุณภาพงานสูงกว่าช่างระดับ ๑

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ทักษะสูง ขั้นวินิจฉัยได้ ตัดสินใจแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC หมายถึง ช่างที่มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เครื่องกลึง CNC ทั้งการเขียนโปรแกรม การจัดเตรียมเครื่องจักร เครื่องมือตัดวัสดุและอุปกรณ์ประกอบต่าง ๆ การควบคุมเครื่องจักร รวมถึงการบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างถูกต้องเพื่อให้สามารถผลิตชิ้นงานได้ถูกต้องตามแบบที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ และความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำ หรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดี และประสิทธิภาพการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้ และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

- ๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้ความสามารถในด้านอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม สามารถใช้คู่มือ มีความเข้าใจในวงจร ประกอบ ติดตั้ง อุปกรณ์ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ด้านโทรคมนาคมในการรับสัญญาณโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมและระบบทีวีรวม (MATV : Master Antenna Television) ให้มีภาพ เสียง โดยอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ โดยมีคุณภาพมาตรฐานและเวลาตามที่กำหนด

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม) แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำ หรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้ดี และประสบการณ์การทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

- ๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการสร้าง ซ่อมเครื่องช่วยคนพิการ ทำขาเทียม ซ่อมขาเทียม ทำอุปกรณ์พยุงเส้นเท้าและฝ่าเท้า ซ่อมรถนั่งคนพิการ การซ่อมบำรุงเครื่องช่วยเดิน ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม หรือผู้ที่มีใบประกอบโรคศิลปะ สาขากายอุปกรณ์ หรือผู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมมอบหมาย

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถระดับพื้นฐาน การตัดสินใจปานกลาง มีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำ หรือตัดสินใจ หรือคอยตรวจสอบในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็นปฏิบัติงานด้านผลิต ประดิษฐ์ ตกแต่งและแก้ไขขาเทียมระดับได้เข้าและระดับเหนือเข้า ชนิดต่อขา มาตรฐาน ซ่อมบำรุงรถนั่ง คนพิการซึ่งบำรุงเครื่องช่วยเดิน ทำอุปกรณ์

พยางค์สั้นเท้าและฝ่าเท้าสำหรับป้องกันแผลกดทับที่ฝ่าเท้าสำหรับผู้ป่วยที่เป็นโรคเบาหวานและผู้ป่วยที่มีปัญหาที่เท้า

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถสูง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้ดี การตัดสินใจสูงกว่าช่างระดับ ๑ และสามารถให้คำแนะนำช่างระดับ ๑ ได้ ปฏิบัติงานด้านผลิต ประดิษฐ์ ตกแต่ง และแก้ไขขาเทียมระดับได้เข้าและระดับเหนือเข้าชนิดต่อขามีปัญหาซับซ้อน ทำอุปกรณ์พยางค์สั้นเท้าและฝ่าเท้าสำหรับรักษาเท้าผู้ป่วยโรคเบาหวาน และผู้ป่วยที่มีปัญหาที่เท้าชนิดที่มีแผลกดทับ ซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องมือพื้นฐาน เครื่องมือกล และเครื่องจักรกล และใช้เครื่องมือได้ถูกต้อง

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะสูง สามารถวินิจฉัยและตัดสินใจแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ และสามารถสอนงานได้ นำความรู้ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ปฏิบัติงานด้านผลิต ประดิษฐ์ ตกแต่ง และแก้ไขขาเทียมระดับข้อเท้า บอกสาเหตุและแก้ไขท่าเดินที่ผิดปกติหลังใส่ขาเทียม ตรวจสอบและแก้ไขอุปกรณ์พยางค์สั้นเท้าและฝ่าเท้าสำหรับผู้ป่วยเบาหวานและผู้ป่วยที่มีปัญหาที่เท้าให้ใช้ได้ถูกต้อง

๕) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างแต่งผมบุรุษ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างแต่งผมบุรุษ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการลูกค้า สระผม ตัดซอย กั้นแต่งรูปทรง ตัดผม ทำสี แต่งรูปทรงให้เข้ากับใบหน้าและเหมาะสมกับบุคลิกของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงวิธีการใช้การดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกสุขลักษณะ สะอาด ปลอดภัย ถูกต้องตามหลักวิชาการและสมัยนิยม

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างแต่งผมบุรุษ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำ หรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น และมีความรู้ความสามารถในการให้บริการลูกค้า สระผม ตัดซอยผมทรงสูงทรงทวารเกณท์ (นักรเรียน) ทรงกลางทรงรองทรงสูง โคนหนวด โคนเคราและกันหน้าให้สะอาด ทำสีปิดผมขาว เป่าไดร์ การใช้และการบำรุงดูแลรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ และการดูแลบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาดปลอดภัยได้

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดี และประสบการณ์การทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง และมีความรู้ความสามารถในการตัดซอยผมทรงสูงทรงอเมริกัน ทรงกลางทรงรองทรง

ต่ำทำสี่แพชั่น กันแต่งหนดและเคราให้ใ้รูปรทง ปรบแต่งเครืองมือ และอุปกรณ์ และดูแลบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาดปลอดภัยได้

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย ปัญหาการตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดีสามารถ ช่วยแนะนำงานฝีมือผู้ใ้บังคับบัญชาได้ดีสามารถใช้หนังสือคู่มือ นำ ความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้โดยเฉพาะการ ตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม และมีความรู้ความสามารถใน การออกแบบทรงผม ตัดซอยผมทรงต่ำ ทรงสมัยนิยม ตัดผม ทำสีไฮไลท์ หรือโลวไลท์ จัดแต่งรูปทรง การออกแบบกันแต่งรูปทรง แต่งหนดและ เคราให้ใ้รูปรทงตามสมัยนิยม และประยุกต์ใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ และดูแลบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาดปลอดภัยได้

จากการวิเคราะห์พบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้จะมีการกำหนดความหมายและ ขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแบบกว้าง เป็นการกำหนดคุณลักษณะแบบสัมพัทธ์ (Relative Qualification) กล่าวคือมีการกำหนดให้ผู้ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นมีความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นกว่าในระดับต่ำกว่า โดยมีการกำหนดคุณลักษณะด้านต่างๆได้แก่ ๑) ด้าน ความรู้ ๒) ด้านทักษะความสามารถ ๓) ด้านการทำงานภายใต้คำแนะนำ ๔) ด้านการให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้อื่น ๕) ด้านการวิเคราะห์ วินิจฉัยและแก้ปัญหา ๖) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ๗) ด้านคุณภาพงาน

โดยในมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้จะมีการกำหนดระดับคุณลักษณะในแต่ละระดับใน ลักษณะคล้ายกัน ดังต่อไปนี้

- ระดับที่ ๑ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะระดับพื้นฐาน สามารถทำงานโดยมีหัวหน้างานช่วยให้ คำแนะนำหรือตัดสินใจหรือคอยตรวจสอบอย่างใกล้ชิด
- ระดับที่ ๒ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะระดับกลาง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้ดี ต้องการ คำแนะนำในการทำงานเป็นครั้งคราว คุณภาพงานสูงกว่าระดับที่ ๑
- ระดับที่ ๓ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะระดับสูง สามารถวินิจฉัย ตัดสินใจ แก้ปัญหา ให้ คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานได้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถกับเทคโนโลยี สมัยใหม่ได้ คุณภาพงานสูงกว่าระดับที่ ๒

อย่างไรก็ตามมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้บางฉบับที่มีการระบุสมรรถนะ (Competency) ที่ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละระดับควรมี เช่น มาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างแต่งผมบุรุษ หรือ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ที่เป็นการผสมกันระหว่างการกำหนด คุณลักษณะแบบสัมพัทธ์ (Relative Qualification) รวมกับการกำหนดสมรรถนะที่พึงมี เช่น การตัด ซอยทรงผมต่างๆที่ควรทำได้สำหรับมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ

**ข. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่ระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับ โดยละเอียดและเฉพาะเจาะจงสมรรถนะที่ต้องทำได้**

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้เป็นมาตรฐานสำหรับสาขาอาชีพที่มีความเฉพาะเจาะจง ต้องการฝีมือการทำงานเฉพาะด้าน ใช้เทคนิคการทำงานขั้นสูง และมักจะเป็นสาขาอาชีพที่มีความเฉพาะยิ่งยวดอยู่กับบางอุตสาหกรรม

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้มีการระบุความรู้ความสามารถในรูปแบบของสมรรถนะ (Competency) ที่ควรจะสามารถทำได้ โดยสมรรถนะที่ควรทำได้จะมีความยาก ความซับซ้อน และต้องการประสบการณ์สูงขึ้นไปตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๓ จะระบุสมรรถนะที่ควรทำได้ในระดับที่ยาก ซับซ้อน และต้องการประสบการณ์สูงกว่าสิ่งที่ระบุไว้ในมาตรฐานฯ ระดับที่ ๒

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้มักจะมีการอ้างอิง ยึดโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลที่ใช้เป็นการทั่วไปในธุรกิจอุตสาหกรรมด้วย

ตัวอย่างของมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้ได้แก่ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานงานวัดไทย เป็นต้น

๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก หมายถึง ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือ หรือกึ่งอัตโนมัติด้วยกระบวนการเชื่อมแบบอาร์ค โดยใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สแอคทีฟปกป้อง แก๊สแอคทีฟที่ใช้ คือ คาร์บอนไดออกไซด์ หรือแก๊สผสม คาร์บอนไดออกไซด์ - อาร์กอน หรือแก๊สผสมอื่น ๆ

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ช่างที่สามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (เหล็กแผ่นและท่อ) ที่เป็นแนวเชื่อมฟิลเล็ต (Fillet Weld) ในตำแหน่ง ทำเชื่อมต่าง ๆ ได้ ทุกตำแหน่ง โดยมีคุณภาพของรอยเชื่อม ระดับ B Class ตามมาตรฐาน ISO ๕๘๑๗ ด้วยกระบวนการเชื่อมแบบอาร์ค โดยใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สแอคทีฟ ปกป้อง แก๊สแอคทีฟที่ใช้คือ คาร์บอนไดออกไซด์ หรือแก๊สผสม คาร์บอนไดออกไซด์ - อาร์กอน หรือแก๊สผสมอื่น ๆ

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ช่างที่สามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (เหล็กแผ่น) ที่เป็นแนวเชื่อมต่อ (Butt - Weld) ในตำแหน่ง ทำเชื่อมต่าง ๆ ได้ ทุกตำแหน่ง โดยมีคุณภาพของรอยเชื่อมระดับ B Class ตามมาตรฐาน ISO ๕๘๑๗ ด้วยกระบวนการเชื่อมแบบอาร์ค โดยใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สแอคทีฟปกป้อง แก๊สแอคทีฟที่ใช้คือ คาร์บอนไดออกไซด์ หรือแก๊สผสม คาร์บอนไดออกไซด์-อาร์กอน หรือแก๊สผสมอื่น ๆ

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ช่างที่สามารถเชื่อมเหล็กกล้าคาร์บอนต่ำ (ท่อ) ที่เป็นแนวเชื่อมต่อชน (Butt Weld) ในตำแหน่ง ทำเชื่อมต่าง ๆ ได้ทุกตำแหน่ง โดยมีคุณภาพของรอยเชื่อมระดับ B Class ตามมาตรฐาน ISO ๕๘๑๗ ด้วยกระบวนการเชื่อมแบบอาร์ก โดยใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สแอคทีฟปกป้อง แก๊สแอคทีฟที่ใช้คือ คาร์บอนไดออกไซด์ หรือแก๊สผสมคาร์บอนไดออกไซด์ - อาร์กอน หรือแก๊สผสมอื่น ๆ

๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เรื่องสรีระศาสตร์ของการดำน้ำ (Diving Physiology) การดำน้ำอย่างปลอดภัย (Diving Safety) สิ่งแวดล้อมใต้น้ำ (Underwater Environment) การติดต่อสื่อสารใต้น้ำ (Underwater Communication) ทำการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้าแบบเปียก (Wet Welding) หรือแบบแห้ง (Dry Welding) ตั้งแต่ระดับความลึกต่ำกว่าผิวน้ำจนถึงระดับความลึกไม่เกิน ๑๐๐ เมตร (๓๓๐ ฟุต) จากผิวน้ำ ทั้งน้ำจืด และน้ำทะเล ได้ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria) ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใต้น้ำ

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้าแบ่งออก เป็น ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับพื้นฐาน มีความรู้ความสามารถในการดำน้ำได้โดยใช้อุปกรณ์ช่วยหายใจและผ่านหลักสูตรการเรียนดำน้ำสากลเพื่อประกอบอาชีพ (Commercial Diving) ระดับพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง มีทักษะพื้นฐานฝีมือในการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า (Underwater Welding and Cutting Skill) แบบเปียก (Wet Welding) หรือแบบแห้ง (Dry Welding) ตั้งแต่ระดับความลึกต่ำกว่าผิวน้ำจนถึงระดับความลึกไม่เกิน ๑๐ เมตร (๓๓ ฟุต) จากผิวน้ำ โดยเชื่อมในตำแหน่งท่าราบ (PA/๑G, ๑F) และท่าระดับ (PB/๒F, PC/๒G) วัสดุแผ่นเหล็กกล้าคาร์บอน ที่ความหนาไม่เกิน ๑๕ มิลลิเมตร และตัดโลหะแบบ Shielded Metal Arc และแบบ Oxygen Arc Cutting ที่มีความหนาไม่เกิน ๖ มิลลิเมตร

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ความสามารถในการดำน้ำได้โดยใช้อุปกรณ์ช่วยหายใจและผ่านหลักสูตรการเรียนดำน้ำสากลเพื่อประกอบอาชีพ (Commercial Diving) ระดับพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง มีทักษะพื้นฐานฝีมือในการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า (Underwater Welding and Cutting Skill) แบบเปียก (Wet

Welding) หรือแบบแห้ง (Dry Welding) ตั้งแต่ระดับความลึกต่ำกว่าผิว น้ำจนถึงระดับความลึกไม่เกิน ๔๐ เมตร (๑๒๐ ฟุต) จากผิวน้ำ โดยเชื่อม ในตำแหน่งทำตั้ง (PF/๓F, ๓G – PG/๓F, ๓G) ทำเหนือศีรษะ (PE/๔G, PD/๔F) วัสดุแผ่นเหล็กกล้าคาร์บอน และท่อเหล็กกล้าคาร์บอนขนาด เส้นผ่านศูนย์กลางของ ท่อไม่เกิน ๓๖ นิ้ว ที่ความหนาไม่เกิน ๒๕ มิลลิเมตร และตัดโลหะและอโลหะ แบบ Shielded Metal Arc และ แบบ Oxygen Arc Cutting ที่มีความหนาไม่เกิน ๒๕ มิลลิเมตร สามารถ ให้คำแนะนำแก่ช่างฝีมือระดับต่ำกว่าได้

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง มีความรู้ความสามารถในการ ดำน้ำลึกได้ โดยใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยหายใจ แบบครอบศีรษะ (Diving Helmets) จ่ายอากาศจากพื้นผิว (Surface Air Service) และผ่านการ เรียนดำน้ำสากลเพื่อประกอบอาชีพ (Commercial Diving) ในหลักสูตร ความชำนาญพิเศษ (Advanced Special Course) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง มีทักษะ รู้ขั้นตอนวิธีปฏิบัติของการทำงาน เชื่อมและตัด โลหะใต้น้ำ ด้วยไฟฟ้า (Underwater Welding and Cutting Skill) แบบเปียก (Wet Welding) หรือแบบแห้ง (Dry Welding) ตั้งแต่ระดับ ความลึกต่ำกว่าผิวน้ำจนถึงระดับความลึกไม่เกิน ๔๐ เมตร (๑๒๐ ฟุต) จากผิวน้ำ สามารถเชื่อมทุกตำแหน่งทำเชื่อมรวมถึงท่า ๖G และ ๖GR สำหรับการเชื่อมต่อแบบ “T-Y and K-Tubular Connections” วัสดุ แผ่นเหล็กกล้าคาร์บอนและวัสดุท่อเหล็กกล้าคาร์บอนทุกขนาดความ หนา และทุกขนาดความโตของเส้นผ่านศูนย์กลางของท่อ และตัดโลหะ และอโลหะ แบบ Shielded Metal Arc และแบบ Oxygen Arc Cutting ที่มีความหนาไม่ต่ำกว่า ๒๕ มิลลิเมตร สามารถปฏิบัติตาม เอกสารหนังสือคู่มือ และมาตรฐานสากล ข้อกำหนดวิธีปฏิบัติในการ เชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำ (Cutting/Welding Procedure Specification : WPS) ได้ สามารถเขียนแผนการปฏิบัติงานใต้น้ำ (Diving Plan) ที่ เป็นไปตามข้อกำหนดของโครงการ หรือที่ผู้ออกแบบได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานสากลได้สามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับ เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ และสามารถให้คำแนะนำแก่ช่างฝีมือระดับต่ำกว่า ได้

๒.๔ ระดับ ๔ หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ มีความรู้ ความสามารถในการดำน้ำลึก โดยใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยหายใจ ชนิด อากาศและแก๊สผสม (Air and Mixed-Gas Diving) แบบครอบศีรษะ (Diving Helmets) จ่ายอากาศจากพื้นผิว (Surface Air Service) ผ่าน การทดสอบรับรองการดำน้ำเพื่อประกอบอาชีพ (Commercial Diving) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕๐ ชั่วโมง มีทักษะและความสามารถในการเชื่อม และตัดโลหะใต้น้ำด้วย (Underwater Welding and Cutting Skill) แบบเปียก (Wet Welding) หรือแบบแห้ง (Dry Welding) ระดับตั้งแต่ ความลึก ๔๐ เมตร (๑๒๐ ฟุต) ถึงไม่เกิน ๑๐๐ เมตร (๓๓๐ ฟุต) สามารถเชื่อมทุกตำแหน่งทำเชื่อมโดยไม่จำกัดความหนา และขนาดของ วัสดุ สามารถอ่านและเขียนแบบงานเชื่อมได้ ใช้เอกสารหนังสือคู่มือที่

เป็นภาษาและข้อกำหนดของโครงการ หรือที่ผู้ออกแบบได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานสากลได้ เขียนข้อกำหนดวิธีปฏิบัติในการเชื่อมและตัดโลหะ (Cutting/Welding Procedure Specification : WPS) ใต้น้ำด้วยไฟฟ้าแบบเปียก (Wet - Welding) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการเชื่อมใต้น้ำได้ตามข้อกำหนดและมาตรฐานสากล (International Standards and Code) หรือตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง สามารถเขียนแผนการปฏิบัติงานใต้น้ำได้ตามมาตรฐานสากล นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ สามารถให้คำแนะนำแก่ช่างที่มีฝีมือในระดับต่ำกว่าได้

- ๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา อาชีพพนักงานนวดไทย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๒ ในประกาศนี้สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย Nuad Thai practitioner (Traditional Thai Massager) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย ตามความรู้หรือตำราแบบไทย ที่ถ่ายทอดและพัฒนาสืบต่อกันมา หรือศึกษาจากสถานศึกษาที่หน่วยงานของรัฐให้การรับรอง

ข้อ ๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๓.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการนวดไทย เพื่อผ่อนคลาย และรู้ข้อห้ามและข้อควรระวังในการนวด พร้อมทั้งมีสุขภาพร่างกายและจิตใจไม่ขัดต่อจรรยาบรรณ จริยธรรม ในการประกอบอาชีพการนวดไทย

๓.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการนวดไทย เพื่อผ่อนคลายบรรเทาอาการปวดเมื่อยทั่วไปได้อย่างน้อย ๑๐ อาการ และรู้ข้อห้ามและข้อควรระวังในการนวด พร้อมทั้งมีสุขภาพร่างกายและจิตใจไม่ขัดต่อจรรยาบรรณ จริยธรรมในการประกอบอาชีพการนวดไทย

๓.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการนวดไทย เพื่อผ่อนคลาย บรรเทาอาการปวดเมื่อยทั่วไป สามารถวินิจฉัย บำบัดรักษาโรค ตามทฤษฎีการแพทย์แผนไทย และรู้ข้อห้ามและข้อควรระวังในการนวด พร้อมทั้งมีสุขภาพร่างกายและจิตใจไม่ขัดต่อจรรยาบรรณ จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย และมีใบประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย หรือสาขาการแพทย์แผนไทย ประเภทเวชกรรมไทย หรือสาขาการแพทย์แผนไทย ประยุกต์ตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. ๒๕๔๒

จากการวิเคราะห์สาระสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับโดยละเอียดและเฉพาะเจาะจงสมรรถนะที่ต้องทำได้นี้พบว่า มาตรฐานฯ ในกลุ่มนี้มุ่งเน้นการระบุสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นหลัก เช่น

- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก ระบุประเภทรอยเชื่อม ท่อเชื่อม และคุณภาพของรอยเชื่อมที่ต้องได้ตามมาตรฐานสากล
- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า ระบุทักษะการดำน้ำ การใช้อุปกรณ์การดำน้ำ การได้รับการทดสอบรับรองการดำน้ำ ความลึกของการดำน้ำเพื่อทำงานเชื่อม ท่อเชื่อมและวัสดุเชื่อม
- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย ระบุระดับการนวด เช่น การนวดเพื่อผ่อนคลาย (ระดับที่ ๑) การนวดเพื่อบรรเทาอาการ (ระดับที่ ๒) การนวดเพื่อการบำบัดรักษาตามทฤษฎีแพทย์แผนไทย (ระดับที่ ๓)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้จะไม่มุ่งเน้นการระบุคุณลักษณะ (Qualification) ในมิติอื่นๆ เช่น การสอนงาน การให้คำปรึกษา การวิเคราะห์วินิจฉัย ฯลฯ เช่นเดียวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มแรก (กลุ่มที่เน้นระบุความรู้ความสามารถในแต่ละระดับแบบกว้างและยืดหยุ่น) ซึ่งการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในลักษณะนี้เหมาะกับบางอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะเจาะจงและไม่เน้นความรู้ความสามารถในมิติอื่นๆ เน้นความเชี่ยวชาญเชิงลึกอย่างแท้จริง

มาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้บางฉบับมีถึงระดับที่ ๔ คือมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีความลึกของความรู้และทักษะการทำงานมากเป็นพิเศษ แต่โดยทั่วไปแล้วมักจะมีเพียง ๓ ระดับ

#### ค. กลุ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขาอาชีพฯ ที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถในระดับกิจกรรม

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้ เป็นมาตรฐานฯ ที่เน้นการกำหนดความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานในระดับกิจกรรม มิได้เป็นการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับตำแหน่งงานหรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติฯ สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน) และ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์

มาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้จะกำหนดความสามารถพื้นฐานที่ผู้ทำหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรฐานควรสามารถทำได้ เช่น พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอผลงานควรที่จะมีความรู้ความสามารถในการใช้โปรแกรมนำเสนอผลงาน (Presentation Program) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลที่เป็นข้อความ ภาพกราฟิก เสียง ภาพเคลื่อนไหว ประกอบกัน และสามารถนำเสนอผลงานผ่านอุปกรณ์แสดงผลต่าง ๆ เช่น จอภาพ คอมพิวเตอร์ โทรี โปรเจคเตอร์ ได้อย่างสมบูรณ์

มาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มนี้มักจะมีระดับเดียวคือระดับที่ ๑ เนื่องจากเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับกิจกรรม มิใช่เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานของอาชีพ หรือตำแหน่งงานอย่างแท้จริง จึงไม่สามารถกำหนดระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นหลายระดับ ตามสมรรถนะ หรือตามคุณลักษณะ ดังเช่นมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ใน ๒ กลุ่มแรก

### ตัวอย่างของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้มีดังนี้

- ๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาพนักงาน การใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ ความรู้ความสามารถในการใช้ โปรแกรมนำเสนอผลงาน (Presentation Program) ประกอบด้วย ข้อมูลที่เป็นข้อความ ภาพกราฟิก เสียง ภาพเคลื่อนไหว ประกอบกัน และนำเสนอผลงานผ่านอุปกรณ์แสดงผลต่าง ๆ เช่น จอภาพ คอมพิวเตอร์ ทีวี โปรเจคเตอร์ ได้อย่างสมบูรณ์ ตามมาตรฐานที่กำหนด

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน) แบ่งออกเป็น ๑ ระดับ

ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างาน ช่วยให้คำแนะนำ หรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

- ๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อ่านค่าตัวต้านทาน อ่านค่าตัวเก็บประจุ ตรวจสอบอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำ เช่น ไดโอด ทรานซิสเตอร์ และเฟตด้วยมัลติมิเตอร์ วัดสัญญาณรูปคลื่นไซน์ (Sine wave) รูปคลื่นสี่เหลี่ยม (Square wave) รูปคลื่นสามเหลี่ยม (Triangle wave) ด้วยออสซิลโลสโคป และประกอบวงจรอิเล็กทรอนิกส์ พื้นฐานได้

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ แบ่งออกเป็น ๑ ระดับ

ระดับ ๑ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้ดี สามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถ ช่วยแนะนำงานฝีมือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ดี สามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจ และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

### ๖.๑.๑.๒ การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรม

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นถือเป็นมิติใหม่ของการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีการเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นการมอบหมายให้ภาคเอกชนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมนั้นๆเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ (โดยผ่านสภา/สมาคมธุรกิจอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) จึงเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่น่าจะมีรูปแบบตรงกับความต้องการใช้งานของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์พบว่า

- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้ทั้งหมดเป็นมาตรฐานตามตำแหน่งงานในองค์กรหรือในกลุ่มอาชีพ ในลักษณะของ National Industrial Skill Standard (NISS) เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ควบคุมสินค้าคงคลังในบริษัทเอกชน หรือ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) เป็นต้น
- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้ทุกฉบับจะแบ่งระดับมาตรฐานออกเป็น ๔ ระดับ โดยอิงกับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) ของแต่ละสาขาอาชีพ ประเด็นสำคัญคือการที่ระบุความรู้ความสามารถที่ผสมผสานกันระหว่างสมรรถนะ (Competency) และคุณลักษณะ (Qualification) โดยในแต่ละระดับได้ระบุสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามแต่ละอาชีพซึ่งมีความแตกต่างกัน
- อย่างไรก็ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้มีความเหมือนกันในการกำหนดสมรรถนะในแต่ละระดับ กล่าวคือในแต่ละระดับจะสามารถเทียบเคียงระดับตำแหน่งงานกันได้ เช่น
  - ระดับที่ ๑: เป็นผู้ทำงานพื้นฐานไม่ซับซ้อนในตำแหน่งงาน/อาชีพนั้นๆได้ตามที่ได้รับมอบหมาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานพื้นฐาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างาน
  - ระดับที่ ๒: เป็นผู้ที่ทำงานในระดับที่ซับซ้อนขึ้น มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานหลากหลายเพิ่มขึ้น มีความชำนาญในงาน สามารถตรวจสอบความถูกต้องของงาน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างาน
  - ระดับที่ ๓: เป็นผู้ที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีสมรรถนะงานในการปฏิบัติงานได้ทุกกิจกรรมตามตำแหน่งงาน/หน้าที่ สามารถวางแผน สรุปรงาน และสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาได้
  - ระดับที่ ๔: เป็นผู้ที่สามารถกำหนดกระบวนการทำงาน วินิจฉัยปัญหา อุปสรรค บริหารต้นทุน บริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มนี้มีดังต่อไปนี้

๑) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา อาชีพ ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพ ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหาร ควบคุม และดำเนินการให้ปริมาณของสินค้าที่ถือครองเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ของหน่วยงาน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ สามารถวางแผนและพยากรณ์ปริมาณ สินค้าคงคลังในอนาคต รวมถึงการบริหาร และควบคุมปริมาณของวัสดุหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต หรือประกอบ

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง บุคคลที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบสินค้าคงคลังในส่วนที่รับผิดชอบ สุ่มตรวจสินค้าคงคลัง สามารถปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อนและ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายมีความรู้เบื้องต้นและความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่มีการระบุลักษณะงานที่ชัดเจน และอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชาในลำดับถัดไปอย่างใกล้ชิด

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง บุคคลที่สามารถตรวจสอบข้อมูลสินค้าคงคลัง จัดทำรายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสินค้าคงคลัง วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวสินค้าเบื้องต้น และตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลสินค้าคงคลังตามรอบบัญชี สามารถปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ความชำนาญมากขึ้น มีความรู้และความเข้าใจในงานของตนเองเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือที่สูงขึ้นภายใต้ การดูแลของผู้บังคับบัญชาในลำดับถัดไป

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานทุกกิจกรรมในการควบคุม สินค้าคงคลัง วางแผนการปฏิบัติการควบคุมสินค้าคงคลังในแต่ละกระบวนการให้สอดคล้องกับ ข้อกำหนด สรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๔ ระดับ ๔ หมายถึง บุคคลที่สามารถกำหนดกระบวนการควบคุมสินค้าคงคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของปริมาณสินค้าคงคลัง บริหาร และควบคุมค่าใช้จ่ายงานควบคุมสินค้าคงคลัง ให้เป็นไปตามงบประมาณที่วางไว้ กำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน และ จัดการด้านทรัพยากรบุคคล

๒) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา อาชีพ ช่างเทคนิคตัวถังรถยนต์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพช่างเทคนิคตัวถังรถยนต์ หมายถึง บุคคลที่สามารถแก้ไขซ่อมตัวถังรถยนต์ด้วยมือ โดยอาศัยอุปกรณ์ หรือเครื่องมือช่วยและเลือกใช้

วัสดุ เพื่อร่างแบบตามกำหนดในการตัดโลหะด้วยการใช้แบบ ทำการขึ้นรูปโลหะด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปั๊มขึ้นรูปตัดงอ เคาะ ป้อน หรือเจาะรูด้วยสว่าน เพื่อทำการย้ำหมุด ขึ้นยึดด้วยสลัก ประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ โดยการเชื่อมประสาน บัดกรี ขึ้นยึดด้วยสลักเกลียวหรือวิธีการอื่นๆ ให้ความร้อนขึ้นงานก่อนการเคาะขึ้นรูปซ่อม หรือเปลี่ยนชิ้นส่วนที่ชำรุดเสียหาย เคาะเก็บเรียบผิวงานให้เรียบร้อย

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเทคนิคตัวถังรถยนต์ แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง บุคคลที่สามารถถอด - ประกอบ และจัดเก็บชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ที่ต้องการซ่อมหรือเปลี่ยนได้อย่างถูกต้อง ซ่อมชิ้นส่วนรถยนต์ด้วยการเคาะด้วยค้อนและค้อนตุ้ การใช้เครื่องวอชเซอร์ เวลเดอร์ (Washer Welder) กับเครื่องมือซ่อมชนิดต่าง ๆ ติดตั้ง ปรับตั้งชิ้นส่วนต่าง ๆ ของรถยนต์ให้สามารถใช้งานได้อย่างปกติ และปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของหัวหน้างาน

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง บุคคลที่สามารถถอด - ประกอบ และจัดเก็บชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ที่เกิดจากงานซ่อมปานกลางได้อย่างถูกต้อง สามารถซ่อม ตัด ดึง เชื่อม และตัดเปลี่ยนชิ้นส่วนตัวถังที่ได้รับ ความเสียหาย มีลักษณะผิวงานที่เป็นผิวโค้ง แนวเส้นและมีโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน รวมถึงปรับแต่งให้ได้รูปทรงที่ถูกต้องและสามารถใช้งานได้อย่างปกติ

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง บุคคลที่สามารถตัด ดึง โครงรถประเภทเฟรมอิสระ มีโครงสร้างที่ซับซ้อนและได้รับความเสียหายหนักให้คืนสู่สภาพเดิม รวมถึงตัด เปลี่ยน และประสานโครงสร้าง และโครงรถประเภทเฟรมอิสระเข้าด้วยกันโดยใช้กระบวนการเชื่อมที่เหมาะสมกับวัสดุและปรับแต่งให้ได้รูปทรงที่ถูกต้องตามมาตรฐานคู่มือซ่อม

๒.๔ ระดับ ๔ หมายถึง บุคคลที่สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย ปัญหาข้อบกพร่องในงานซ่อมตัวถังรถยนต์ แก้ไขตัดแปลงและทดสอบการทำงานของอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ กำกับดูแลให้คำแนะนำด้านเทคนิค การซ่อมและบริการแก่ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์ และทำรายงานการแก้ปัญหาทางเทคนิค

- ๓) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ ช่างเทคนิคตัวถังรถยนต์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) ตามความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบความพร้อมของการปฏิบัติงาน การรวบรวมผลการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์การจัดเตรียมพนักงาน การควบคุมการทำงานประจำวัน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและ

พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดทำ  
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การสรุปรายงานการปฏิบัติงาน การบริหารกำลังคน  
สนับสนุนกิจกรรมเพิ่มผลผลิต รวมถึงการตรวจสอบใบขั้นตอนการปฏิบัติงานและ  
บันทึกคุณภาพ

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพ  
ผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถใน  
การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยและขั้นตอนการปฏิบัติงานสาขา  
ประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) อย่างน้อย ๓  
กระบวนการ ได้แก่ การขั้รถยนต์ตามที่องค์กำหนด การตรวจสอบ  
ระดับสูงต่ำของรถยนต์ การตรวจสอบศูนย์ล้อ การทดสอบความเร็ว  
(Speed Tester) การทดสอบระบบเบรก (Brake Tester) การ  
ตรวจสอบระดับไฟหน้า การตรวจสอบน้ำรั่วในห้องโดยสาร (Shower  
Test) การวิ่งทดสอบรถยนต์ (Dynamic Test) และการตรวจสอบ  
คุณภาพผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและ  
ประสบการณ์ในการทำงาน ตามขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกกระบวนการ  
ตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน เกี่ยวกับงานขั้รถยนต์ การ  
ตรวจสอบระดับสูงต่ำของรถยนต์ การตรวจสอบศูนย์ล้อ การทดสอบ  
ความเร็ว (Speed Tester) การทดสอบระบบเบรก (Brake Tester)  
การตรวจสอบระดับไฟหน้า การตรวจสอบน้ำรั่วในห้องโดยสาร  
(Shower Test) การวิ่งทดสอบรถยนต์ (Dynamic Test) การตรวจสอบ  
คุณภาพผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย รวมถึงการตรวจสอบความพร้อมของการ  
ปฏิบัติงาน การรวบรวมผลการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อทำการ  
แจ้งกับหัวหน้างาน

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและ  
ประสบการณ์ในการตรวจสอบ การจัดเตรียมพนักงานตรวจสอบ การ  
ควบคุมกระบวนการทำงานประจำวัน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน  
การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา  
การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสรุปรายงานการปฏิบัติงาน

๒.๔ ระดับ ๔ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและ  
ประสบการณ์ในการบริหารกำลังคน การสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่ม  
ผลผลิต รวมถึงการตรวจสอบใบขั้นตอนการปฏิบัติงานและบันทึก  
คุณภาพ

- ๔) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา  
อาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย)

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) ตามความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบความพร้อมของการปฏิบัติงาน การรวบรวมผลการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์การจัดเตรียมพนักงาน การควบคุมการทำงานประจำวัน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน การสรุปรายงานการปฏิบัติงาน การบริหารกำลังคน สนับสนุนกิจกรรมเพิ่มผลผลิต รวมถึงการตรวจสอบใบขั้นตอนการปฏิบัติงานและบันทึกคุณภาพ

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยและขั้นตอนการปฏิบัติงานสาขาประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย) อย่างน้อย ๓ กระบวนการ ได้แก่ การขั้รถยนต์ตามที่องค์กรกำหนด การตรวจสอบระดับสูงต่ำของรถยนต์ การตรวจสอบศูนย์ล้อ การทดสอบความเร็ว (Speed Tester) การทดสอบระบบเบรก (Brake Tester) การตรวจสอบระดับไฟหน้า การตรวจสอบน้ำรั่วในห้องโดยสาร (Shower Test) การวิ่งทดสอบรถยนต์ (Dynamic Test) และการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ตามขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกกระบวนการตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน เกี่ยวกับงานขั้รถยนต์ การตรวจสอบระดับสูงต่ำของรถยนต์ การตรวจสอบศูนย์ล้อ การทดสอบความเร็ว (Speed Tester) การทดสอบระบบเบรก (Brake Tester) การตรวจสอบระดับไฟหน้า การตรวจสอบน้ำรั่วในห้องโดยสาร (Shower Test) การวิ่งทดสอบรถยนต์ (Dynamic Test) การตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย รวมถึงการตรวจสอบความพร้อมของการปฏิบัติงาน การรวบรวมผลการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อทำการแจ้งกับหัวหน้างาน

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการตรวจสอบ การจัดเตรียมพนักงานตรวจสอบ การควบคุมกระบวนการทำงานประจำวัน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสรุปรายงานการปฏิบัติงาน

๒.๔ ระดับ ๔ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารกำลังคน การสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต รวมถึงการตรวจสอบใบขั้นตอนการปฏิบัติงานและบันทึกคุณภาพ

๕) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา อาชีพช่างเจียรไนพลอย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเจียรไนพลอย ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพช่างเจียรไนพลอย หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการเจียรไนพลอยก่อน (พลอยดิบ) ที่ผ่านการโกลนขึ้นรูปเรียบร้อยแล้ว ให้ได้รูปทรงและรูปแบบการเจียรไนตามกำหนด วินิจฉัยและแก้ไขปัญหา ควบคุม ให้คำแนะนำและสอนงานการเจียรไนพลอยในกระบวนการผลิต รวมถึงบำรุงรักษาเครื่องเจียรไนพลอยที่ใช้ในอุตสาหกรรมการเจียรไนพลอยเบื้องต้น

ข้อ ๓ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างเจียรไนพลอย แบ่ง ออกเป็น ๔ ระดับ

๓.๑ ระดับ ๑ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดและความปลอดภัยในการทำงาน เจียรไนพลอยแบบหลังเบี้ย (Cabochon) เจียรไนขัดเงาหน้าราบ รวมถึงการขัดเพื่อทำความสะอาดก่อนเจียรไนก่อนตั้งน้ำ

๓.๒ ระดับ ๒ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเจียรไนพลอยตามรูปทรงพลอยแบบเหลี่ยมมาตรฐาน (Facet Cut) รูปทรงใดรูปทรงหนึ่ง ดังต่อไปนี้ รูปกลม (Round) หรือรูปไข่ (Oval) หรือรูปมาควีย์ (Marquise) หรือรูปหยดน้ำ (Pear)

๓.๓ ระดับ ๓ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเจียรไนพลอยตามรูปทรงพลอยแบบเหลี่ยมมาตรฐาน (Facet Cut) และตามรูปทรงพลอยมาตรฐานรูปทรงใดรูปทรงหนึ่ง ดังต่อไปนี้ รูปหัวใจ (Heart) หรือรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส (Square) หรือรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าตัดมุม (Octagon)

๓.๔ ระดับ ๔ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเจียรไนพลอยตามรูปทรงพลอยมาตรฐานทุกรูปทรงและรูปแบบ แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเจียรไนพลอยทุกรูปทรงและรูปแบบ ควบคุมงาน ให้คำแนะนำและสอนงานการเจียรไนพลอยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

๖.๑.๒ การวิเคราะห์สาระสำคัญและการเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ในมุมมองของการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นระบบเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิในโลกการศึกษาทุกระดับ/ประเภทกับคุณวุฒิของโลกแห่งการทำงาน ซึ่งหมายถึงระดับฝีมือแรงงานในการปฏิบัติงานเพื่อเทียบเคียงว่าผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับที่กำหนดได้จริง และในทางกลับกันเพื่อใช้สำหรับการเทียบเคียงคุณวุฒิสำหรับผู้ทำงานในภาคการผลิตและบริการที่มีฝีมือแรงงานที่สามารถมั่นใจได้ว่าเทียบเท่าระดับคุณวุฒิต่างๆ โดยต้องมีระบบ

เทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงาน ดังนั้นกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติจึงเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงานมีโอกาสได้มีคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวง กว้าง ซึ่งจะเป็นการยกระดับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแรงงานและนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ ดีขึ้นต่อไปด้วย

โครงสร้างของระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินี้มี ๔ ส่วน ได้แก่<sup>๒๙</sup>

๑. ระดับคุณวุฒิ เป็นระดับสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรู้ ทักษะ การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของ ประเทศไทยกำหนดให้มีทั้งสิ้น ๙ ระดับ (ระดับที่ ๑-๙) ดังนี้

- ระดับที่ ๑ : มีความรู้พื้นฐานในการเขียน อ่าน พุดสื่อสาร การคำนวณ วัฒนธรรมและ เอกลักษณ์ของชาติ มีทักษะพื้นฐานในการสื่อสารและการทำงานประจำ มีทักษะ การใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน ทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ตามช่วงวัย มีความสามารถในการแก้ปัญหา
- ระดับที่ ๒ : มีความรู้ในการเขียนอ่าน พุด คำนวน มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพพื้นฐานและ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้น สามารถทำงานประจำตามลักษณะวิชาชีพ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ความสามารถในการ แก้ปัญหา
- ระดับที่ ๓ : มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ ทฤษฎีในสาขาวิชาชีพเฉพาะ ความรู้ความ เข้าใจในหลักการความปลอดภัย ความรู้ความเข้าใจในภาษาอังกฤษในวิชาชีพ มี ทักษะในการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทักษะในการสื่อสาร ภาษาไทย อังกฤษและภาษาของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน ทักษะพื้นฐานใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ระดับที่ ๔ : มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการและวิชาชีพ ความปลอดภัยที่เชื่อมโยงในการทำงาน ความรู้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับการ ทำงาน ความรู้ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารภาษาไทย อังกฤษและ ภาษาของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน ทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในระดับสากล
- ระดับที่ ๕ : มีความรู้ความเข้าใจที่ครอบคลุม สอดคล้องและเป็นระบบในสาขาวิชาที่ศึกษา มี ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพเชิงลึกและความเชื่อมโยงกัน ระหว่างวิชาชีพ พัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาการและการบริหารระดับกลาง ทักษะใน การวางแผน การบริหารและการจัดทำงานในงานอาชีพการผลิตหรืองานบริการ การปฏิบัติงานที่ซับซ้อน การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การใช้ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อติดต่อสื่อสารในระดับสากล

<sup>๒๙</sup> ที่มา: รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ

- ระดับที่ ๖ : มีความรู้ระดับสูงทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในทางวิชาชีพและวิชาการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆในการปฏิบัติงานวิชาชีพ การบริหารจัดการในระดับค่อนข้างสูง ใช้ความรู้ทางทฤษฎีและประสบการณ์จากการปฏิบัติเพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน
- ระดับที่ ๗ : มีความรู้อย่างถ่องแท้และทันสมัยในเนื้อหาสาระหลักทั้งด้านหลักการและทฤษฎีเชิงลึกในสาขาวิชาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลต่างๆ รวมทั้งทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในวิชาการและวิชาชีพ
- ระดับที่ ๘ : มีความรู้ลึกซึ้งและทันสมัยในสาขาวิชาเฉพาะของงานและสาขาที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ความรู้ทางการวิจัยและการปฏิบัติล่าสุดในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเข้มข้น ใช้กระบวนการและการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาการจัดการบริหารองค์กร ทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ใหม่ๆที่ซับซ้อน ใช้ความรู้ทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับชาติและนานาชาติ ใช้ทักษะทางปัญญาเป็นฐานในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพ
- ระดับที่ ๙ : มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้และลึกซึ้งในองค์ความรู้ที่เป็นแก่นในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพลุ่มลึกขั้นสูง รู้เทคนิคการวิจัยและการพัฒนาการจัดการบริหารองค์กร สามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในบริบทที่หลากหลาย ทักษะในการคิดวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้ มีทักษะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับชาติและนานาชาติเพื่อการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ

๒. รายละเอียดองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิแต่ละระดับ แบ่งออกเป็น ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ และ ๓) การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีขอบเขตที่แตกต่างกันตั้งแต่ง่ายไปยากจากระดับที่ ๑ – ๙ โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะมีเนื้อหาเป็นลักษณะแกนกลาง (Core) สามารถประยุกต์ใช้ได้กับแรงงานในทุกกลุ่มอาชีพ

๓. คุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่างๆ ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น ๙ ระดับตามระดับคุณวุฒิตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับปริญญาเอก

๔. ระบบความเชื่อมโยงของระดับคุณวุฒิและรายละเอียดองค์ประกอบของระดับคุณวุฒิในแต่ละระดับกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ ในแต่ละลักษณะอาชีพ สาขางานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมในภาคการผลิตและบริการจะต้องมีกลไกที่สามารถเทียบโอนให้บุคคลที่มีความสามารถเทียบเท่าระดับต่างๆ เข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองให้มีคุณวุฒิการศึกษาตามระดับได้

กลไกการเชื่อมโยงเพิ่มเติม/เทียบเคียงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เป็นการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการระดับคุณวุฒิในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา/วิชาชีพนั้น มิได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ ต้องมีกลไก/ระบบการเข้าสู่ระดับคุณวุฒิที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อให้บุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาหรือมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่สามารถเทียบโอนหรือเติมเต็ม เพื่อให้ได้การรับรองและยกระดับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งสามารถเติมเต็มได้ด้วยการศึกษา อบรม และผ่านการทดสอบ วัดและประเมินผล รวมทั้งการสะสมหน่วยการเรียนรู้ และการเทียบโอนประสบการณ์จากการทำงานในแต่ละสาขาวิชาชีพ/วิชาชีพ

ระดับคุณวุฒิ	กลไกเชื่อมโยง/การเติมเต็ม	ประสบการณ์ในการทำงาน	ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา
ระดับ ๙	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การทดสอบ วัดและประเมินผล</li> <li>▪ การเทียบโอนประสบการณ์จากการทำงาน</li> <li>▪ การสะสมหน่วยการเรียนรู้เพื่อการยกระดับคุณวุฒิการศึกษา (Credit Bank)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ นอกกรอบและการศึกษาตามอัธยาศัย</li> <li>▪ การฝึกฝนและปฏิบัติจริงจากการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะฝีมือและความชำนาญในวิชาชีพ</li> </ul>	ปริญญาเอก
ระดับ ๘			ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง
ระดับ ๗			ปริญญาโท
ระดับ ๖			ประกาศนียบัตรบัณฑิต
ระดับ ๕			ปริญญาตรี
ระดับ ๔			อนุปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
ระดับ ๓			ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
ระดับ ๒			มัธยมศึกษาตอนปลาย
ระดับ ๑			มัธยมศึกษาตอนต้น

รูปที่ ๖.๒ โครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

รูปที่ ๖.๒ แสดงโครงสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติซึ่งแบ่งเป็น ๙ ระดับตั้งแต่คุณวุฒิระดับที่ ๑ ซึ่งเทียบเท่าคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไปจนถึงคุณวุฒิระดับที่ ๙ ซึ่งเทียบเท่าคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้วอาจวิเคราะห์ได้ว่ากรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะเอื้ออำนวยให้ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแห่งชาติมีโอกาสเข้าสู่ระบบคุณวุฒิ กล่าวคือเมื่อเป็นผู้ผ่านการทดสอบและได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้วจะสามารถใช้หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อประกอบเป็นส่วนหนึ่งของการขอเทียบเท่าคุณวุฒิ ซึ่งอาจจะต้องผ่านการทดสอบ วัดและประเมินผล รวมทั้งอาจสามารถเทียบโอนประสบการณ์

การทำงาน หรือการฝึกอบรมอื่นๆ ประกอบการเทียบเท่าคุณวุฒิด้วย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระบบการศึกษาตามความต้องการได้ต่อไป

ในขั้นนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบระดับคุณวุฒิ ทั้ง ๙ ระดับ ซึ่งประกอบด้วย

- รายละเอียดความรู้
- รายละเอียดทักษะ
- รายละเอียดคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา

ตัวอย่างการกำหนดรายละเอียดของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแสดงดังรูปที่ ๖.๓ โดยในรูปดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนที่เป็นความรู้ ส่วนที่เป็นทักษะ และส่วนที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคุณวุฒิ ระดับที่ ๔ ซึ่งเทียบเท่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยตัวอย่างเนื้อหาที่ได้ถูกกำหนดไว้ มีดังนี้

- ความรู้: มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการและวิชาชีพ ความปลอดภัยที่เชื่อมโยงกันในการทำงานที่หลากหลาย ความรู้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับที่เชื่อมโยงกับการทำงาน ความรู้ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการระดับต้น
- ทักษะ: ทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทักษะด้านความปลอดภัย ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนเพื่อประโยชน์ในวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- คุณลักษณะที่พึงประสงค์: ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผน ประสานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ฯลฯ

**๑) ความรู้/ทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency)**

**๔) คุณวุฒิการศึกษาเทียบเท่า**

ระดับคุณวุฒิ	รายละเอียดของประกอบระดับคุณวุฒิ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามระดับคุณวุฒิ การศึกษา จากการศึกษาใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๔	<p><b>ความรู้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการและวิชาชีพ</li> <li>- ความปลอดภัยในการทำงานที่หลากหลาย</li> <li>- ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับที่เชื่อมโยงกับการทำงาน</li> <li>- ความรู้ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการระดับต้น</li> </ul> <p><b>ทักษะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีทักษะด้านความปลอดภัย</li> <li>- การสื่อสารที่ชัดเจน ไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อประโยชน์ในวิชาชีพ</li> <li>- มีทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร</li> </ul>	<p>ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา</p> <p>มีส่วนร่วมในการวางแผน ประสานงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานในบริบทที่แตกต่างกัน</p> <p>การทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p> <p>มีการสื่อสารให้กับผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ปวส.</p> <p>สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานที่หลากหลาย บางงานที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการ การแก้ปัญหา มีความตระหนักในการทำงานอย่างปลอดภัย การวางแผนและจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบตนเองผู้อื่นและหมู่คณะ มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับ การวางแผน การประสานงาน</p>

**๒) ความรู้/ทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency)**

**๓) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละระดับ**

รูปที่ ๖.๓ ตัวอย่างองค์ประกอบของรายละเอียดคุณวุฒิในการอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงกับรูปแบบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะพบว่าความรู้และทักษะบางส่วนที่ระบุไว้ในรายละเอียดของกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency)

ส่วนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นเป็นส่วนที่ผู้มีความรู้แต่ระดับควรจะต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่ บทบาทในการทำงานให้เหมาะสม เช่น ผู้ที่มีคุณวุฒิระดับที่ ๔ เทียบเท่าระดับ ปวส. มักจะทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ฉะนั้นควรจะสามารถทำงานที่มีลักษณะวางแผน ประสานงานและประเมินผลงานสามารถสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นต้น

ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในที่นี้มี ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) ควรจะต้องเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติหรือไม่

๒) หากควรจะต้องเชื่อมโยง ควรจะมีหลักในการเชื่อมโยงอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางในการเทียบเคียงระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้ากับระดับของคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติอย่างไร

ในประเด็นแรกคำตอบค่อนข้างชัดเจนคือ มีความจำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เหตุผลในเชิงหลักการนั้นคือเพื่อให้เป็นช่องทางให้ผู้ที่อยู่ในโลกของการทำงานสามารถเข้าสู่ระบบคุณวุฒิได้ผ่านระบบการทดสอบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งที่ผ่านมาผู้ที่ไม่ได้ผ่านระบบการศึกษาจะไม่สามารถมีคุณวุฒิทางการศึกษาได้ ทำให้ขาดโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ (บนฐานของสภาพการณ์ที่ว่าระบบการจ้างงานของประเทศไทยยังเป็นการจ้างงานตามคุณวุฒิการศึกษาเป็นหลัก) และประกอบกับเหตุผลในเชิงนโยบายที่ต้องการให้มีความเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติด้วย

จึงควรพิจารณาในประเด็นที่ ๒ คือจะเชื่อมโยงและเทียบเคียงอย่างไรระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ระบบคุณวุฒิแห่งชาตินั้นมีการกำหนดความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละระดับที่ชัดเจน ในขณะที่มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศใช้แล้วนั้นมีรูปแบบที่หลากหลาย (ดังบทวิเคราะห์ก่อนหน้านี้) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับที่ ๓ ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพหนึ่ง อาจไม่เทียบเท่าระดับที่ ๓ ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อีกสาขาอาชีพหนึ่ง

กล่าวคือมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละฉบับอาจจะยังไม่สามารถเทียบเคียงกันเองได้ การเทียบเคียงกับระดับคุณวุฒิต่างๆของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจึงไม่สามารถทำได้ชัดเจน (ทำได้แต่ไม่เป็นระบบเดียวกัน) ฉะนั้นหากจะทำการเชื่อมโยงทั้งสองระบบนี้เข้ากัน จะต้องมีการปรับฐานของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เทียบเคียงกันได้เอง (มาตรฐานระดับเดียวกันควรได้รับการกำหนดสมรรถนะให้เทียบเคียงกันได้หรือใกล้เคียงกัน)

ฉะนั้นการกำหนดนิยาม ขอบเขต และโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้การศึกษานี้จะต้องตระหนักถึงเงื่อนไขการเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติด้วย

## ๖.๒ ข้อเสนอการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

จากบทวิเคราะห์ในหัวข้อ ๖.๑ พบว่ามีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ของการยกระดับระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาฝีมือแรงงาน บริบทเชิงนโยบาย และสามารถเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงโลกของแรงงานกับโลกการศึกษา กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเปิดโอกาสให้แรงงานเข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพของแรงงานต่อไปในอนาคต

ประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนมีอยู่ ๒ ประการได้แก่

- ๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติควรมีกี่ระดับ แต่ละระดับมีนิยามอย่างไร
- ๒) การกำหนดขอบเขตมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบในแต่ละระดับควรมีรายละเอียดเป็นเช่นไร

### ๖.๒.๑ ข้อเสนอ ๑: การจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในปัจจุบันมี ๔ ระดับ อย่างไรก็ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติส่วนใหญ่ใช้เพียง ๑ - ๓ ระดับ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรม และมาตรฐานฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมบางฉบับเท่านั้นที่ใช้ ๔ ระดับ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญคือการกำหนดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละฉบับก็อาจอยู่บนฐานที่ไม่เท่ากัน ระดับที่ ๓ ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ฉบับหนึ่งอาจมีระดับสมรรถนะไม่เท่ากับระดับที่ ๓ ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอีกฉบับหนึ่ง เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดรูปแบบ นิยามและขอบเขตกลางของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เป็นเกณฑ์กลาง

จากการวิเคราะห์ในหัวข้อ ๖.๑ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในต่างประเทศ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนทิศทางการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ข้อสรุปว่า กลุ่มเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นครอบคลุมกำลังแรงงานประมาณเกือบ ๔๐ ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับตั้งแต่แรงงานฝีมือ ช่างเทคนิค จนกระทั่งไปถึงบุคลากรระดับบริหารจัดการ ฉะนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรพิจารณากำหนดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสำหรับกำลังแรงงานในทุกระดับดังกล่าวด้วย หมายความว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจะสามารถมีส่วนร่วมเข้าไปช่วยพัฒนาฝีมือให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มในวงกว้างได้อย่างแท้จริง

การปรับโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๕ ระดับนั้นมีเหตุผลดังต่อไปนี้

- ๑) ทำให้สามารถขยายมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานระดับสูงขึ้น

มาตรฐานฝีมือแรงงานในปัจจุบันส่วนใหญ่มี ๓ ระดับ ซึ่งส่วนใหญ่จะครอบคลุมแรงงานในระดับฝีมือขั้นต้น (ระดับที่ ๑) ไปถึงแรงงานในระดับที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (ระดับที่ ๒ และ ๓) ซึ่งอาจจะเพียงพอต่อบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมาซึ่งแรงงานส่วนใหญ่อาจจะเป็นแรงงานในระดับฝีมือขั้นต้น แต่ในปัจจุบันเมื่อระบบเศรษฐกิจได้พัฒนา

ทำให้มีความจำเป็นและต้องการแรงงานที่มีฝีมือในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในกลุ่มที่เป็นแรงงานในองค์กรธุรกิจและกลุ่มที่เป็นแรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เนื่องจากการผลิตและบริการในทุกภาคส่วนต้องการคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการที่สูงขึ้น การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นจึงมีความจำเป็น

ตัวอย่างเช่น ในอุตสาหกรรมก่อสร้างตำแหน่งงานดั้งเดิมของแรงงานจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือทำหน้าที่แบกหามทั่วไปและทำงานสนับสนุนอื่นๆ เช่น ผสมปูน ทำความสะอาด ฯลฯ ซึ่งแรงงานในกลุ่มนี้ยังไม่จำเป็นต้องมีฝีมือ ไม่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับ แต่เมื่อเริ่มเข้าทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ฝีมือเช่น ช่างไม้ ช่างก่ออิฐ ก็จำเป็นต้องมีฝีมือซึ่งในส่วนนี้จะมีมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๑ ถึงระดับที่ ๓

อย่างไรก็ตามบริบทการทำงานในปัจจุบันต้องการผู้ที่มีฝีมือในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากการทำงานในระดับแรงงานมีฝีมือนั้นหลายอย่างถูกทดแทนด้วยเครื่องมือเครื่องจักร การทำงานก่อสร้างจึงเริ่มเน้นที่การจัดการที่ดี การจัดการให้เกิดคุณภาพ การจัดการให้เกิดผลิตภาพ จึงมุ่งเน้นไปให้ความสำคัญกับผู้ทำหน้าที่ควบคุมงาน จัดการงานก่อสร้างได้ ซึ่งแรงงานในกลุ่มนี้นั้นที่ผ่านมาก็จะใช้คน ๒ กลุ่มได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาจากระดับอาชีวศึกษา หรือ ผู้ที่ไม่มีการศึกษาแต่ผ่านงานในระดับแรงงานมีฝีมือและยกระดับตัวเองให้เป็นหัวหน้างานและผู้ควบคุมงานได้ มาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงอาจจะขยายไปในระดับที่ ๔ และ ๕ เพื่อรองรับตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่กำลังได้รับความสำคัญดังกล่าว

ทั้งนี้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในระดับที่ ๔ - ๕ นั้นมิได้มุ่งหวังที่จะต้องการมาทดแทนผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันการอาชีวศึกษา แต่มุ่งเน้นที่จะยกระดับผู้ที่มีฝีมือในการทำงานและมีประสบการณ์จนสามารถทำหน้าที่ได้ให้มาช่วยสนับสนุนการพัฒนาการก่อสร้างให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังสามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานฝีมือสำหรับผู้จบการศึกษาจากสถาบันการอาชีวศึกษาได้อีกด้วย

ในอีกด้านหนึ่งการที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้เพียง ๕ ระดับ มิได้มีระดับที่สูงขึ้น เช่น ถึงระดับที่ ๙ ให้ตรงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทยที่ดำเนินการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หรือ ถึงระดับที่ ๗ เช่นเดียวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ดำเนินการโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) นั้นเนื่องจากเหตุผล ๒ ประการได้แก่

- ก. มาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นเน้นที่การมีทักษะฝีมือ (Skills) เป็นสำคัญ ซึ่งระดับของแรงงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นนั้นส่วนใหญ่เป็นการใช้ความรู้และการวิเคราะห์มากกว่าการใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งในภาพรวมของประเทศนั้นก็มีคุณวุฒิอื่นๆที่รองรับอยู่แล้วมากมาย เช่น คุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญา หรือ มาตรฐานการประกอบวิชาชีพขององค์กรวิชาชีพที่มีกฎหมายรองรับ เช่น สถาปนิก วิศวกร สถาปนิก แพทย์สภา ฯลฯ มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นก็อาจจะไปทับซ้อนกับมาตรฐานและคุณวุฒิต่างๆดังกล่าว

ข. ในบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมุ่งเน้นการทุ่มเททรัพยากรในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไปในกลุ่มแรงงานที่ยังขาดมาตรฐานฝีมือที่ชัดเจน ในขณะที่แรงงานในกลุ่มที่สูงกว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๕ นั้นมีคุณสมบัติและมาตรฐานอื่นๆรองรับอยู่แล้ว จึงมีลำดับความสำคัญน้อยกว่า ในระยะ ๕-๑๐ ปีข้างหน้า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรเน้นไปที่การพัฒนามาตรฐานในระดับที่ ๑-๕ เป็นสำคัญ

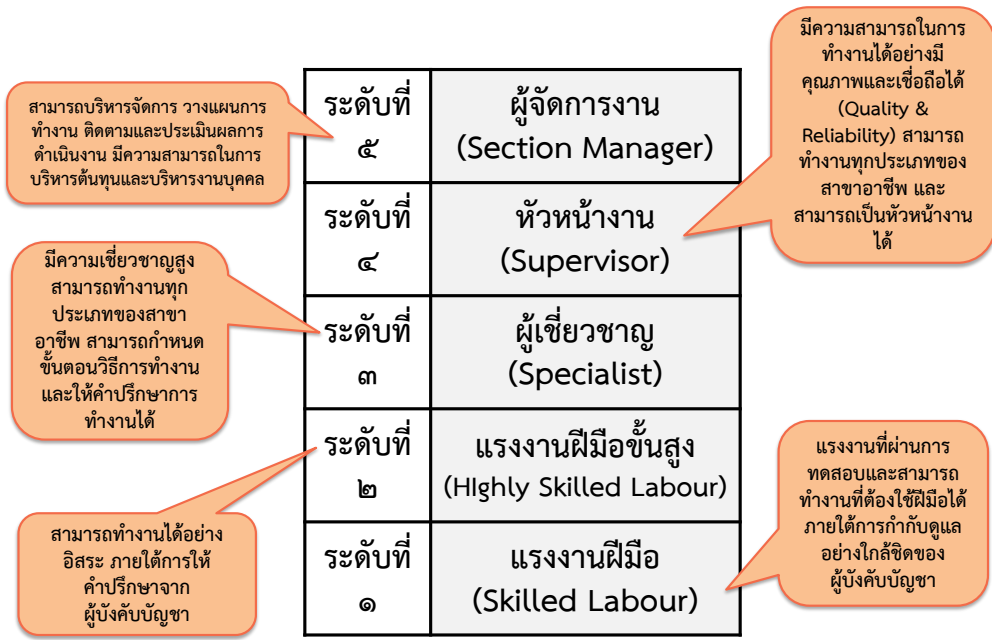
๒) รองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีอยู่เดิม และสามารถปรับให้อยู่ในโครงสร้างใหม่ได้

การวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้จัดทำขึ้นแล้วและพบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานของสาขาอาชีพต่างกันมีความแตกต่างกันของระดับแรงงานของแต่ละระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๑ ของสาขาอาชีพ ก เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานที่มีพื้นฐาน ในขณะที่มาตรฐานแรงงานระดับที่ ๑ ของสาขาอาชีพ ข เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มแรงงานที่มีฝีมือและประสบการณ์มาแล้ว ซึ่งหมายความว่ายังไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างมาตรฐานตลอดจนนิยามกลางของมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมีการกำหนดแต่มีได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผลที่ตามมาคือหากจะจัดระดับให้มีโครงสร้างมาตรฐานกลางให้แต่ละระดับมีนิยามกลางเดียวกัน ก็จะส่งผลให้ต้องมีการจัดมาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้เข้าระดับใหม่ที่เป็นมาตรฐานกลางเดียวกัน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานในบางสาขาอาชีพก็จะถูกจัดเป็นระดับที่ ๑-๓ เช่นเดิม ในขณะที่มาตรฐานฝีมือแรงงานในอีกบางสาขาอาชีพก็อาจจะถูกจัดให้เป็นระดับที่ ๓-๕ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างมาตรฐานใหม่

ซึ่งการที่ขยายมาตรฐานฝีมือแรงงานจากเดิมที่เคยมี ๓ หรือ ๔ ระดับ ให้เป็น ๕ ระดับนั้นก็เพื่อต้องการให้ครอบคลุมการจัดระดับใหม่ของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันได้อย่างครบถ้วนครอบคลุมอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควรเพิ่มเติมระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอีก ๑ ระดับคือระดับที่ ๕ ซึ่งเป็นระดับผู้จัดการ และควรจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้ง ๕ ระดับใหม่ให้มีเกณฑ์กลางในการจัดระดับ โดยในขั้นนี้ขอเสนอเป็นไปดังรูปที่ ๖.๔



รูปที่ ๖.๔ ข้อเสนอการจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

โดยเกณฑ์ในการแบ่งระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานมีดังต่อไปนี้

ระดับที่ ๑ เป็นระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งถือเป็นแรงงานที่ผ่านการทดสอบและสามารถทำงานที่ต้องใช้ฝีมือได้ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ ๒ เป็นระดับแรงงานฝีมือชั้นสูง (Highly Skilled Labour) สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา

ระดับที่ ๓ เป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) มีความเชี่ยวชาญสูง สามารถทำงานทุกประเภทของสาขาอาชีพ สามารถกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน และให้คำปรึกษาการทำงานได้

ระดับที่ ๔ เป็นระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถทำงานทุกประเภทของสาขาอาชีพ และสามารถเป็นหัวหน้างานได้

ระดับที่ ๕ เป็นระดับผู้จัดการ (Manager) สามารถบริหารจัดการ วางแผนการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีความสามารถในการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคล

การกำหนดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น ๕ ขั้นตอนตามที่ได้เสนอมานี้จะเกิดประโยชน์หลายประการได้แก่

๑) การกำหนดระดับที่ชัดเจนและใช้เป็นเกณฑ์กลางสำหรับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะทำให้สามารถเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ โดยจะเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานมีฝีมือแต่ขาดโอกาสทางการศึกษาได้เข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาได้ต่อไป

๒) การกำหนดให้มี ๕ ระดับและมีการกำหนดเกณฑ์การกำหนดระดับในลักษณะนี้นั้น ได้มีการพิจารณาแล้วว่าสามารถรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้จัดทำขึ้นก่อนหน้านี้ไปแล้วมากกว่า ๒๐๐ ฉบับ ทั้งนี้อาจจะต้องมีการเทียบเคียงระดับมาตรฐานเดิมเข้าสู่ระดับมาตรฐานใหม่ เช่น ระดับที่ ๓ (ตามแบบเดิม) ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ ก อาจเทียบเท่ากับระดับที่ ๔ ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามเกณฑ์การจัดระดับใหม่ เป็นต้น

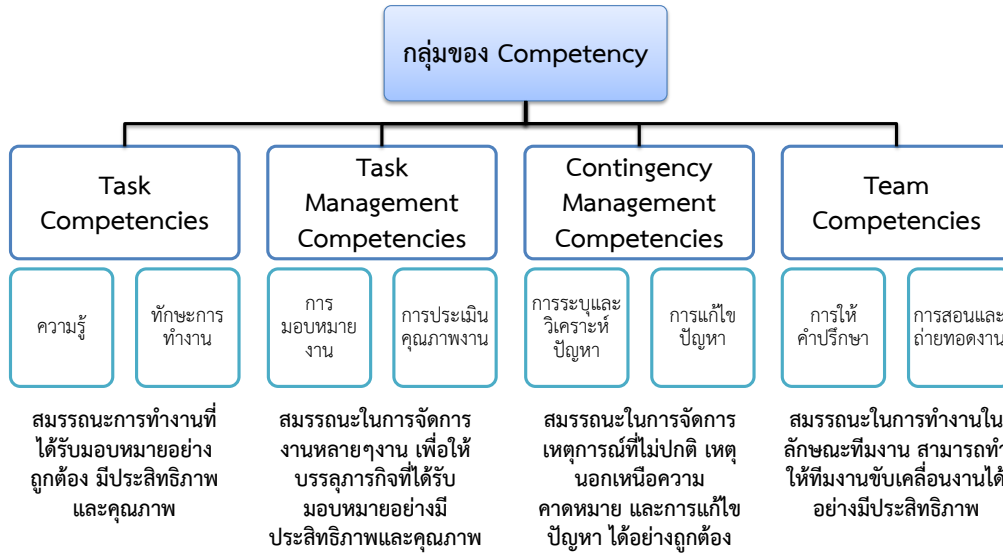
๓) การกำหนดให้มี ๕ ระดับ โดยเพิ่มระดับที่ ๕ (จากเดิมที่มี ๔ ระดับ) คือระดับผู้จัดการนั้น จะทำให้สามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมกำลังแรงงานทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยแนวคิดและประโยชน์ดังกล่าวคณะที่ปรึกษาจึงเสนอการจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

อย่างไรก็ตามในอนาคตหากบริบทเศรษฐกิจและสังคมปรับเปลี่ยนไป และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จำเป็นในระดับที่ ๑-๕ รองรับความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมและรองรับการพัฒนาประเทศได้อย่างครอบคลุมแล้ว ก็อาจพิจารณาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

#### ๖.๒.๒ ข้อเสนอ ๒: นิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับ

ข้อเสนอส่วนที่ ๒ คือการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่จะได้จัดทำขึ้นในอนาคตและใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางนี้เพื่อให้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งระบบมีรูปแบบและรายละเอียดสมรรถนะในแต่ละระดับใกล้เคียงกัน กล่าวคือควรพิจารณากำหนดกรอบนิยามและขอบเขตกลาง (Common Framework) เพื่อให้ผู้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละสาขามีแนวทางร่วม ทำให้เกิดความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



รูปที่ ๖.๕ ประเภทของสมรรถนะ Competency

ในการกำหนดนิยามของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับนั้น จะต้องกำหนดประเภทของสมรรถนะที่แรงงานควรมีเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเภทของสมรรถนะที่ควรมีนั้นได้แก่

๑. สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Task Competencies)

คือ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและคุณภาพ การจะมีสมรรถนะประเภทนี้ได้จะต้องมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

๒. สมรรถนะการจัดการงาน (Task Management Competencies)

คือ สมรรถนะในการจัดการงานให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จะต้องมีความรู้สำหรับแรงงานที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว มีความก้าวหน้าในงาน ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างพร้อมกัน ซึ่งจะต้องมีสมรรถนะในการมอบหมายงาน และต้องสามารถประเมินคุณภาพงานได้

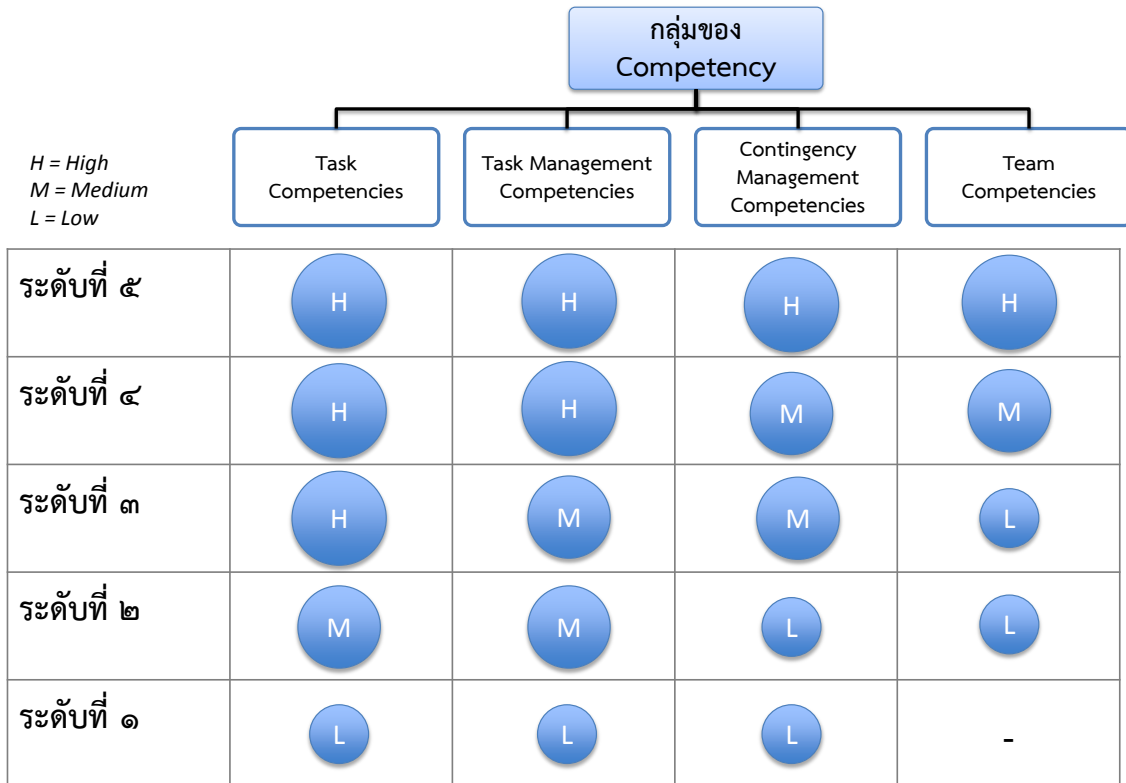
๓. สมรรถนะการจัดการสิ่งนอกเหนือความคาดหมาย (Contingency Management Competencies)

คือ สมรรถนะในการจัดการเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ เหตุการณ์นอกเหนือความคาดหมาย หรือปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ การวิเคราะห์และระบุปัญหาได้อย่างแม่นยำ และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สมรรถนะที่เกี่ยวกับทำงานเป็นทีม (Team Competencies)

คือ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้ทีมงานขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การให้คำปรึกษา และการสอนและถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะทั้ง ๔ ประเภทเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว สามารถกำหนดให้มาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับมีความเข้มข้นของสมรรถนะแต่ละประเภทไม่เท่ากัน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๑ จำเป็นต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน สมรรถนะการจัดการงาน และสมรรถนะการจัดการสิ่งนอกเหนือความคาดหมาย ในระดับเริ่มต้น และยังไม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในขณะที่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับที่ ๕ จำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้ง ๔ ประเภทในระดับสูง (ดูรายละเอียดในรูปที่ ๖.๕ และ รูปที่ ๖.๖



รูปที่ ๖.๖ กลุ่มของ Competency

จากกรอบหลักการดังกล่าว จึงสามารถกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบการกำหนดนิยามและขอบเขตมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ดังแสดงในรูปที่ ๖.๗ กล่าวคือในการกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้ง ๕ ระดับนั้นจะประกอบไปด้วย ๔ ประเด็นหลักได้แก่

- ๑) คำอธิบายระดับ (Description)
- ๒) ความรู้ (Knowledge)
- ๓) ทักษะ (Skill) ซึ่งประกอบไปด้วย
  - ทักษะการทำงาน
  - ทักษะการวิเคราะห์และแก้ปัญหา
  - ทักษะการถ่ายทอดและสอนงาน

๔) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (License)



รูปที่ ๖.๗ ข้อเสนอนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับ

การกำหนดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละระดับในข้อเสนอนี้เริ่มจากการกำหนดองค์ประกอบของการกำหนดนิยามและขอบเขต ซึ่งอาจจะประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น ได้แก่

๑. คำอธิบายระดับ (Description)

หมายถึง คำอธิบายลักษณะการทำงานที่คาดหวังของผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนั้นๆ

๒. ความรู้ (Knowledge)

หมายถึง ความรู้ในเชิงหลักการ ทฤษฎี ที่ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนั้นๆ ควรมี เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ตามลักษณะงานที่คาดหวัง

๓. ทักษะ (Skill)

หมายถึง ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ที่ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนั้นๆ ควรมี เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ตามลักษณะงานที่คาดหวัง ซึ่งในมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรจะประกอบไปด้วยทักษะ ๓ ประการได้แก่

๓.๑. ทักษะการทำงาน (Work Skill)

หมายถึง ทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่คาดหวัง

๓.๒. ทักษะการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Analytical and Problem Solving Skill)

หมายถึง ทักษะการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ทักษะเข้าใจ หาวิธีและตัดสินใจแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานตามลักษณะงานที่คาดหวัง

๓.๓. ทักษะการถ่ายทอดและสอนงาน (Teaching & Coaching Skill)

หมายถึง ทักษะการถ่ายทอดความรู้ และการสอนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (Professional License)

หมายถึง การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในอาชีพหรือตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนั้นๆควรมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่คาดหวังได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบและกฎหมาย (หากมี)

รายละเอียดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ ตามองค์ประกอบทั้ง ๔ ดังกล่าว แสดงดังแสดงในตารางที่ ๖.๑

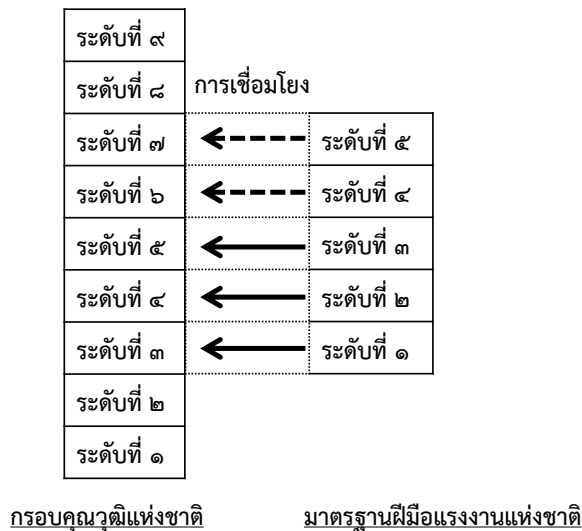
ตารางที่ ๖.๑ รายละเอียดนิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ

ระดับที่	ชื่อ	ลักษณะการทำงานที่คาดหวัง	ความรู้	ทักษะการทำงาน	ทักษะการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	ทักษะการถ่ายทอดและสอนงาน	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
๕	ผู้จัดการ (Manager)	สามารถบริหารจัดการ วางแผนการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีความสามารถในการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคล	ความรู้ในหลักการ วิธีการ หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านใดด้านหนึ่ง และความรู้และทักษะด้านการจัดการ	ทักษะการทำงานที่เป็นเลิศ และทักษะด้านการจัดการ	สามารถวิเคราะห์สาเหตุ ผลกระทบ กำหนดวิธีการ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ประเมินคุณภาพงานและสามารถคิดวิธีการทำงานใหม่ๆ พัฒนาระบบงานได้	สามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะขั้นสูง และสามารถจัดทำคู่มือการทำงาน	ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (หากจำเป็น)
๔	หัวหน้างาน (Supervisor)	มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถทำงานทุกประเภทของสาขาอาชีพ และสามารถเป็นหัวหน้างานได้	ความรู้ในหลักการ วิธีการ หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทุกประเภทของสาขาอาชีพ และความรู้ด้านการบริหารจัดการงาน	ทักษะการทำงานขั้นสูงในงานที่เชี่ยวชาญ และมีทักษะการทำงานทุกประเภทของสาขาอาชีพ	สามารถวิเคราะห์สาเหตุ ผลกระทบ วิธีการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และสามารถประเมินคุณภาพงาน	สามารถสอนงานระดับสูง และสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และทักษะ	ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (หากจำเป็น)
๓	ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist)	มีความเชี่ยวชาญสูง สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงาน และสามารถให้คำปรึกษาการทำงาน	ความรู้ในหลักการ วิธีการ หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานได้	ทักษะการทำงานขั้นสูง	สามารถระบุ เข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรค และสามารถประเมินคุณภาพงาน	สามารถสอนงานระดับสูง และสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และทักษะ	ใบอนุญาตประกอบอาชีพ (หากจำเป็น)
๒	แรงงานฝีมือขั้นสูง (Highly Skilled Labour)	สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ภายใต้การให้คำปรึกษาจากผู้ควบคุมงาน	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการทำงานอย่างถูกต้อง สำหรับงานที่มีความซับซ้อน	ทักษะการทำงานสำหรับงานที่มีความซับซ้อน	สามารถระบุและแก้ไขปัญหาอุปสรรคเบื้องต้น	สามารถสอนงานระดับพื้นฐาน	-
๑	แรงงานฝีมือ (Skilled Labour)	สามารถทำงานได้ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา	ความรู้เกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการทำงานอย่างถูกต้อง สำหรับงานขั้นพื้นฐาน	ทักษะการทำงานสำหรับงานขั้นพื้นฐาน	สามารถระบุปัญหา	-	-

### ๖.๓ การเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

จุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของการจัดโครงสร้าง นิยามและขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติคือการเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในโลกแห่งการทำงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ได้มีโอกาสเข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในระยะยาว

จากข้อมูลในปัจจุบัน<sup>๓๐</sup> พบว่ามีความเป็นไปได้ที่จะเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับต่างๆ เข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพียงแต่อุปสรรคสำคัญของการเชื่อมโยงคือความแตกต่างของระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในมาตรฐานแต่ละฉบับ กล่าวคือรูปแบบและวิธีกำหนดรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละฉบับมีความแตกต่างกัน ระดับสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ระดับเดียวกันแต่คนละมาตรฐานฝีมือฯ ก็แตกต่างกัน ซึ่งทำให้การเทียบเคียงและเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกิดปัญหาได้



รูปที่ ๖.๘ แนวทางการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (ตัวอย่างแนวคิด มิใช่ข้อยุติ)

วัตถุประสงค์หลักของการเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินั้นมี ๒ ประการ ประการที่ ๑ คือการสร้างเชื่อมโยงว่าผู้ที่ได้รับคุณวุฒิแห่งชาติในแต่ละระดับนั้นควรจะมีสมรรถนะด้านต่างๆ เทียบได้กับผู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับใด ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้จัดทำหลักสูตรตลอดจนผู้สอนในหลักสูตรระดับนั้นๆ ต้องจัดทำหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในระดับดังกล่าวด้วย

<sup>๓๐</sup> การสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการศึกษาเฉพาะด้าน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙

ประการที่ ๒ เป็นการสร้างความเชื่อมโยงว่าผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะมีโอกาสเข้าสู่ระบบคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับใด เช่น ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับที่ ๓ มีโอกาสเข้าสู่ระบบคุณวุฒิแห่งชาติในระดับ ๕ ได้ โดยอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมหรือ ทดสอบอื่นๆเพิ่มเติมก่อนที่จะได้รับการรับรองด้านคุณวุฒิการศึกษาต่อไป

#### ข้อเสนอ:

ฉะนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงเสนอแนะว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะเชื่อมโยงระบบ มาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่รับผิดชอบโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แต่ อย่างไรก็ตามการเทียบเคียงว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานระดับใด ควรเทียบเคียงได้กับกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติระดับใดนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ในรายละเอียดของสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ มาเทียบเคียงกันในแต่ละระดับ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถใช้ในการเทียบเคียงนี้ให้เกิด ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งหากกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้กำหนดนิยามของคุณวุฒิแห่งชาติแต่ละระดับ อย่างชัดเจน การเทียบเคียงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติก็จะชัดเจนและสื่อให้เห็นถึงโลกการ ทำงานที่แท้จริง

## ๗ แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับอาชีพและ ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

### ๗.๑ การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและต่างประเทศ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบว่า การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นสามารถดำเนินการได้ ๒ รูปแบบได้แก่

๑) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอาชีพ/สาขาอาชีพ (Career Cluster)

๒) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม (Industrial Cluster)

ซึ่งจากการศึกษา วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนพบว่า การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมจะมีความเหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานในปัจจุบัน เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นการพัฒนาตามกลุ่มอุตสาหกรรม นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจส่วนใหญ่จะเป็นนโยบายตามอุตสาหกรรม เช่น นโยบายการพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมเพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine) หรือ นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ นอกจากนี้ในบริบทของการพัฒนากำลังคนในภาพรวมของประเทศซึ่งขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นฝ่ายเลขานุการ นั้นก็ได้กำหนดการดำเนินงานโดยเน้นการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมเป็นหลัก

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแนวทางการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของต่างประเทศแล้ว ล้วนพบว่าเป็นการพัฒนาตามกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น ประเทศมาเลเซีย พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม ๒๙ กลุ่ม เป็นต้น

ฉะนั้นการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรจะใช้รูปแบบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม (Industrial Cluster) มากกว่าจะเป็นแบบตามกลุ่มอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาในปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นหลัก

ดังนั้นแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นควรจะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมและทำการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม ต่อเนื่องไปสู่กลุ่มอาชีพและอาชีพ/ตำแหน่งงานที่ควรจะต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องกับแผนแม่บทดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เลือกดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จะสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้จริงตามความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

## ๗.๒ การจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม

ขั้นตอนแรกของการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นคือการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมมาตรฐาน เพื่อเป็นหน่วยสำหรับการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เพื่อการจัดลำดับความสำคัญต่อไป จากนั้นจะเป็นการกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ และกระบวนการกำหนดน้ำหนักของแต่ละปัจจัยดังกล่าว

### ๗.๒.๑ การกำหนดการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรม

การจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม คำถามสำคัญคือ

- ๑) ประเทศไทยสามารถจำแนกอุตสาหกรรมได้เป็นกี่อุตสาหกรรม
- ๒) อุตสาหกรรมใดบ้างที่มีความสำคัญที่ควรเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมว่ามีกี่อุตสาหกรรมนั้น มีหน่วยงานหลายแห่งที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่สำคัญ เช่น (๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานและมาตรฐานแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม (๒) กระทรวงอุตสาหกรรม ทำหน้าที่วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ (๓) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ทำหน้าที่วิเคราะห์และแสดงการเติบโตของอุตสาหกรรมภายในประเทศในภาพรวม และ (๔) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่ประสานข้อมูลและนโยบายภาครัฐกับเอกชน รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอุตสาหกรรมของผู้ประกอบการ

ประเด็นสำคัญที่พบคือ หน่วยงานแต่ละแห่งมีวิธีการจำแนกอุตสาหกรรมที่ต่างกันการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบของฐานข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่น สศช. และกระทรวงอุตสาหกรรม จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมตามภาคเกษตร/ภาคนอกการเกษตร ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๒ (TSIC) ซึ่งแตกต่างจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมบนพื้นฐานของสินค้า/บริการเป็นหลัก ซึ่งมีการจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมในแบบที่แตกต่างกับของ สศช. และกระทรวงอุตสาหกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้ใช้การจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๒ (TSIC) ซึ่งเป็นวิธีเดียวกับที่ สศช. และกระทรวงอุตสาหกรรมใช้ เนื่องจากภาครัฐได้มีการเก็บข้อมูลสถิติต่างๆตามวิธีการจำแนกแบบนี้ และจะทำให้สามารถดำเนินการในเรื่องต่างๆสอดคล้องกับการจำแนกข้อมูลส่วนใหญ่ของประเทศ ดังแสดงในรูปที่ ๗.๑

ภาคเกษตร	อุตสาหกรรม
(๑) เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	1) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร
(๒) การประมง	2) การผลิตเครื่องตี
<b>ภาคนอกเกษตร</b>	3) การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
(๓) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	4) การผลิตสิ่งทอ
<b>(๔) อุตสาหกรรม</b>	5) การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
(๕) การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา	6) การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
(๖) การก่อสร้าง	7) การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)
(๗) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน	8) การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
(๘) โรงแรมและภัตตาคาร	9) การพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล
(๙) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	10) การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการถลุงปิโตรเลียม
(๑๐) ตัวกลางทางการเงิน	11) การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี
(๑๑) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	12) การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค
(๑๒) การบริหารราชการแผ่นดินและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการ ประกันสังคมภาคบังคับ	13) การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก
(๑๓) การศึกษา	14) การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากแร่โลหะ
(๑๔) การบริการด้านสุขภาพและสังคม	15) การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน
(๑๕) การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ	16) การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและ อุปกรณ์)
(๑๖) ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	17) การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ ในทางวิทยาศาสตร์
	18) การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า
	19) การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
	20) การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง
	21) การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่นๆ
	22) การผลิตเฟอร์นิเจอร์
	23) การผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ
	24) การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์

รูปที่ ๗.๑ การจำแนกอุตสาหกรรมตามมาตรฐาน TSIC ๒๕๕๒

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดและจัดกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความเหมาะสมในการนำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยอ้างอิงการจำแนกอุตสาหกรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๒ (TSIC) ได้รายการอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

ที่	ชื่ออุตสาหกรรม
1	เกษตรกรรม ปศุสัตว์ และประมง
2	อาหาร
3	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
4	การผลิตสิ่งทอ
5	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย
6	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง
7	อัญมณีและเครื่องประดับ
8	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)
9	เฟอร์นิเจอร์
10	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
11	ปิโตรเลียม
12	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี
13	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง

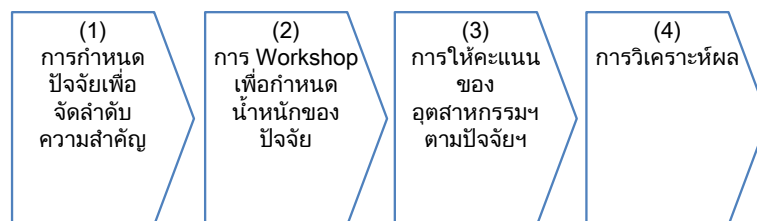
ที่	ชื่ออุตสาหกรรม
14	ผลิตภัณฑ์พลาสติก
15	ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ
16	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์
17	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
18	ยานยนต์และชิ้นส่วน
19	ก่อสร้าง
20	ขายส่ง ขายปลีก และบริการทั่วไป
21	โรงแรม ที่พักและร้านอาหาร
22	โลจิสติกส์
23	ธนาคาร การเงินและการประกันภัย
24	อสังหาริมทรัพย์
25	บริการด้านสุขภาพ

### ๗.๒.๒ การจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม

ในการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมในครั้งนี้ คณะที่ปรึกษาได้เลือกวิธีการจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เทคนิค ‘กระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น’ หรือที่เรียกว่า Analytical Hierarchy Process (AHP) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจเลือก/จัดลำดับความสำคัญ โดยเฉพาะเป็นการตัดสินใจที่ต้องพิจารณาเกณฑ์หลายประการ (Multi-criteria Decision Making) เป็นวิธีการถอดรหัสความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มักเป็นนามธรรม (Subjective) ออกมาเป็นตัวเลขที่วัดได้ และเป็นรูปธรรม (Objective) คิดขึ้นโดยศาสตราจารย์ Thomas L. Saaty ตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๘๐ และยังเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจที่นิยมใช้มากมาจนถึงปัจจุบัน

‘กระบวนการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น’ นี้เป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับทั้งในแวดวงการศึกษา การวิจัย และธุรกิจอุตสาหกรรม โดยมีการนำมาใช้ในการช่วยการตัดสินใจที่ต้องพิจารณาเกณฑ์หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

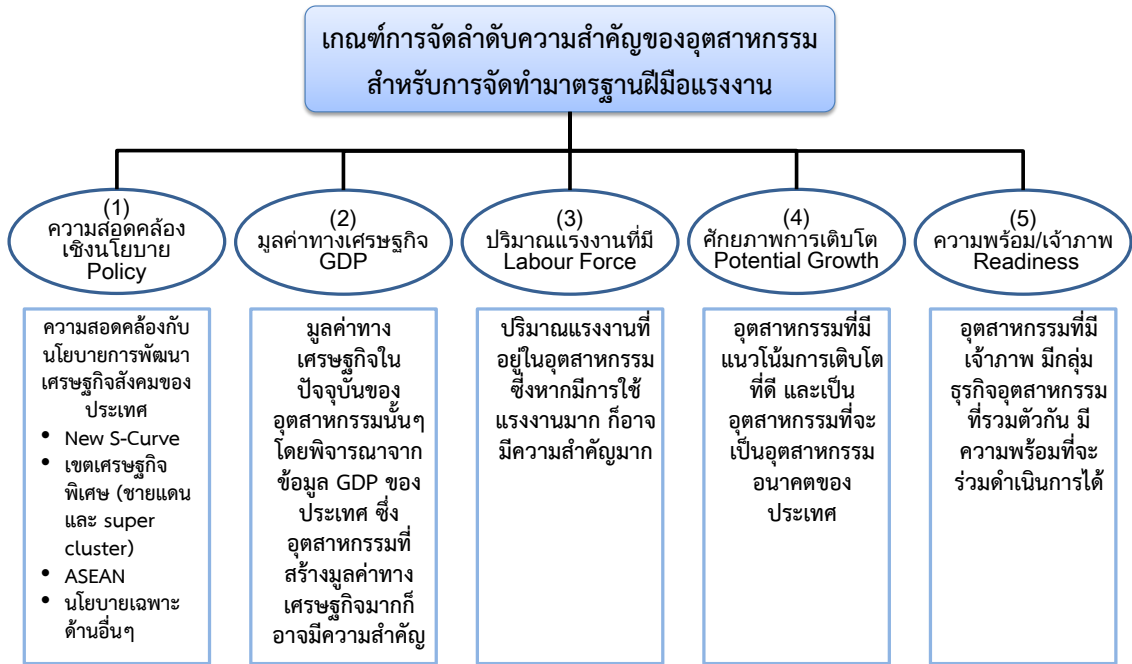
กระบวนการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมนั้นแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอนดังแสดงในรูปที่ ๗.๒



รูปที่ ๗.๒ กระบวนการจัดลำดับความสำคัญ

### ๗.๒.๒.๑ การกำหนดปัจจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญ

การกำหนดปัจจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐาน บริบทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ได้จัดขึ้น พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดลำดับอุตสาหกรรมทั้งสิ้น ๕ ประการ ดังแสดงในรูปที่ ๗.๓



รูปที่ ๗.๓ ปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ

ปัจจัยที่เป็นเกณฑ์สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นมี ๕ ปัจจัยได้แก่

๑) ความสอดคล้องเชิงนโยบาย หมายถึง ความสอดคล้องเชิงนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน นโยบาย ๑๐ อุตสาหกรรม เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine) นโยบายเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตลอดจนนโยบายเฉพาะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒) มูลค่าทางเศรษฐกิจ หมายถึง มูลค่าทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของอุตสาหกรรมต่างๆ โดยพิจารณาจากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product)

๓) ปริมาณแรงงานในอุตสาหกรรม ปริมาณแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรม ซึ่งหากมีการใช้แรงงานมาก ก็แสดงถึงความสำคัญที่จะต้องจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับแรงงานในอุตสาหกรรมนั้นๆ

๔) ศักยภาพการเติบโต อุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการเติบโตที่ดี และเป็นอุตสาหกรรมที่จะเป็นอุตสาหกรรมอนาคตของประเทศ จึงควรได้รับความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคต

๕) ความพร้อมและการมีเจ้าภาพ อุตสาหกรรมที่มีเจ้าภาพ มีกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ที่รวมตัวกัน มีความพร้อมที่จะร่วมดำเนินการได้ก็ควรได้รับการจัดอันดับให้มีความสำคัญ เนื่องจากมีความพร้อมในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

ปัจจัยที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมดังกล่าวมานั้น ได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาแล้ว ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าปัจจัยทั้ง ๕ ประการมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมไทย

### ๗.๒.๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดน้ำหนักของปัจจัย

จากปัจจัยทั้ง ๕ ประการที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมเพื่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดน้ำหนักของปัจจัย เนื่องจากปัจจัยทั้ง ๕ ประการนั้นอาจมีน้ำหนักไม่เท่ากัน เช่น บางปัจจัยอาจมีน้ำหนักมากกว่าหรือน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ฉะนั้นจึงต้องมีกระบวนการกำหนดน้ำหนักของปัจจัยดังกล่าว โดยในโครงการนี้ได้ใช้วิธีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงลำดับชั้น (Analytical Hierarchy Process – AHP) สำหรับกำหนดน้ำหนักของปัจจัย ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการกับคณะที่ปรึกษานั้นได้กำหนดให้จัดขึ้นในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ ทำให้ได้

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น คณะที่ปรึกษาได้ขอความเห็นจากผู้เข้าร่วมการประชุม ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องโดยใช้แบบสอบถามแบบ AHP ทั้งนี้มีผู้เข้าร่วมประชุมมากกว่า ๔๐ ท่าน แต่มีผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความเห็นได้ ๒๐ ท่าน และมีผู้ที่ตอบแบบสอบถามแล้วผ่านการทดสอบความถูกต้องจำนวน ๑๓ ท่าน โดยได้ผลการวิเคราะห์รายบุคคลและรายพื้นที่ ดังแสดงในตารางที่ ๗.๑

ตารางที่ ๗.๑ ผลการกำหนดน้ำหนักของปัจจัยที่จะใช้เป็นเกณฑ์เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมด้วยวิธี AHP

ปัจจัย	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	คนที่ 11	คนที่ 12	คนที่ 13	ค่าเฉลี่ย
นโยบาย	3.4%	10.3%	8.9%	10.5%	3.9%	6.2%	10.9%	11.3%	7.9%	4.5%	41.3%	3.4%	44.2%	12.8%
มูลค่าทางเศรษฐกิจ	11.9%	26.2%	35.0%	43.0%	26.5%	35.2%	18.7%	4.7%	14.1%	13.5%	7.3%	8.2%	11.5%	19.7%
ปริมาณแรงงาน	44.5%	6.4%	14.3%	15.1%	46.5%	16.5%	15.5%	6.0%	21.5%	4.6%	21.4%	22.2%	27.8%	20.2%
ศักยภาพในการเติบโต	12.4%	38.8%	38.1%	23.2%	15.8%	35.2%	12.2%	42.2%	53.0%	50.8%	26.9%	13.7%	11.0%	28.7%
ความพร้อม/เจ้าภาพ	27.8%	18.3%	3.6%	8.3%	7.3%	6.9%	42.7%	35.7%	3.5%	26.6%	3.0%	52.5%	5.5%	18.6%

ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

- ๑) ความสอดคล้องเชิงนโยบาย = ๑๒.๘%
- ๒) มูลค่าทางเศรษฐกิจ = ๑๙.๗%
- ๓) ปริมาณแรงงาน = ๒๐.๒%
- ๔) ศักยภาพในการเติบโต = ๒๘.๗%
- ๕) ความพร้อมและการมีเจ้าภาพ = ๑๘.๖%

ค่าน้ำหนักของปัจจัยเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในขั้นตอนต่อไป

### ๗.๒.๒.๓ การให้คะแนนความสำคัญของอุตสาหกรรม

ขั้นตอนต่อไปคือการให้คะแนนความสำคัญของอุตสาหกรรมซึ่งการให้คะแนนนั้น ได้ใช้ข้อมูลจริงของแต่ละปัจจัยมาเป็นพื้นฐานการให้คะแนน กล่าวคือ จะต้องมีการให้คะแนนต่ออุตสาหกรรม โดยในอุตสาหกรรมหนึ่งๆจะต้องมีการให้คะแนนจำนวน ๕ ครั้งตามจำนวนปัจจัยที่จะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ โดยแต่ละปัจจัยจะมีคะแนนเต็มเท่ากับ ๔ (สี่คะแนน) การให้คะแนนจะนำเอาข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นมาเป็นฐานการให้คะแนน เช่น ในเรื่องมูลค่าทางเศรษฐกิจ ก็นำเอา GDP ของของอุตสาหกรรมมาเป็นฐานในการตัดสินใจให้คะแนน เป็นต้น ทั้งนี้แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการให้คะแนนแสดงดัง

ตารางที่ ๗.๒ แนวทางการให้คะแนน และที่มา/แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

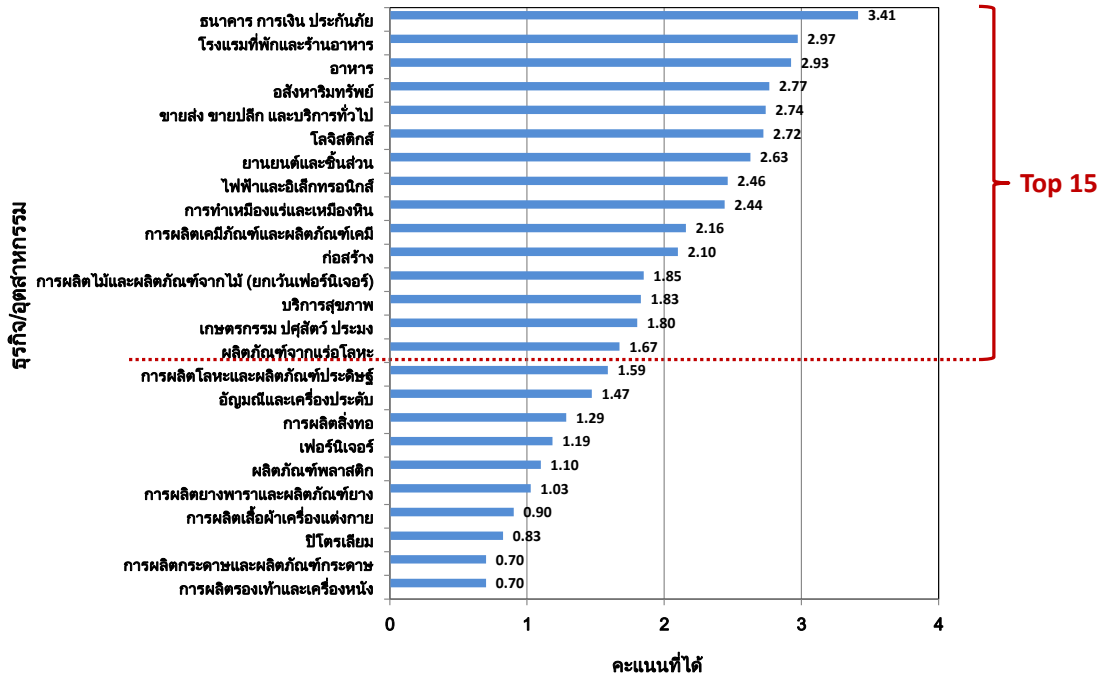
(1) มูลค่าทางเศรษฐกิจ		(2) ปริมาณแรงงาน		(3) ศักยภาพการเติบโต		(4) ความสอดคล้องเชิงนโยบาย		(5) ความพร้อมและการมีเจ้าภาพ	
คะแนน	ค่าพิสัย	คะแนน	ค่าพิสัย	คะแนน	ค่าพิสัย	คะแนน	แนวทาง	คะแนน	แนวทาง
4	>=550,000	4	>=500,000	4	>5%	4	ตรงกับนโยบายทั้งหมด	4	มีการรวมตัวอย่างเข้มแข็ง
3	350,000-549,999	3	400,000-550,000	3	4 - 4.99%	3	ตรงกับนโยบายในสาระสำคัญ	3	มีการรวมตัวอยู่ แต่อาจไม่เข้มแข็ง
2	150,000-349,999	2	250,000-399,999	2	3 - 3.99%	2	เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย	2	มีการรวมตัวแต่ยังไม่ทั้งหมด
1	50,000-149,999	1	100,000-249,999	1	2 - 2.99%	1	เกี่ยวข้องบ้างเล็กน้อย	1	มีการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ
0	<50,000	0	<100,000	0	<=2%	0	ไม่เกี่ยวข้อง	0	มีปัญหาในการรวมตัว
แหล่งข้อมูล: สถิติบัญชีประชาชาติของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ โดย สศช.		แหล่งข้อมูล: ระบบ PmanP ของกระทรวงแรงงาน (เมษายน 2559)		แหล่งข้อมูล: สถิติบัญชีประชาชาติของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ โดย สศช.		แหล่งข้อมูล: นโยบาย 5+5 New Growth Engine/ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน/ และรูปแบบคลังเตอร์		แหล่งข้อมูล: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	

ตารางที่ ๗.๓ ผลการจัดลำดับความสำคัญผลการวิเคราะห์

ประเภทกิจการ	Labour		GDP		GDP Growth		Policy	Readiness
		20.2%		19.7%		28.7%		
เกษตรกรรม ปศุสัตว์ และประมง	37,052	0	1,343,504	4	3.38%	2	2	18.6%
อาหาร	796,766	4	822,940	4	3.49%	2	3	2
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	84,078	1	494,266	3	6.14%	4	1	2
การผลิตสิ่งทอ	158,456	2	118,464	1	-2.99%	0	1	3
การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	178,992	2	79,566	0	-4.39%	0	1	2
การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	75,415	1	43,347	0	1.82%	0	1	2
อัญมณีและเครื่องประดับ	62,890	1	150,973	1	3.01%	2	1	2
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	53,961	1	42,532	0	5.93%	4	1	2
เฟอร์นิเจอร์	82,776	1	172,979	1	1.74%	1	1	2
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	81,361	1	52,486	0	-0.14%	0	1	2
ปิโตรเลียม	29,334	0	218,790	1	-0.46%	0	2	2
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	175,379	2	328,308	2	4.01%	3	1	2
การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	146,517	1	122,624	1	0.92%	0	2	2
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	270,571	2	122,624	1	0.92%	0	1	2
ผลิตภัณฑ์จากแร่โอลิโหะ	155,781	2	150,973	1	3.01%	2	1	2
การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	374,808	3	173,865	1	2.84%	1	1	2
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	615,588	4	108,807	1	3.61%	2	4	2
ยานยนต์และชิ้นส่วน	311,164	2	271,908	2	3.97%	2	4	4
ก่อสร้าง	434,155	3	339,614	2	2.32%	1	2	3
ขายส่ง ขายปลีก และบริการทั่วไป	1,743,449	4	1,867,070	4	3.55%	2	3	1

ประเภทกิจการ	Labour		GDP		GDP Growth		Policy	Readiness
โรงแรม ที่พักและร้านอาหาร	427,716	3	499,293	3	9.87%	4	2	2
โลจิสติกส์	369,723	3	921,096	4	3.74%	2	3	2
ธนาคาร การเงินและการประกันภัย	466,381	3	956,316	4	10.49%	4	1	4
อสังหาริมทรัพย์	138,480	1	882,439	4	5.10%	4	2	2
บริการด้านสุขภาพ	124,340	1	217,084	1	4.49%	3	3	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>295,805</b>	<b>1.92</b>	<b>420,075</b>	<b>1.84</b>	<b>3.054%</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>2.12</b>

ตารางที่ ๗.๓ แสดงผลการให้คะแนนใน ๕ ปัจจัยที่เป็นหลักเกณฑ์สำหรับอุตสาหกรรมทั้ง ๒๕ อุตสาหกรรม ซึ่งเมื่อได้รับคะแนนในแต่ละเกณฑ์แล้วก็จะนำเอาคะแนนมาถ่วงน้ำหนักตามที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้าแล้ว ซึ่งได้ผลการจัดอันดับความสำคัญของอุตสาหกรรมตามรูปที่ ๗.๔



รูปที่ ๗.๔ ผลการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้รับพบว่ามีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมสำคัญที่รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine/ S-Curve) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๗ พ.ย.๒๕๕๘ ซึ่งพบว่ามี ๗ อุตสาหกรรมจากทั้งสิ้น ๑๐ อุตสาหกรรมนั้นอยู่ใน ๑๕ ลำดับแรกของอุตสาหกรรมเร่งด่วน ได้แก่

๑. อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่)
๒. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)
๓. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (โรงแรมที่พัก และ บริการสุขภาพ)
๔. การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง และอุตสาหกรรมอาหาร)
๕. อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (อาหาร)
๖. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (โลจิสติกส์)
๗. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (บริการสุขภาพ)

ส่วนอีก ๓ อุตสาหกรรมล้วนแต่เป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่เดิมมิได้มีอยู่ ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และ อุตสาหกรรมดิจิทัล นั้นยังเป็นระดับแนวคิดและกำลังเริ่มต้นผลักดันอุตสาหกรรม เมื่อมีความชัดเจนแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจจะเข้าร่วมดำเนินการในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้ต่อไปได้ในอนาคต โดยถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่ได้รับการผลักดันเชิงนโยบายเป็นพิเศษต่อไป

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาอุตสาหกรรม ๗ อุตสาหกรรมที่เสนอไว้ข้างต้นว่าตรงกับอุตสาหกรรมที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตของประเทศนั้น ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานจะต้องพิจารณาและศึกษาโดยละเอียดอีกครั้งว่าแนวทาง ทิศทาง และจุดเน้นของการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมดังกล่าวนั้นเป็นอย่างไร มีความแตกต่างจากบริบทเดิมของอุตสาหกรรมดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เนื่องจากการผลักดันเชิงนโยบายดังกล่าวอาจทำให้ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมเหล่านั้นเปลี่ยนไปจากบริบทปัจจุบัน และจะส่งผลให้มีความต้องการมาตรฐานฝีมือแรงงานแตกต่างไปจากบริบทปัจจุบันด้วย

ข้อสังเกตประการหนึ่งที่เกิดจากการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรมคือ การที่อุตสาหกรรมธนาคาร การเงินและประกันภัย ได้รับการจัดลำดับเป็นลำดับแรกซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เคยดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานมาก่อน ซึ่งเมื่อดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ก็จะต้องมีการวิเคราะห์ต่อไปว่าในอุตสาหกรรมนี้ มีตำแหน่งงานใดที่มีความสำคัญและอยู่ในขอบเขตกลุ่มเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถและควรจะทำดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป

### ๗.๒.๓ แผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานรายอุตสาหกรรม

จากผลการจัดลำดับความสำคัญตามรูปที่ ๗.๔ ทำให้ได้ผลว่าอุตสาหกรรมใดควรเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นลำดับต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาบริบทการดำเนินงานและความพร้อมของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงนำไปสู่การกำหนดแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในระยะ ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยกำหนดให้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน ๑๕ อุตสาหกรรมเร่งด่วน

รูปที่ ๗.๕ แผนแม่บทการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานรายอุตสาหกรรม

ลำดับ	อุตสาหกรรม	คะแนนที่ได้รับ	ปีงบประมาณ พ.ศ.				หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ธนาคาร การเงิน ประกันภัย	๓.๔๑					
๒	โรงแรมที่พักและร้านอาหาร	๒.๙๗					*
๓	อาหาร	๒.๙๓					*
๔	อสังหาริมทรัพย์	๒.๗๗					
๕	ขายส่ง ขายปลีก และบริการทั่วไป	๒.๗๔					
๖	โลจิสติกส์	๒.๗๒					
๗	ยานยนต์และชิ้นส่วน	๒.๖๓					*
๘	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๒.๔๖					*
๙	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๒.๔๔					
๑๐	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	๒.๑๖					
๑๑	ก่อสร้าง	๒.๑๐					
๑๒	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	๑.๘๕					
๑๓	บริการสุขภาพ	๑.๘๓					*
๑๔	เกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง	๑.๘๐					*
๑๕	ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	๑.๖๗					

หมายเหตุ

\* คืออุตสาหกรรมที่ตรงกับนโยบาย ๑๐ อุตสาหกรรม เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๗ พ.ย.๒๕๕๘

ทั้งนี้ในแต่ละอุตสาหกรรมได้กำหนดหัวเวลาดำเนินการไว้ ๓ ปีงบประมาณ ซึ่งจะสามารถแบ่งกิจกรรมการดำเนินงานได้ดังนี้

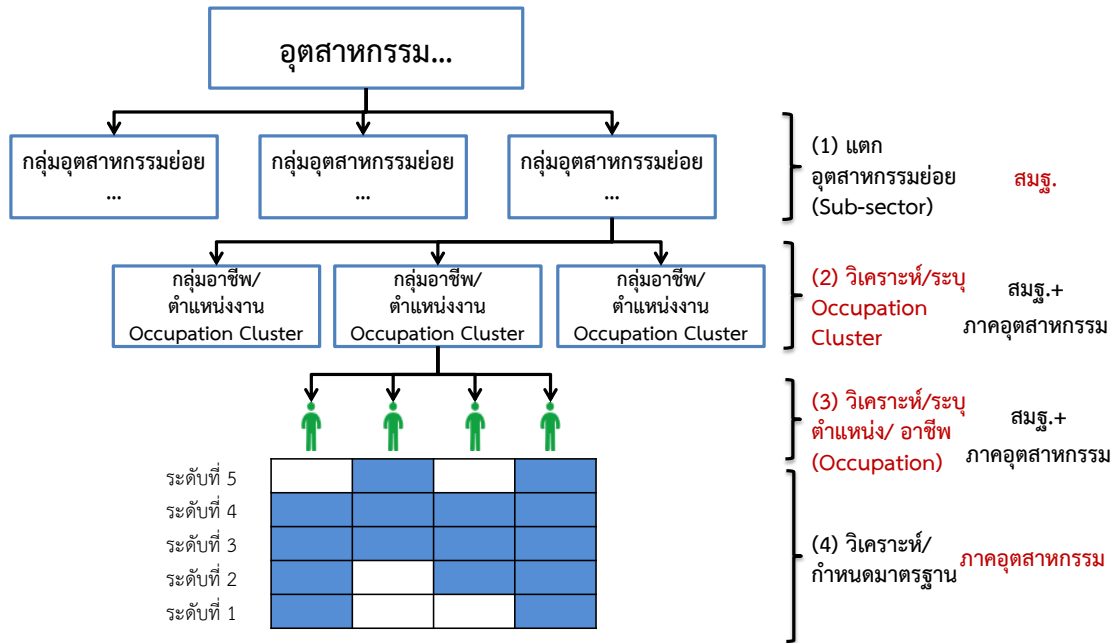
กิจกรรม	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓
๑) วิเคราะห์อุตสาหกรรม	/		
๒) วิเคราะห์กลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรม	/		
๓) กำหนดอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน	/		
๔) กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในอาชีพ/ตำแหน่งงานที่เลือก	/	/	
๕) เสนอขอความเห็นชอบ/อนุมัติต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน		/	
๖) จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ		/	/

เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการเพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามรายอุตสาหกรรมแล้วจะพบว่าสำนักพัฒนามาตรฐานฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะผู้รับผิดชอบในการดำเนินการดังกล่าวนี้ อาจต้องปรับกระบวนการทำงานให้รองรับการดำเนินงานแบบรายอุตสาหกรรม กล่าวคือ คณะทำงานที่รับผิดชอบในอุตสาหกรรมที่ดำเนินการจะต้องรับผิดชอบตั้งแต่การวิเคราะห์อุตสาหกรรม การวิเคราะห์กลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงาน การกำหนดอาชีพ/ตำแหน่งงานที่จะดำเนินการ การกำหนดมาตรฐาน การเสนอขอความเห็นชอบ การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบ ตลอดจนอาจจำเป็นต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จัดทำขึ้นไป

ดังนั้นความสำเร็จของการดำเนินการนั้น นอกจากต้องมีการกำหนดแผนแม่บทฯ ให้ชัดเจนแล้ว อาจจะต้องมีการปรับโครงสร้างและวิธีการดำเนินงานภายในให้รองรับการดำเนินงานในลักษณะนี้ด้วย ซึ่งจะได้มีการวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการปรับโครงสร้างต่อไป

### ๗.๓ กรอบวิธีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรม (Industry Cluster)

ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรมที่เสนอตามแนวทางในรายงานฉบับนี้นั้น จำเป็นจะต้องมีกระบวนการและกรอบวิธีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อช่วยให้สามารถจัดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบได้ โดยสามารถแบ่งกระบวนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังแสดงในรูปที่ ๗.๖



รูปที่ ๗.๖ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรม (Industry Cluster)

๑. ขั้นตอนที่ ๑: การวิเคราะห์อุตสาหกรรมและจำแนกอุตสาหกรรมย่อย

คือ การวิเคราะห์รายละเอียดของอุตสาหกรรม โดยต้องทำการวิเคราะห์บริบททาง เศรษฐกิจสังคม บริบทเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมนั้น และการจำแนกกลุ่ม อุตสาหกรรมภายใต้อุตสาหกรรมนั้นๆ

ดำเนินการโดย: สำนักพัฒนามาตรฐานฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ขั้นตอนที่ ๒: การวิเคราะห์และระบุกลุ่มอาชีพและตำแหน่งงาน

คือ การวิเคราะห์และระบุกลุ่มอาชีพและตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง (Occupational Structure) ว่าภายใต้แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยนั้นประกอบด้วยกลุ่มอาชีพใด การ วิเคราะห์อาชีพเป็นกลุ่มทำให้สามารถพิจารณาการดำเนินงานของอุตสาหกรรมนั้นในเชิง ลึกได้ และเห็นภาพความสัมพันธ์ของการดำเนินงานร่วมกันระหว่างอาชีพและตำแหน่ง งานต่างๆภายในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความถูกต้องและเกิด ประโยชน์สูงสุด

ดำเนินการโดย: สำนักพัฒนามาตรฐานฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม

๓. ขั้นตอนที่ ๓: การวิเคราะห์และระบุอาชีพและตำแหน่งงานสำคัญ

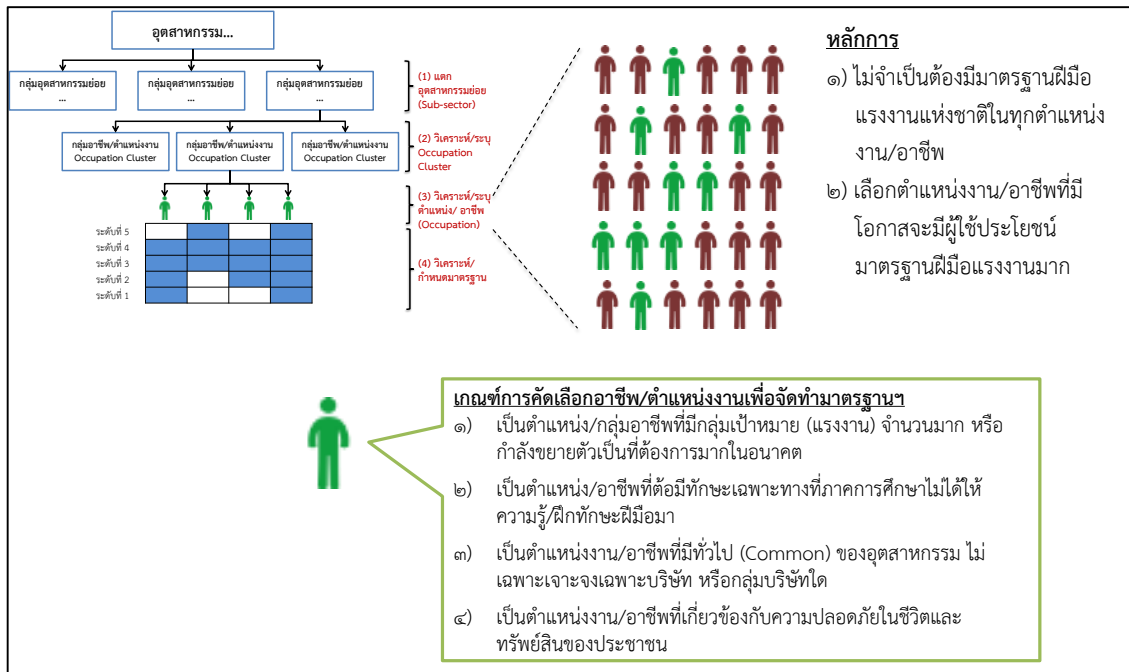
คือ การวิเคราะห์และระบุอาชีพและตำแหน่งงานที่สำคัญภายในกลุ่มอาชีพและตำแหน่ง งานที่ได้ระบุมาแล้วในขั้นตอนก่อนหน้า โดยในการระบุอาชีพและตำแหน่งงานที่สำคัญนั้น ควรเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวิเคราะห์ โดยมีข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ก. เป็นตำแหน่ง/กลุ่มอาชีพที่มีกลุ่มเป้าหมาย (แรงงาน) จำนวนมาก หรือกำลัง ขยายตัวเป็นที่ต้องการมากในอนาคต

- ข. เป็นตำแหน่ง/อาชีพที่ต่อมามีทักษะเฉพาะทางที่ภาคการศึกษาไม่ได้ให้ความรู้/ฝึกทักษะฝีมือมา
- ค. เป็นตำแหน่งงาน/อาชีพที่มีทั่วไป (Common) ของอุตสาหกรรม ไม่เฉพาะเจาะจงเฉพาะบริษัท หรือกลุ่มบริษัทใด
- ง. เป็นตำแหน่งงาน/อาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

คณะทำงานที่รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน อาจนำเอาหลักเกณฑ์ที่เสนอแนะนี้ไปใช้ในการระบุอาชีพและตำแหน่งงานที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป ดังแสดงในรูปที่ ๗.๗

ดำเนินการโดย: สำนักพัฒนามาตรฐานฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม



รูปที่ ๗.๗ การวิเคราะห์/ระบุตำแหน่ง/อาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๔. ขั้นตอนที่ ๔: การวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

## ๗.๔ แนวทางการกำหนดตำแหน่งงาน/อาชีพที่ควรจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม

ในส่วนนี้เป็นการเลือกอุตสาหกรรมเพื่อทำการวิเคราะห์และนำร่องการดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานรายอุตสาหกรรม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน การศึกษาครั้งนี้จึงได้คัดเลือกอุตสาหกรรมนำร่อง ๓ อุตสาหกรรมได้แก่ ๑) ระบบการขนส่งทางราง ๒) บริการสุขภาพ และ ๓) อุตสาหกรรมอาหาร (แปรรูป)

การเลือกอุตสาหกรรมทั้ง ๓ อุตสาหกรรมนั้นเนื่องมาจากเหตุผล ๒ ประการได้แก่

๑. เป็นอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายอุตสาหกรรมที่จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engine/ S-Curve) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๗ พ.ย.๒๕๕๘
๒. เป็นอุตสาหกรรมที่ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติด้านการพัฒนาแรงงาน และมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเลขาธิการได้กำหนดไว้เป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่ต้องทำแผนการพัฒนากำลังคน

ด้วยเหตุผลทั้งสองประการนี้จึงได้เลือกเอาอุตสาหกรรมทั้ง ๓ อุตสาหกรรมดังกล่าวมาศึกษาในรายละเอียดเพื่อที่จะนำไปสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป ทั้งนี้ในรายงานจะวิเคราะห์อุตสาหกรรม กลุ่มอาชีพและตำแหน่งงาน และทำการระบุอาชีพและตำแหน่งงานที่มีศักยภาพในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

### ๗.๔.๑ ระบบการขนส่งทางราง

#### ๗.๔.๑.๑ บริบทแวดล้อมของอุตสาหกรรมระบบขนส่งทางราง

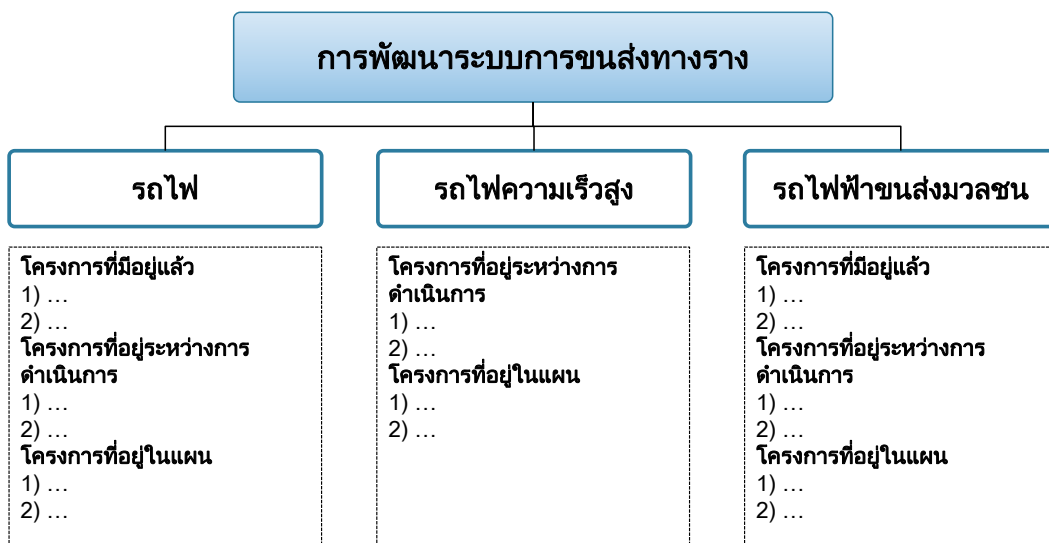
ระบบขนส่งทางรางเป็นระบบขนส่งหลักของการขนส่งภายในประเทศและเป็นระบบที่มีความสำคัญในอันดับต้นๆของประเทศ มีโครงข่ายคมนาคมที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนในประเทศไทย ทั้งโครงข่ายรถไฟระหว่างเมือง โครงข่ายขนส่งมวลชนทางรางในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบไปด้วย รถไฟรางคู่ รถไฟความเร็วสูง รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ซึ่งยังคงมีความต้องการด้านกำลังคน ด้านเทคโนโลยี R&D และด้านมาตรฐาน ในการพัฒนาประเทศด้านระบบรางดังรูปที่ ๗.๘



รูปที่ ๗.๘ การพัฒนาระบบราง

### มิติประเภทของระบบราง

การพัฒนาระบบขนส่งทางราง ซึ่งระบบขนส่งทางรางประกอบไปด้วย รถไฟ รถไฟความเร็วสูง และรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน แต่ละประเภทของระบบรางจะพิจารณาถึงโครงการที่มีอยู่แล้ว โครงการที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ โครงการที่อยู่ในแผน ถึงส่วนใดบ้างที่มีความต้องการเร่งด่วน/วิกฤต และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานมาครอบคลุมระบบ/ส่วนใดบ้างดังแสดงในรูปที่ ๗.๙



รูปที่ ๗.๙ มิติของระบบราง

### ๗.๔.๑.๒ แผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบราง

แผนการพัฒนาโครงสร้างระบบรางประกอบไปด้วยแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่ง ระยะเร่งด่วน พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบ “แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๕” และ “แผนปฏิบัติการด้านการคมนาคมขนส่ง ระยะเร่งด่วน พ.ศ.๒๕๕๘ (Action Plan)”

แผนงานภายใต้แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๕ประกอบไปด้วยแผนงานการพัฒนา ๕ แผน (ดังรูปที่ ๗.๑๐) คือ

แผนงาน ๑ การพัฒนาโครงข่ายรถไฟระหว่างเมือง

แผนงาน ๒ การพัฒนาโครงข่ายขนส่งสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาจราจรใน กทม.และปริมณฑล

แผนงาน ๓ การเพิ่มขีดความสามารถทางหลวงเชื่อมโยงฐานการผลิตของประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน

แผนงาน ๔ การพัฒนาโครงข่ายการขนส่งทางน้ำ

แผนงาน ๕ การเพิ่มขีดความสามารถการให้บริการขนส่งทางอากาศ



รูปที่ ๗.๑๐ แผนงานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของประเทศ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๕

การพัฒนาระบบรางของประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันมีระยะทางรวม ๔,๐๔๓ กิโลเมตร ในจะมีการพัฒนารถไฟทางคู่เพิ่มจากปัจจุบัน ๒๕๑ กิโลเมตร ในอนาคตเป็น ๒,๕๒๙ กิโลเมตร รถไฟฟ้าสายใหม่ (ทางคู่) ในอนาคตเป็น ๘๓๐ กิโลเมตร รถไฟฟ้ารางมาตรฐาน (ไทย-จีน) ซึ่งอยู่ระหว่างหาข้อสรุปกับจีน ยังไม่ยุติ ในอนาคต ๘๗๓ กิโลเมตร รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ปัจจุบัน ๔ สาย ๘๐ กิโลเมตร ในอนาคตเป็น ๑๐ สาย ๔๖๔ กิโลเมตร รถไฟฟ้าความเร็วสูง (ไทย-ญี่ปุ่น) ซึ่งไม่ได้อยู่ในแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แต่เป็นนโยบายหนึ่งที่รัฐบาลพิจารณา ในอนาคตจะดำเนินการพัฒนา ๒ สายคือ กทม.-ระยอง และ กทม.-หัวหิน รวม ๔๐๔.๕ กิโลเมตร ดังแสดงในรูปที่ ๗.๑๑ และรูปที่ ๗.๑๒

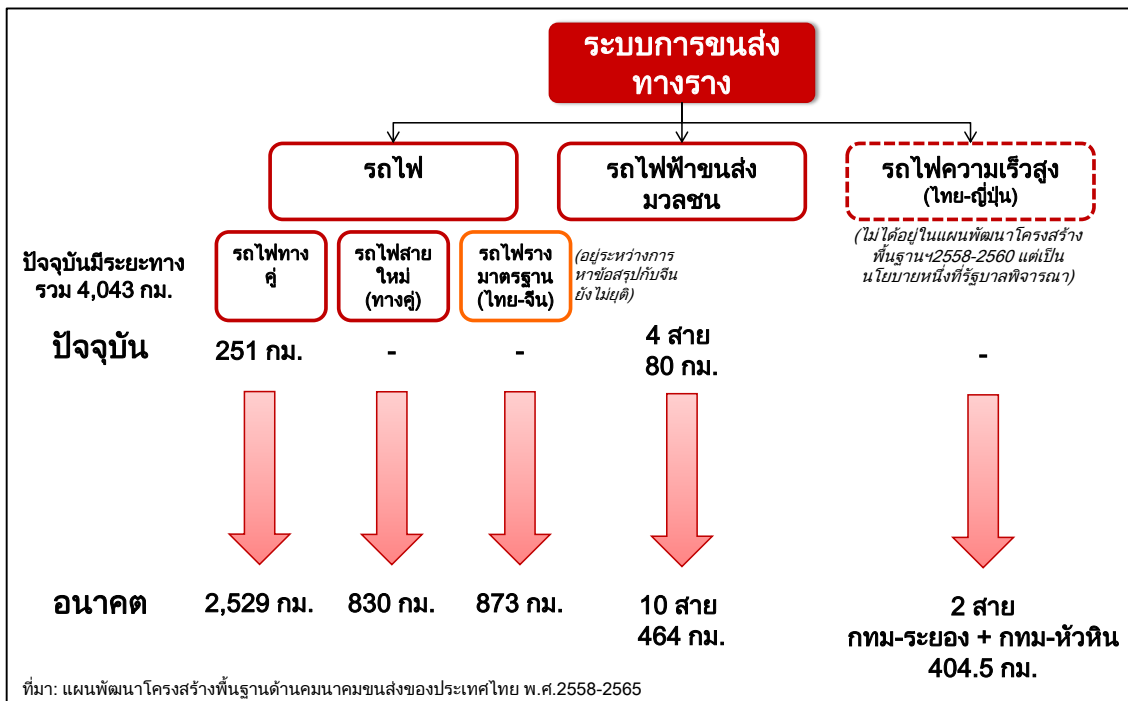


ระบบรถไฟไทย



ระบบรถไฟฟาส่งมวลชน

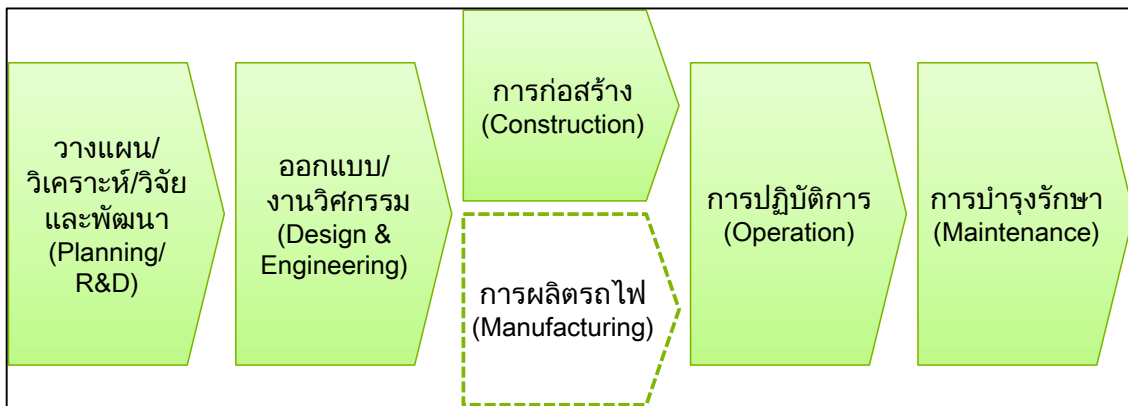
รูปที่ ๗.๑๑ การพัฒนาระบบราง



รูปที่ ๗.๑๒ ระบบการขนส่งทางราง

### ๗.๔.๑.๓ การวิเคราะห์อุตสาหกรรมระบบขนส่งทางราง

ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมระบบการขนส่งทางรางโดยระบบห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมเริ่มจากการวางแผน/วิเคราะห์/วิจัยและพัฒนา (Planning/R&D) จากนั้นทำการออกแบบ/งานวิศวกรรม (Design & Engineering) จึงดำเนินการก่อสร้าง (Construction) และการผลิตรถไฟ (Manufacturing) ควบคู่กัน และการปฏิบัติการ (Operation) การบำรุงรักษา (Maintenance) เป็นห่วงโซ่คุณค่าถัดไปตามลำดับ เพื่อที่จะสามารถพิจารณาในแต่ละภาคส่วนย่อยภายในระบบบางส่วนใดบ้างที่มีความต้องการเร่งด่วน/วิกฤติ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมระบบ/ส่วนใดบ้าง และนโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ

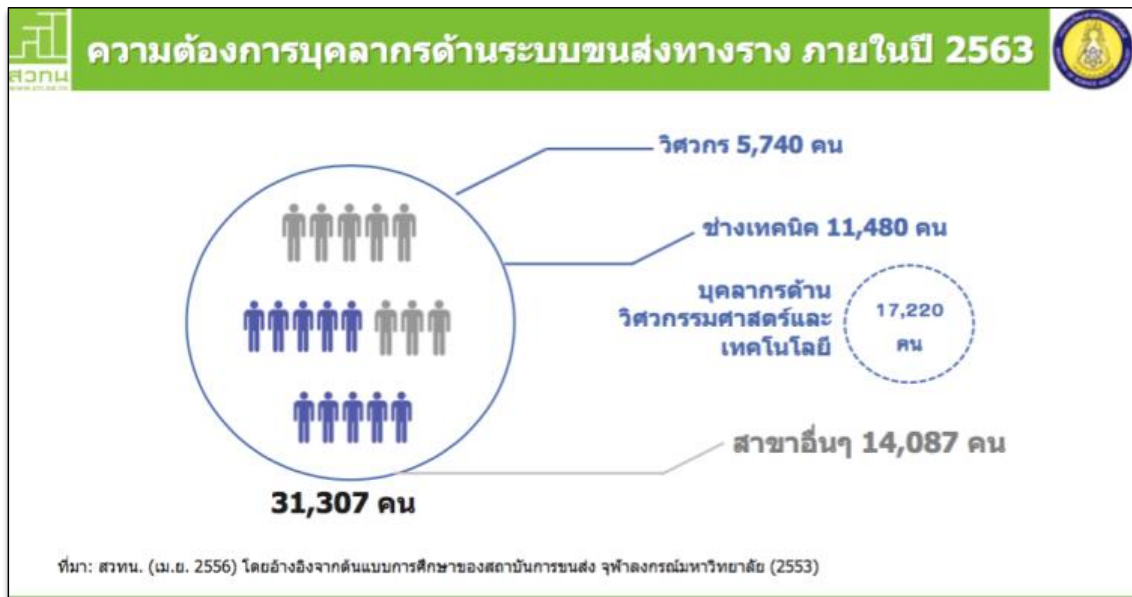


รูปที่ ๗.๑๓ ภาคส่วนย่อยภายในระบบราง

โครงการ /กิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบอุตสาหกรรมทางราง

- พ.ศ.๒๕๕๓ สถาบันขนส่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนด้านปฏิบัติการระบบขนส่งทางราง ในปี ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘ โดยได้รับทุนอุดหนุนจาก สวทท.
- พ.ศ.๒๕๕๓ โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนากำลังคนและเทคโนโลยีระบบขนส่งทางรางแห่งชาติ โดย สวทท. มีหลักสูตร วศร. ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔
- พ.ศ.๒๕๕๖ สวทท. ประเมินการโดยอ้างอิงต้นแบบการศึกษาของ สถาบันขนส่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ประเมินการความต้องการบุคลากรด้านระบบขนส่งทางราง ภายในปี ๒๕๖๓
- พ.ศ.๒๕๕๖ ๑๙ หน่วยงาน (นโยบาย ภาคอุตสาหกรรม และ ภาคการศึกษาวิจัย) ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) เป็นเครือข่ายพัฒนากำลังคนและความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีระบบขนส่งทางรางของประเทศ (พัฒนาหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรมในระดับ วิศวกรรมช่างเทคนิค และวิศวกรรมขนส่งทางรางระดับ ป.ตรี)
- พ.ศ.๒๕๕๗ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง จำนวน ๑๓ คุณวุฒิ

จากกรอบระยะเวลาภายในปี ๒๕๖๓ ความต้องการบุคลากรด้านระบบขนส่งทางโดยขอบเขตเฉพาะ บุคลากรในช่วงการปฏิบัติการและบำรุงรักษา (Operation & Maintenance) จำนวน ๓๑,๓๐๗ คน ประกอบด้วย วิศวกร ๕,๗๔๐ คน ช่างเทคนิค ๑๑,๔๘๐ คน สาขาอื่นๆ ๑๔,๐๘๗ คน จะเห็นได้ว่า ความต้องการบุคลากรด้านวิศวกรและช่างเทคนิคมีความต้องการมากกว่าครึ่งของความต้อการบุคลากรด้านระบบขนส่งทางราง ดังแสดงในรูปที่ ๗.๑๔



ที่มา: เอกสารบรรยายการประชุมประจำปี 2557 เรื่องการพัฒนาคนเพื่ออนาคตประเทศไทย โดย ดร.พิเชฐ ดุรงคเวโรจน์

รูปที่ ๗.๑๔ การประมาณการความต้องการบุคลากร โดย สวทช

การสร้างเครือข่ายพัฒนากำลังคนและความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีระบบขนส่งทางรางของ ประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการฝึกอบรมและจัดการเรียนการสอน ซึ่งมุ่งเน้น กำลังคนทางเทคนิคในระดับ

- ระดับวิศวกร (๑๒ รายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา ๕ แห่ง)
- ระดับช่างเทคนิค (๘ รายวิชา ในสถาบันการอาชีวศึกษา ๔ แห่ง)
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคส่วนต่างๆ (หลักสูตร วศร. และหลักสูตรระยะสั้นอื่นๆ)



ที่มา: เอกสารบรรยายการประชุมประจำปี 2557 เรื่องการพัฒนาคนเพื่ออนาคตประเทศไทย โดย ดร.พิเชษฐ ดุรงคเวโรจน์

รูปที่ ๗.๑๕ การเกิดเครือข่าย ๑๙ หน่วยงาน

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบรางโดยมุ่งเน้นอาชีพในกลุ่มปฏิบัติการซ่อมบำรุงและงานความปลอดภัยจำนวน ๑๓ อาชีพ ดังแสดงรูปที่ ๗.๑๖

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>(1) สาขางานปฏิบัติการ จำนวน 4 อาชีพ ดังต่อไปนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้ควบคุมการเดินรถไฟในศูนย์ควบคุมการเดินรถ</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้ควบคุมรถไฟ</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้ควบคุมรถไฟความเร็วสูง</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพนายสถานี</li> </ul> <p><b>(3) สาขางานความปลอดภัย สำหรับอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้ดูแลความปลอดภัยและลดความเสี่ยง ที่อาจเกิดจากทั้งภายในและภายนอก ระบบ</li> </ul> | <p><b>(2) สาขางานซ่อมบำรุง จำนวน 8 อาชีพ ดังต่อไปนี้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบอาณัติสัญญาณ</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้วางแผนงานซ่อมบำรุงระบบอาณัติสัญญาณ</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบอาณัติสัญญาณ ไฟสีและโทรคมนาคม</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบช่วงล่างรถไฟฟ้าด้านระบบเครื่องกล</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบรถไฟฟ้าด้านระบบไฟฟ้า</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้วางแผนงานซ่อมบำรุงระบบช่วงล่างรถไฟฟ้าด้านระบบเครื่องกล</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบจัดเก็บค่าโดยสารอัตโนมัติ</li> <li><input type="checkbox"/> อาชีพผู้วางแผนงานซ่อมบำรุงระบบจัดเก็บค่าโดยสารอัตโนมัติ</li> </ul> |
|---|--|

รูปที่ ๗.๑๖ การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### ๗.๔.๑.๔ การวิเคราะห์และระบุอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญ

การระบุอาชีพและตำแหน่งงานสำคัญระบบขนส่งทางรางซึ่งพิจารณาจากมิติห่วงโซ่อุตสาหกรรมระบบขนส่งทางราง คือ วางแผน/วิเคราะห์วิจัย ออกแบบ/งานวิศวกรรม ก่อสร้าง ปฏิบัติการ บำรุงรักษา และมีมิติระดับบุคลากร ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร/สถาปนิก พนักงานปฏิบัติการ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และอื่นๆ โดยพิจารณาว่าห่วงโซ่อุตสาหกรรมระบบขนส่งทางรางใดบ้างที่มีความต้องการเร่งด่วน/วิกฤติ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานควรครอบคลุมบุคลากรในระดับใด ดังแสดงในรูปที่ ๗.๑๗

ระดับบุคลากร	วางแผน/วิเคราะห์วิจัย	ออกแบบ/งานวิศวกรรม	ก่อสร้าง	ปฏิบัติการ	บำรุงรักษา
ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิจัย	นักวิจัยด้าน... นักวางแผนการขนส่ง	นักวิจัยวิศวกรรมระบบ ราง	นักวิจัยการก่อสร้าง ระบบราง	นักวิเคราะห์ระบบเดินรถ	นักวิจัยด้านการ บำรุงรักษาระบบราง
วิศวกร/สถาปนิก		วิศวกรขนส่ง วิศวกรระบบราง สถาปนิก	วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรควบคุมการเดิน รถ/ระบบอาณัติสัญญาณ	วิศวกรบำรุงรักษา
พนักงานปฏิบัติการ				พนักงานขับรถไฟ พนักงานควบคุมขบวน พนักงานสถานี	
ช่างเทคนิค		ช่างสำรวจ ช่างเขียนแบบระบบราง	ช่างควบคุมงาน	ช่างเทคนิคควบคุมระบบ อาณัติสัญญาณ	ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงราง
ช่างฝีมือ					ช่างฝีมือตัวถัง ช่างฝีมืออุปกรณ์ภายใน
อื่นๆ					

รูปที่ ๗.๑๗ ตำแหน่งและอาชีพ (ตัวอย่าง)

ทั้งนี้อาชีพและตำแหน่งงานที่อาจพิจารณานำมาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานอาจจะเป็นอาชีพในระดับตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการลงมาจนถึงช่างฝีมือ ซึ่งถือเป็นขอบเขตภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๗.๔.๒ อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

#### ๗.๔.๒.๑ บริบทแวดล้อมของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

##### ปัจจัยสนับสนุน

- ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) โดยปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๕) มีประชากรอาวุโส (>๖๐ปี) ประมาณ ๙.๖ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ และจะเพิ่มเป็น ๑๓-๑๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๘ (ที่มา: สศช.) ทำให้เกิดความต้องการบริการสุขภาพในรูปแบบต่างๆเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งรวมถึง Wellness Services
- การขยายตัวของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health/ Medical Tourism) และการท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว (Long-stay Tourism) จากนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ ทำให้เกิดความต้องการบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานสูง ระดับสากล มีการบริการระดับมืออาชีพ

- คนไทยจำนวนมากมีปัญหาการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว สุขภาพ และการทำงาน คนไทยมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่แย่ง เกิดกระแสการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน เช่น การดำรงชีวิตตามแนวทางชีวิต สมารถบำบัด การรับประทานอาหารเสริม การออกกำลังกาย ฯลฯ ส่งผลให้มีความต้องการในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพแบบครบวงจรมากขึ้น

#### ศักยภาพของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

- เป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตสูงและต่อเนื่อง (เติบโตปีละ ๗-๑๐%) และ ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมนี้สร้างรายได้ประมาณ ๓ หมื่น ๕ พันล้านบาทต่อปี (ข้อมูลปี ๕๘ จากการประมาณการโดยสภาหอการค้า)
- เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกมาก เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความต้องการ และการเปิดเสรีในการเคลื่อนย้ายการค้าการลงทุนและแรงงานในกรอบความร่วมมือต่างๆ (ASEAN, ASEAN+๓, ASEAN+๖)
- ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๓๖ กิจการ (พ.ศ. ๒๕๕๖) เฉพาะที่ขึ้นทะเบียนและผ่านการรับรองมาตรฐานจาก ก.สาธารณสุข คาดว่ามีไม่ขึ้นทะเบียนอีกไม่น้อยกว่า ๖,๐๐๐ กิจการ
- แต่ส่วนใหญ่ยังเน้นการให้บริการเพื่อการผ่อนคลาย (Relaxation) มากกว่าการให้บริการเพื่อเสริม/ฟื้นคืนสุขภาพ (Rejuvenation)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางด้านบริการสุขภาพในระดับนานาชาติประกอบไปด้วย (ดังแสดงรูปที่ ๗.๑๘)

- ๑) นโยบายรัฐบาล นโยบายสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลในภูมิภาค
- ๒) ท่าเลที่ตั้ง ซึ่งประเทศไทยได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์
- ๓) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ประเทศไทยมีการคมนาคมที่สะดวกสบาย สามารถเดินทางเข้าถึงทุกหนทุกแห่งทั่วประเทศ
- ๔) กฎ/ระเบียบ ที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการด้านสุขภาพในประเทศไทย
- ๕) วิถีความเป็นไทยในการบริการเสน่ห์ของวิถีความเป็นไทยที่สอดแทรกอย่างเหมาะสมอยู่ในการให้บริการ
- ๖) สมุนไพร/อาหารสุขภาพ ประเทศไทยมีวัตถุดิบที่เป็นสมุนไพรและอาหารสุขภาพที่มีคุณประโยชน์สูงและหลากหลาย
- ๗) การจัดการและมาตรฐานการให้บริการ ประเทศไทยมีระบบการจัดการและมาตรฐานการให้บริการที่เป็นเลิศ
- ๘) บุคลากร ประเทศไทยมีบุคลากรด้านการบริการสุขภาพที่มีความรู้ เป็นมืออาชีพ ได้รับการฝึกฝนอย่างดี

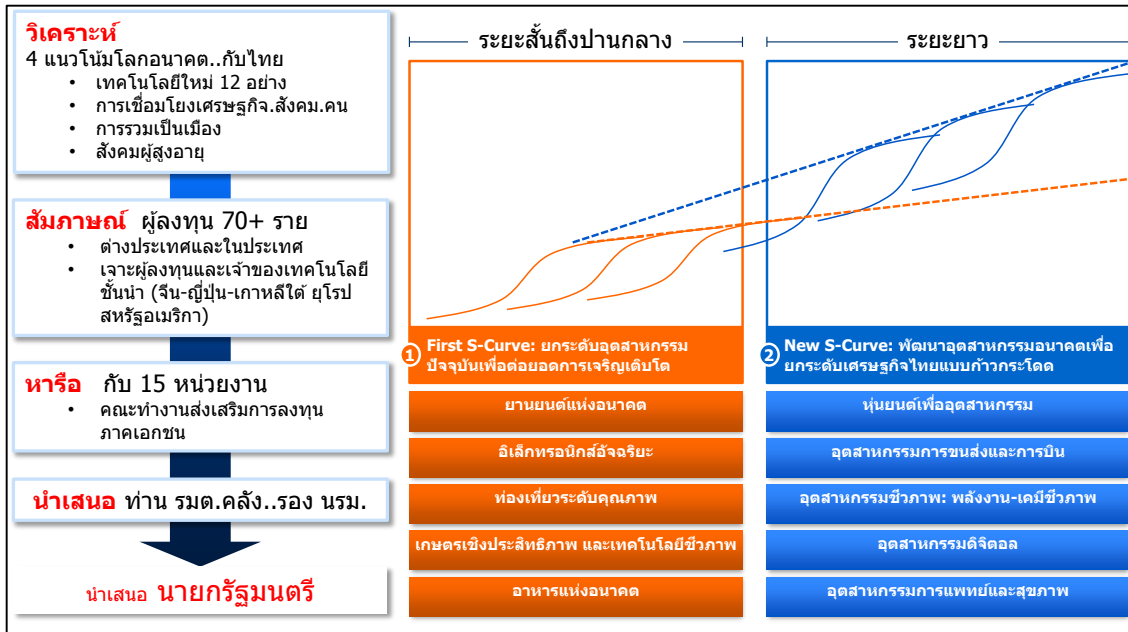


รูปที่ ๗.๑๘ ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางด้านการบริการสุขภาพในระดับนานาชาติ

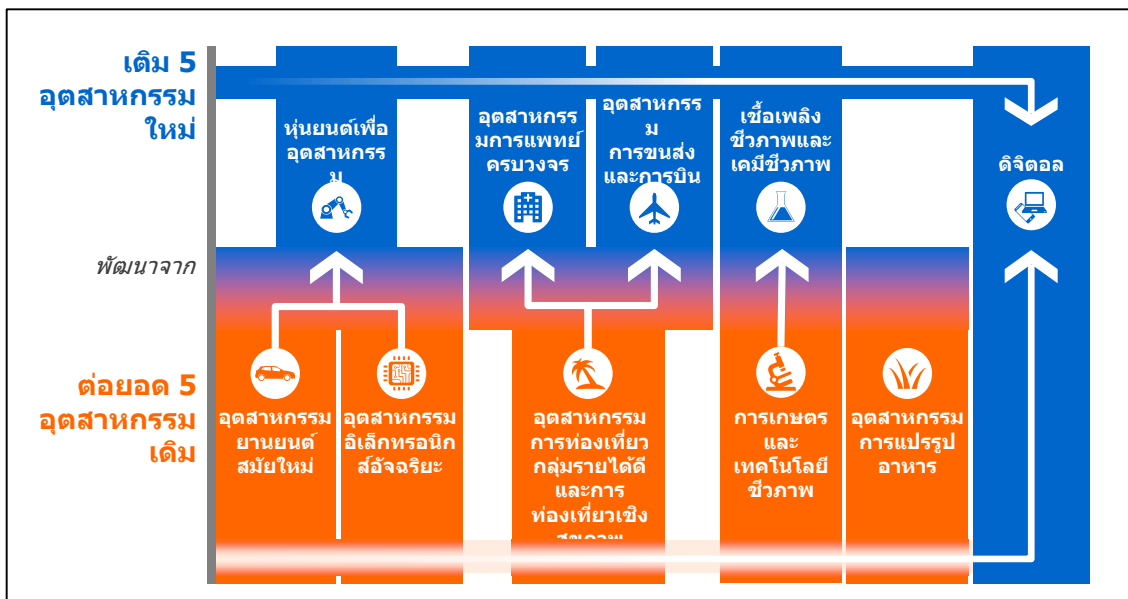
ประเด็นปัญหาในการยกระดับจากสปาและนวดแผนไทยยกระดับเป็นบริการสุขภาพในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ มีดังนี้

- ขาดแคลนบุคลากรคุณภาพสูงที่มีความรู้ทั้งการให้บริการและหลักวิชาการ
- ด้อยความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ (code of practices)
- ด้อยทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ
- รูปแบบธุรกิจ (Business Model) ไม่ชัดเจน
- บุคลากรไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน





รูปที่ ๗.๒๐ ๕+๕ อุตสาหกรรมเป้าหมาย



รูปที่ ๗.๒๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่มีรากฐานสืบเนื่องมาจากการต่อยอดอุตสาหกรรมปัจจุบัน

<p><b>อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกระดับประสบการณ์และคุณค่าจากการท่องเที่ยว (Value Proposition) เพื่อดึงดูดกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีรายได้ปานกลางถึงสูงจากประเทศแถบเอเชียแปซิฟิก</li> <li>จัดระเบียบและส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลายตามสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์ เช่น กีฬาทางน้ำ (Water Sports)</li> <li>สนับสนุนธุรกิจการฟื้นฟูทางการแพทย์ และศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพ (Wellness and Rehabilitation) โดยต่อยอดจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical tourism) ที่เข้มแข็ง</li> <li>ส่งเสริมประเทศไทยในการเป็นศูนย์กลางของการแสดงสินค้าและนิทรรศการระดับนานาชาติ (MICE)</li> </ul>	
<p><b>การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ธุรกิจเทคโนโลยีการเกษตรขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเครื่องจักร (Sensors) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสูง (Advanced analytics) และระบบอัตโนมัติ</li> <li>การวิจัยและการลงทุนทางเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) เช่น การปรับปรุงพันธุ์พืชและสัตว์</li> <li>อุตสาหกรรมการคัดคุณภาพ มรรจุ เก็บรักษาพืชผักผลไม้ หรือดอกไม้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเซ็นเซอร์ตรวจสอบเนื้อในผลไม้</li> <li>กิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ</li> </ul>	

รูปที่ ๗.๒๒ การต่อยอด ๕ อุตสาหกรรมเดิม

**อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ**

“สนับสนุนธุรกิจการฟื้นฟูทางการแพทย์ และศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพ (Wellness and Rehabilitation) โดยต่อยอดจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical tourism) ที่เข้มแข็ง” คือ สนับสนุนธุรกิจการฟื้นฟูทางการแพทย์ และศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพ (wellness and rehabilitation) โดยต่อยอดจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (medical tourism) ที่เข้มแข็งแล้ว ด้วยการกระจายกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจากกรุงเทพฯสู่สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดต่างๆ เพื่อส่งเสริมธุรกิจการพักผ่อนระยะยาว เช่น การบำบัดเจ็บจากการกีฬา กายภาพบำบัด โรคเกี่ยวกับกระดูกและกล้ามเนื้อ (orthopedic) การพักผ่อนสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น

**พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ.๒๕๕๙**

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ” หมายความว่า สถานที่ที่สร้างขึ้นเพื่อดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

- (๑) กิจกรรมสปา อันได้แก่ บริการที่เกี่ยวกับการดูแลและเสริมสร้างสุขภาพโดยวิธีการบำบัดด้วยน้ำและการนวดร่างกายเป็นหลัก ประกอบกับบริการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอีกอย่างน้อยสามอย่างเว้นแต่เป็นการดำเนินการในสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล หรือการอาบน้ำ นวดหรืออบตัวที่เป็นการให้บริการในสถานอาบน้ำ นวด หรืออบตัวตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๒) กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมความงาม เว้นแต่การนวดเพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมความงามในสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลหรือในหน่วยบริการสาธารณสุขของหน่วยงานของรัฐ หรือการนวดที่เป็นการให้บริการในสถานอาบน้ำ นวดหรืออบตัวตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

(๓) กิจกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“ผู้รับอนุญาต” หมายความว่า ผู้ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

“ผู้ดำเนินการ” หมายความว่า ผู้ได้รับใบอนุญาตให้ดำเนินการบริหารจัดการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

“ผู้ให้บริการ” หมายความว่า ผู้ได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่บริการเพื่อสุขภาพในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

มาตรา ๒๑ ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(๒) ได้รับวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรด้านการบริการเพื่อสุขภาพที่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๓) ผ่านการทดสอบและประเมินความรู้ความสามารถจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มาตรา ๒๒ ผู้ใดประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ให้บริการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ให้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการต่อผู้อนุญาตการขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๓ ผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ให้บริการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) ได้รับวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรด้านการบริการเพื่อสุขภาพที่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

**ประเด็นสำคัญจากพระราชบัญญัติ**

- มีการยกระดับกฎหมายให้เป็นกฎหมายระดับสูง ทำให้การบังคับใช้มีความศักดิ์สิทธิ์มากขึ้น
- มีการกำหนดธุรกิจ ๒ กลุ่ม (ในเบื้องต้น) ที่อยู่ในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้แก่
  - กิจการสปา
  - กิจการนวดเพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมความงาม
- จะช่วยคัดกรองสถานประกอบการที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือสถานประกอบการที่แอบแฝงธุรกิจผิดกฎหมาย

- มีการกำหนดให้มีใบอนุญาตในอาชีพสำคัญ ๒ อาชีพได้แก่
  - ผู้ดำเนินการ (เทียบเท่า Manager)
  - ผู้ให้บริการ (เทียบเท่า Therapist)

#### มาตรฐานฝีมือแรงงาน/มาตรฐานอาชีพ

- มาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) (พ.ศ.๒๕๕๒)
  - มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย
  - มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สປา ตะวันตก (หัตถบำบัด/โภชนบำบัด/วาริบำบัด/สุคนธบำบัด)
  - มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม ไทยสัปปายะ (หัตถบำบัด/โภชนบำบัด/วาริบำบัด/สุคนธบำบัด)
- มาตรฐานอาชีพ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ) (พ.ศ.๒๕๕๘)
  - อาชีพสปาแอดเทนเด้น
  - อาชีพสปาเทรนเนอร์
  - อาชีพสปารีเซพชันนิส
  - อาชีพสปาเทอราปีส
  - อาชีพนักบริหารจัดการสปา

#### ๗.๔.๒.๒ การวิเคราะห์อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (Wellness Service Industry)

ขอบเขตของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพประกอบด้วย ดังแสดงในรูปที่ ๗.๒๓

- Health Program เช่น การตรวจสุขภาพร่างกาย การนวดบำบัด สปาทรีทเมนท์ วาริบำบัด การล้างพิษ (Detoxification)
- Spiritual Program เช่น การฝึกสมาธิ การฝึกโยคะ ฤาษีตัดตน ไทเก๊ก การปลูกต้นไม้/พืชผัก ฟื้นฟูบ้านตามธรรมชาติ
- Nutrition Program เช่น อาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ พืชผักฟื้นฟูบ้าน สมุนไพร
- Social Program เช่น การสังสรรค์ในหมู่คณะ การฟังดนตรี การชื่นชมศิลปะ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์/วัฒนธรรม
- Intellectual Program เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการดูแลตนเอง การฝึกศิลปะ/หัตถกรรมฟื้นฟูบ้าน การฝึกทำอาหารเพื่อสุขภาพ



รูปที่ ๗.๒๓ ขอบเขตของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ (Wellness Service Industry)

๗.๔.๒.๓ การระบุอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

การกำหนดตำแหน่งงานสำคัญของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพซึ่งพิจารณาจากมิติของ Day spa, Destination Spa และ Hotel & Resort Spa/Medical Spa และมีระดับบุคลากรประกอบด้วย ผู้จัดการ/หัวหน้างาน แผนก Therapist แผนกตรวจและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ แผนกอาหาร และแผนกอื่นๆ ดังแสดงในรูปที่ ๗.๒๔

ระดับบุคลากร	Day Spa	Destination Spa	Hotel & Resort Spa/Medical Spa	อื่นๆ
ผู้จัดการ/หัวหน้างาน	เจ้าของร้าน/ผู้จัดการร้าน	เจ้าของร้าน/ผู้จัดการร้าน	ผู้จัดการแผนก Spa	
แผนก Therapist	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานนวดแผนไทย</li> <li>• พนักงานนวดตะวันตก</li> <li>• พนักงานสปาที่รพเมนท์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานนวดแผนไทย</li> <li>• พนักงานนวดตะวันตก</li> <li>• พนักงานสปาที่รพเมนท์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แพทย์แผนไทย</li> <li>• พนักงานนวดแผนไทย</li> <li>• พนักงานนวดตะวันตก</li> </ul>	
แผนกตรวจและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พยาบาล</li> <li>• นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม</li> <li>• นักจิตวิทยา</li> </ul>	-	
แผนกอาหาร	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักโภชนาการ</li> <li>• พ็อคครัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักโภชนาการ</li> <li>• พ็อคครัว</li> </ul>	
แผนกอื่นๆ	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักสันตนาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักสันตนาการ</li> </ul>	

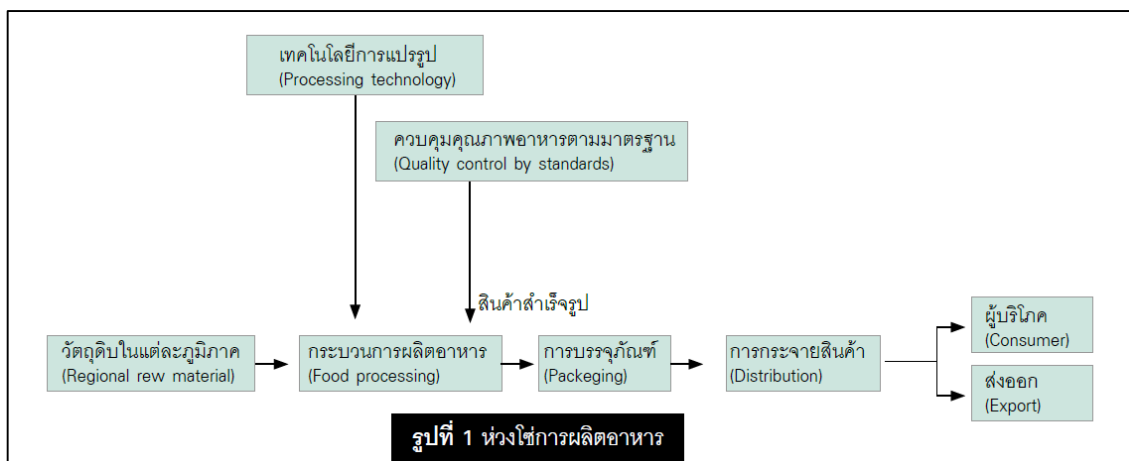
รูปที่ ๗.๒๔ อาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

ทั้งนี้อาชีพและตำแหน่งงานที่อาจพิจารณานำมาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานอาจจะเป็นอาชีพในทุกระดับของอุตสาหกรรม ดังแสดงในรูปที่ ๗.๒๔

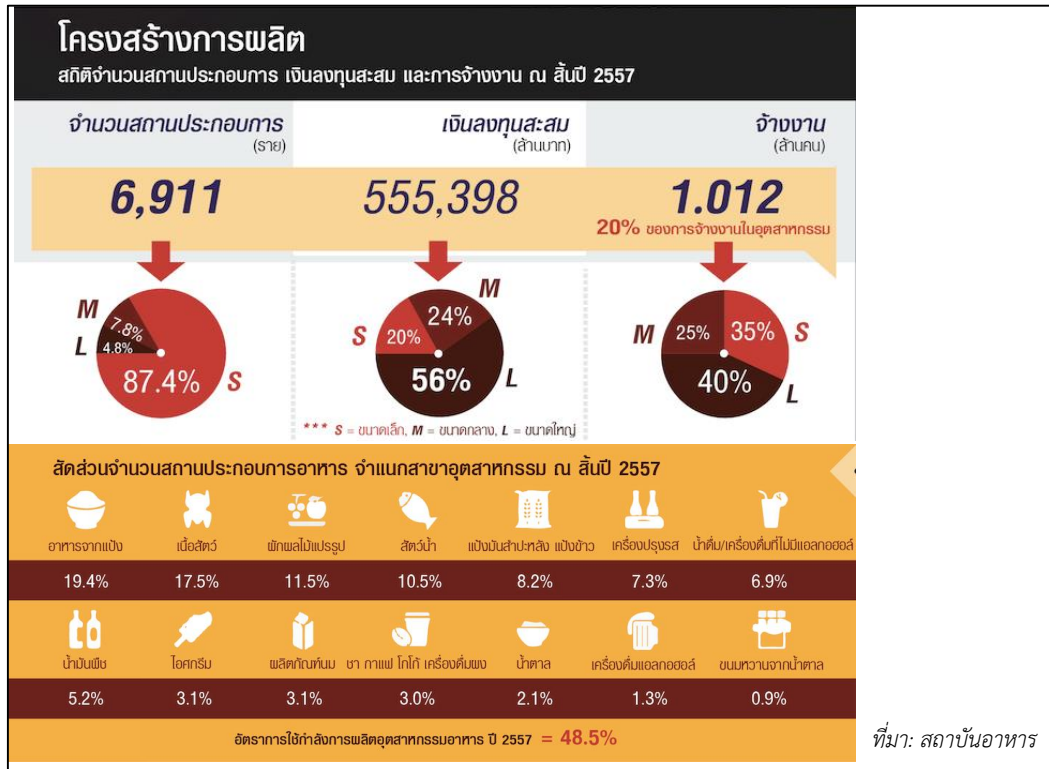
### ๗.๔.๓ อุตสาหกรรมอาหาร

#### ๗.๔.๓.๑ บริบทแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหาร

ในประเทศไทย อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึงธุรกิจอุตสาหกรรมที่อยู่ในห่วงโซ่การผลิตดังแสดงในรูปที่ ๗.๒๕ และแปรรูปวัตถุดิบมาเป็นอาหาร (ทั้งดิบและปรุงสุก) การบรรจุภัณฑ์ และการจัดจำหน่ายภายในประเทศ และการส่งออกต่างประเทศ ทั้งนี้รวมถึงการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม (ผู้วิจัย) ทั้งนี้อุตสาหกรรมอาหาร ไม่รวมถึงการบริการอาหาร เช่น ร้านอาหาร ภัตตาคาร ห้องอาหารในโรงแรม ฯลฯ และพบว่าอุตสาหกรรมอาหารมีมูลค่าทางเศรษฐกิจคิด ๗.๗๖ แสนล้านบาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ ๖ ของ GDP ประเทศไทย(ต่อไป) ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย



รูปที่ ๗.๒๕ ห่วงโซ่การผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร (ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม)



รูปที่ ๗.๒๖ อุตสาหกรรมอาหาร (Food Industry)

### ๗.๔.๓.๒ โครงการยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

#### ๑) โครงการ Thailand Food Valley

- โครงการ Thailand Food Valley เป็นโครงการที่สนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป โดยเฉพาะกลุ่มแปรรูปอาหารให้มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น สามารถเติบโตและขยายตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ
- มุ่งเน้นสร้างระบบที่แข็งแกร่งจากความร่วมมือของหน่วยร่วมต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย ที่จะผลักดันให้ผู้ประกอบการสามารถต่อยอด
- ริเริ่มโดยกระทรวงอุตสาหกรรม โดยได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๘
- มีความคืบหน้าของการดำเนินงานในภาคเหนือ

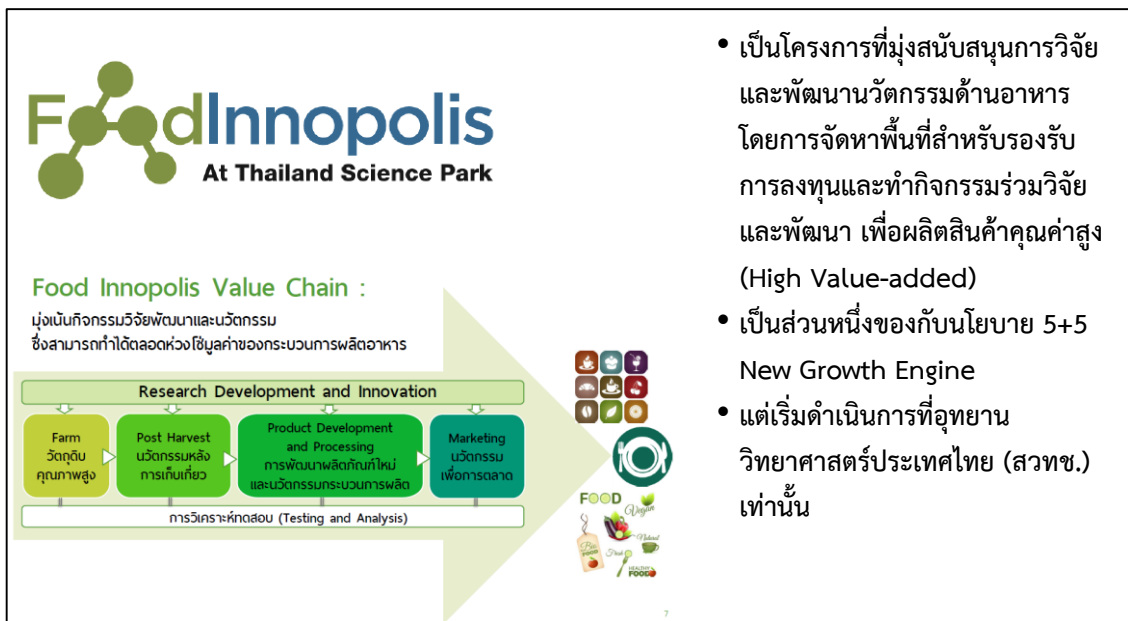
#### ๒) โครงการ FoodInnopolis

- เป็นโครงการที่มุ่งสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านอาหาร โดยการจัดการหาพื้นที่สำหรับรองรับการลงทุนและทำกิจกรรมร่วมวิจัยและพัฒนา เพื่อผลิตสินค้ามูลค่าสูง (High Value-added)
- เป็นส่วนหนึ่งของกับนโยบาย ๕+๕ New Growth Engine
- แต่เริ่มดำเนินการที่อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย (สวทช.) เท่านั้น

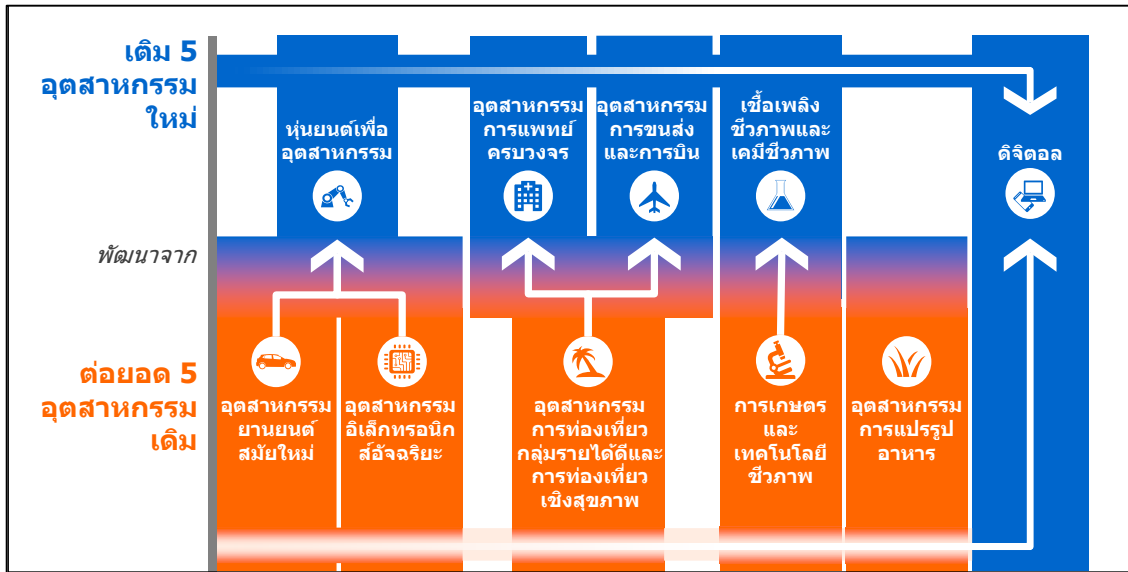
#### ๓) อุตสาหกรรม ๕+๕ อุตสาหกรรมเป้าหมาย

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่โดดเด่นจาก ๕ อุตสาหกรรมเดิม

- อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มมาตรฐานด้านการตรวจสอบย้อนกลับในภาวะเป็ยบความปลอดภัยด้านอาหาร
- กลุ่มอุตสาหกรรมวิจัยและผลิตโภชนาการเพื่อสุขภาพ
  - อาหารที่มีการเติมสารอาหาร (Fortified foods)
  - ผลิตอาหารไทยไขมันต่ำ พลังงานต่ำ และน้ำตาลต่ำ
  - ผลิตสารออกฤทธิ์ (Active Ingredient) และสารสกัดจากวัตถุดิบทางธรรมชาติ
  - อาหารทางการแพทย์ (Medical Food) และอาหารเสริม (Food Supplement)
- อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปที่ใช้โปรตีนจากแหล่งทางเลือก เช่นโปรตีนเกษตร ดังแสดงดังรูปที่ ๗.๒๗ ถึง รูปที่ ๗.๒๘



รูปที่ ๗.๒๗ Food Innopolis

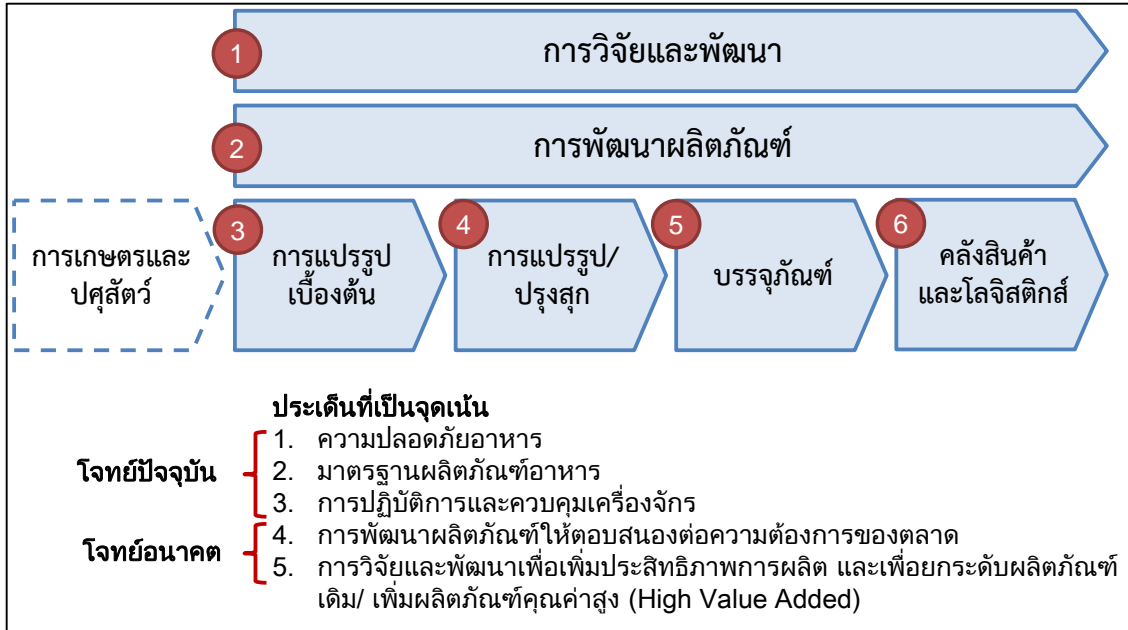


รูปที่ ๗.๒๘ การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่มีรากฐานสืบเนื่องมาจากการต่อยอดอุตสาหกรรมปัจจุบัน

### ๗.๔.๓.๓ การวิเคราะห์อุตสาหกรรมอาหาร

#### ขอบเขตของอุตสาหกรรมอาหาร

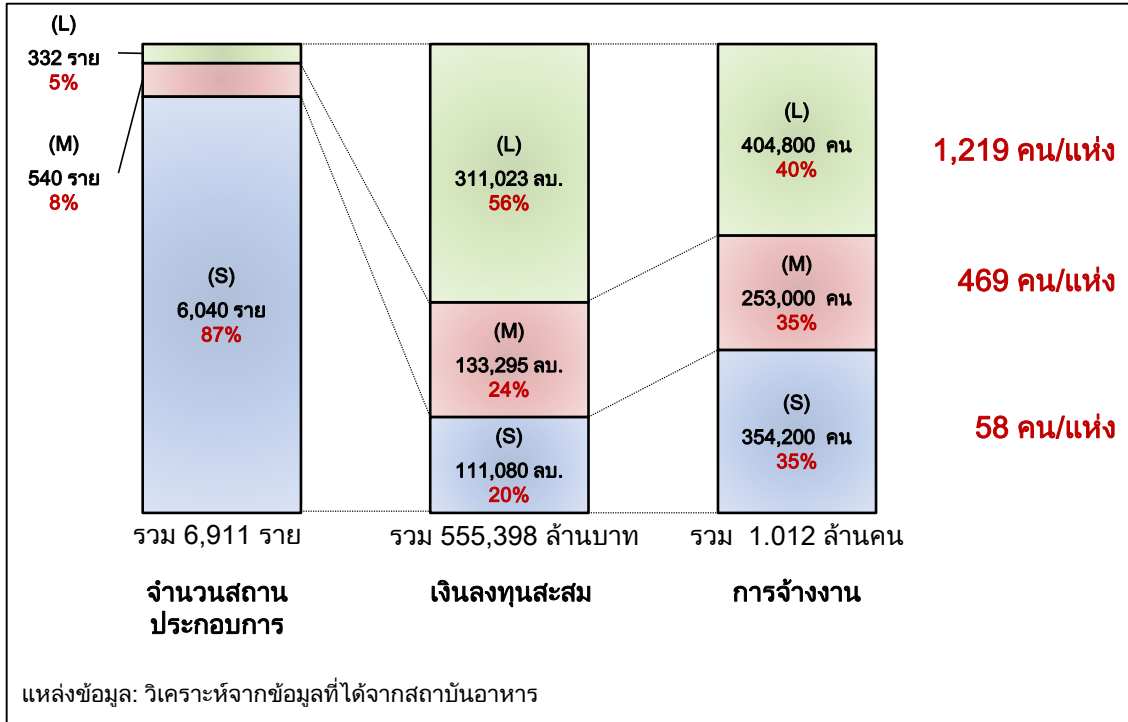
ขอบเขตของอุตสาหกรรมอาหารประกอบด้วย ๑) การวิจัยและพัฒนา ๒) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ๓) การแปรรูปเบื้องต้น ๔) การแปรรูป/ปรุงสุก ๕) บรรจุภัณฑ์ ๖) คลังสินค้าและโลจิสติกส์ โดยประเด็นที่เป็นจุดเน้น คือ ความปลอดภัยอาหาร มาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหาร และการปฏิบัติการและควบคุมเครื่องจักร ซึ่งประเด็นจุดเน้นที่จะดำเนินการในปัจจุบัน และประเด็นจุดเน้นที่จะดำเนินการในอนาคต คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เดิม/เพิ่มผลิตภัณฑ์คุณค่าสูง (High Value Added) ดังรูปที่ ๗.๒๙



รูปที่ ๗.๒๙ ขอบเขตของอุตสาหกรรมอาหารที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จำนวนสถานประกอบการจำนวน ๖,๙๑๑ ราย ประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดเล็ก ๖,๐๔๐ ราย ผู้ประกอบการขนาดกลาง ๕๔๐ ราย ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ๓๓๑ ราย และมีเงินลงทุนสะสมทั้งหมด ๕๕๕,๓๙๘ ล้านบาท เงินลงทุนสะสมของสถานประกอบการขนาดเล็ก ๑๑๑,๐๘๐ ล้านบาท เงินลงทุนสะสมของสถานประกอบการขนาดกลาง ๑๓๓,๒๙๕ ล้านบาท เงินลงทุนสะสมของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ๓๑๑,๐๒๓ ล้านบาท

การจ้างงานรวม ๑.๐๑๒ ล้านคน สถานประกอบการขนาดเล็ก ๕๘ คน/แห่ง สถานประกอบการขนาดกลาง ๔๖๙ คน/แห่ง สถานประกอบการขนาดใหญ่ ๑,๒๑๙ คน/แห่ง และจาก Profile ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหาร (ปี ๒๕๕๗) จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการในอุตสาหกรรมอาหารเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก แต่ในสถานการณ์จ้างงานส่วนใหญ่จะอยู่ที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ดังรูปที่ ๗.๓๐

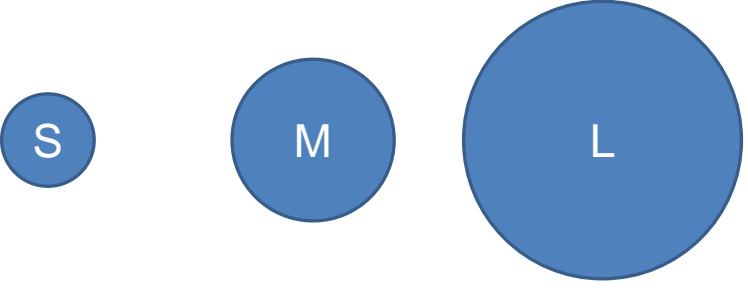


รูปที่ ๗.๓๐ Profile ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอาหาร (ปี ๒๕๕๗)

ปัญหาในแต่ละกลุ่มผู้ประกอบการในด้านของแรงงานมีดังนี้

- กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็ก ในแรงงานระดับบนไม่ขาดแคลนเชิงปริมาณเพราะต้องการน้อย แต่อาจขาดแคลนเชิงคุณภาพ แรงงานระดับกลางไม่ขาดแคลนเชิงปริมาณเพราะต้องการน้อย แต่อาจขาดแคลนเชิงคุณภาพ และแรงงานระดับล่างขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพ
- กลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลาง ในแรงงานระดับบนขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพ แรงงานระดับกลางขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพ แรงงานระดับล่างขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพ
- กลุ่มผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ไม่ขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในแรงงานระดับบน แต่ขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในแรงงานระดับกลาง และแรงงานระดับล่างขาดแคลนเชิงปริมาณแต่จะมีการปรับลดการพึ่งพาแรงงานลงในอนาคตอันใกล้

ดังแสดงในรูปที่ ๗.๓๑



	S	M	L
แรงงานระดับบน (ผู้บริหาร นักวิจัย วิศวกร นักวิทยาศาสตร์)	ไม่ขาดแคลนเชิงปริมาณ เพราะต้องการน้อย แต่ อาจขาดแคลนเชิง คุณภาพ	ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ	ไม่ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ
แรงงานระดับกลาง (ช่างเทคนิค หัวหน้า งาน)	ไม่ขาดแคลนเชิงปริมาณ เพราะต้องการน้อย แต่ ขาดแคลนเชิงคุณภาพ	ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ	ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ
แรงงานระดับล่าง (พนักงานผลิต พนักงาน โรงงานทั่วไป)	ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ	ขาดแคลนเชิงปริมาณ และคุณภาพ	ขาดแคลนเชิงปริมาณ แต่จะมีการปรับลดการ พึ่งพาแรงงานลงใน อนาคตอันใกล้

รูปที่ ๗.๓๑ ประเด็นปัญหาในแต่ละกลุ่มผู้ประกอบการ

ปัญหาความขาดแคลนเชิงคุณภาพมีดังนี้

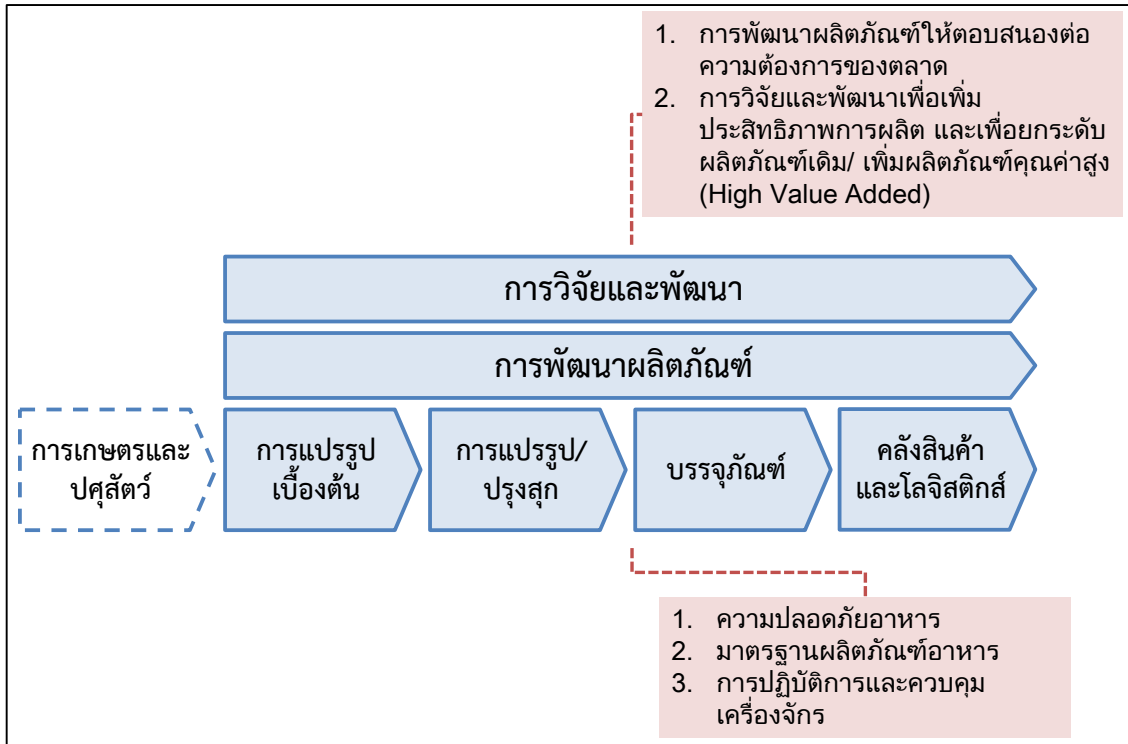
ด้านวิจัยและพัฒนา และการพัฒนา

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด
- การวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เดิม/เพิ่มผลิตภัณฑ์คุณค่าสูง (High Value Added)

ด้านการแปรรูปเบื้องต้น ด้านการแปรรูป/ปรุงสุก ด้านบรรจุภัณฑ์ ด้านคลังสินค้าและโลจิสติกส์

- ความปลอดภัยอาหาร
- มาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหาร
- การปฏิบัติการและควบคุมเครื่องจักร

ดังแสดงในรูปที่ ๗.๓๒



รูปที่ ๗.๓๒ ประเด็นความขาดแคลนเชิงคุณภาพ

#### ๗.๔.๓.๔ การระบุนโยบาย/ตำแหน่งงานสำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร

การระบุนโยบายตำแหน่งงานสำคัญของอุตสาหกรรมอาหารซึ่งพิจารณาจากมิติของกลุ่มงาน เช่น ผู้บริหาร การตลาด ธุรกิจทั่วไป วางแผนการผลิต เป็นต้น และมีติกลุ่มผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ดังแสดงรูปที่ ๗.๓๓

กลุ่มงาน	S	M	L
ผู้บริหาร	เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร	เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร	เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร
การตลาด			พนักงานการตลาด
ธุรการทั่วไป		ธุรการทั่วไป	ธุรการทั่วไป
วางแผนการผลิต		Production Planner	Production Planner
วิจัย/พัฒนาผลิตภัณฑ์		นักวิจัย นักพัฒนาผลิตภัณฑ์	นักวิจัย นักพัฒนาผลิตภัณฑ์
ห้องปฏิบัติการ		นักวิทยาศาสตร์ <del>พนักงานห้องปฏิบัติการ</del>	นักวิทยาศาสตร์ <del>พนักงานห้องปฏิบัติการ</del>
ควบคุมคุณภาพ	QC Inspector/Tester	QC Inspector/Tester	QC Inspector/Tester
ซ่อมบำรุง	ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงเครื่องจักร	วิศวกร ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงเครื่องจักร	วิศวกร ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงเครื่องจักร
สายการผลิต	หัวหน้างาน พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน พนักงานฝ่ายผลิต
บรรจุภัณฑ์	หัวหน้างาน พนักงานบรรจุ	หัวหน้างาน พนักงานบรรจุ	หัวหน้างาน พนักงานบรรจุ
ห้องเย็น คลังสินค้า และโลจิสติกส์	พนักงานห้องเย็น คลังสินค้าและโลจิสติกส์	พนักงานห้องเย็น คลังสินค้าและโลจิสติกส์	พนักงานห้องเย็น คลังสินค้าและโลจิสติกส์

รูปที่ ๗.๓๓ คนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไทย

ทั้งนี้อาชีพและตำแหน่งงานที่อาจพิจารณานำมาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานอาจจะเป็นอาชีพในระดับตั้งแต่กลุ่มงานควบคุมคุณภาพ กลุ่มงานซ่อมบำรุง กลุ่มงานสายการผลิต กลุ่มงานบรรจุภัณฑ์ และกลุ่มงานห้องเย็น คลังสินค้าและโลจิสติกส์ ซึ่งถือเป็นขอบเขตภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๗.๕ สรุป

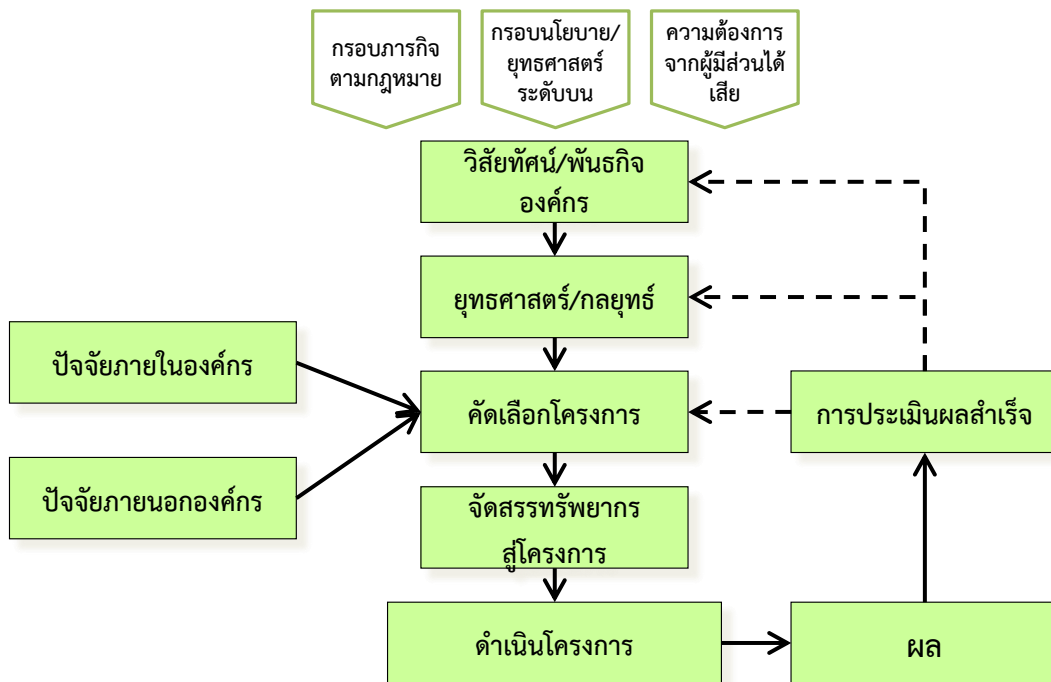
ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยได้มีการจัดลำดับความสำคัญของอุตสาหกรรม โดยใช้การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาครัฐ ภาคเอกชน และสมาคม องค์กรอาชีพต่างๆมาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและนำไปสู่การระบุหลักเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ การให้น้ำหนักของหลักเกณฑ์ การให้คะแนน และการจัดลำดับความสำคัญตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การเสนอแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามรายอุตสาหกรรม

ในส่วนต่อมาเป็นการเสนอกระบวนการและแนวทางการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในรายอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังได้นำเอาอุตสาหกรรมสำคัญ ๓ อุตสาหกรรม ได้แก่ ระบบการขนส่งทางราง อุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และอุตสาหกรรมอาหาร (เน้นแปรรูป) มาเป็นอุตสาหกรรมนำร่องเพื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกตามแนวทางและกระบวนการที่เสนอ

## ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนา ระบบทดสอบฝีมือแรงงาน

### ๘.๑ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โครงการ

ขณะที่ปรึกษาได้พบทวนกรอบภารกิจตามกฎหมาย กรอบนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับบน และระดมความคิดเห็นความต้องการจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจองค์กร และจึงกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ จากนั้นคัดเลือกโครงการโดยพิจารณาถึงปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร จากนั้นจึงจัดสรรทรัพยากรสู่โครงการ และดำเนินโครงการจึงเกิดผล ซึ่งการประเมินผลสำเร็จวัดได้ในระดับโครงการ ระดับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์/พันธกิจองค์กร ดังแสดงรูปที่ ๘.๑



รูปที่ ๘.๑ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โครงการ

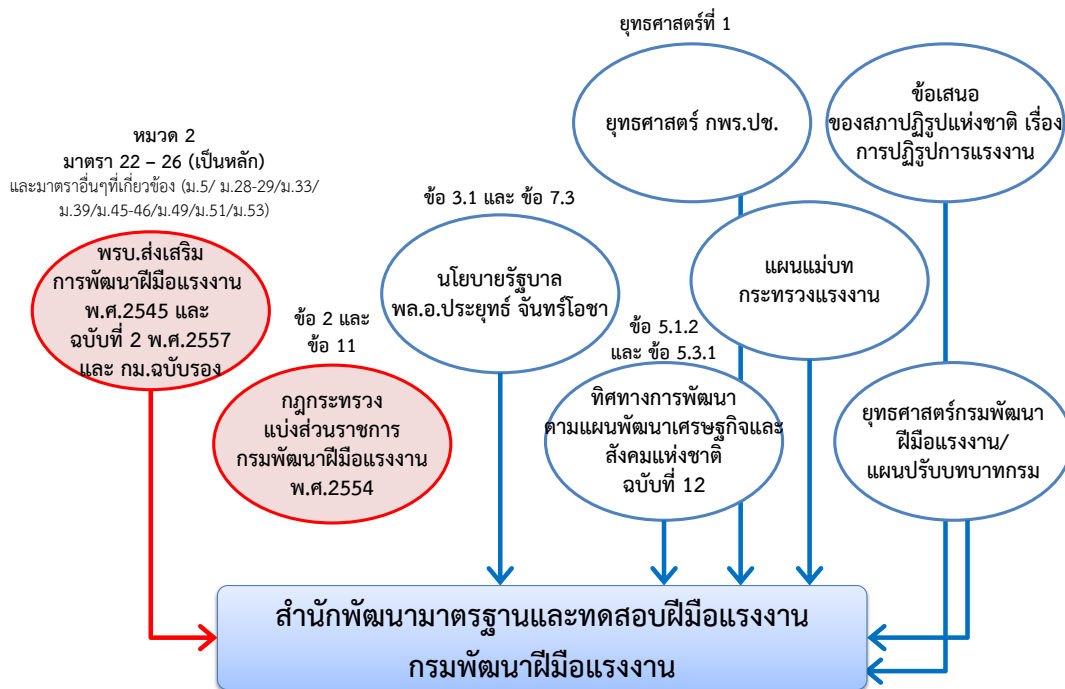
#### ๘.๑.๑ บริบทเชิงนโยบายและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางการทำงานของ สมฐ.

ขณะที่ปรึกษาได้ทำการศึกษาทบทวนนโยบาย ภารกิจ และกฎหมายต่างๆที่กำกับและชี้ทิศทางการทำงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานที่เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของสมฐ ต่อไป โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้ (ดังรูปที่ ๘.๒)

- พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๗ และกฎหมายรับรอง
  - หมวด ๒ มาตรา ๒๒-๒๖ เป็นหลัก
  - และมาตราอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (ม.๕, ม.๒๘-๒๙, ม.๓๓, ม.๓๙, ม.๔๕-๔๖, ม.๔๙, ม.๕๑, ม.๕๓)

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๔
  - ข้อ ๒ และ ข้อ ๑๑
- นโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา
  - ข้อ ๓.๑
  - ข้อ ๗.๓
- ทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
  - ข้อ ๕.๑.๒
  - ข้อ ๕.๓.๑
- ยุทธศาสตร์ กพร.ปช
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๑
- แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน
- ข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน
- ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/แผนปรับบทบาทกรม

ทั้งนี้ประเด็นและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ ๘.๑



รูปที่ ๘.๒ บริบทเชิงนโยบายและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางดำเนินงานของ สมฐ.

ตารางที่ ๘.๑ ประเด็นและกฎหมายที่กำกับและชี้ทิศทางการดำเนินงานของ สมฐ.

ที่	ประเด็น	คำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรี	ทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12	ข้อเสนอของสภาพัฒนาการ ปฏิรูปการแรงงาน	แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา แรงงานและประสานงานการฝึก อาชีพแห่งชาติ	ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน/ แผนการปรับบทบาทฯ
1	การมุ่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อยกระดับผลิตภาพ แรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้อง และทันต่อความต้องการของภาคการผลิต และบริการ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	ความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือ แรงงานและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
4	มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้าง งานผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>
5	การใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นกลไกสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลก แห่งการเรียนรู้					<input checked="" type="checkbox"/>	
6	การนำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานไป สอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร การศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อม ในการทำงานของผู้จบการศึกษา			<input checked="" type="checkbox"/>			
7	การบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน ในกาพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงาน			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
8	ส่งเสริมให้เกิดการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบครบวงจรตั้งแต่การทำมาตรฐาน ไป จนถึงการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9	การประกันคุณภาพระบบการดำเนินงานด้าน จัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือ				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

### ๘.๑.๒ ประเด็นสำคัญ ๘ ประการที่เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์

ขณะที่ปรึกษาได้ประมวลประเด็นสำคัญที่เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่ามีประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ๘ ประการ (ดังรูปที่ ๘.๓) ประกอบด้วย

- ๑) ส่งเสริมเอกชนให้เป็นแกนนำ/เจ้าภาพ : ส่งเสริมให้ภาคการผลิตและบริการ (ภาคเอกชน) เข้ามามีส่วนร่วม/เป็นแกนหลักในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ
- ๒) ปรับโครงสร้างและกำหนดนิยามมาตรฐานฝีมือฯ : ปรับโครงสร้างและกำหนดนิยามของมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับต่างๆให้สอดคล้องกับบริบทของอาชีพและตำแหน่งงานในปัจจุบันและอนาคต
- ๓) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ : ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างงานผู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่ม/ยกระดับผลิตภาพแรงงาน
- ๔) บูรณาการกับหลักสูตรการศึกษา : นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการทำงานของผู้จบการศึกษา
- ๕) การประกันคุณภาพ : มีการประกันคุณภาพระบบการดำเนินงานด้านจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือ
- ๖) บูรณาการระบบมาตรฐานและคุณวุฒิอื่นๆ : สร้างความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และอื่นๆ
- ๗) ความต้องการของภาคการผลิตและบริการ : พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้อง ครอบคลุม และทันต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ
- ๘) สู่มาตรฐานระดับสากล : จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากล



รูปที่ ๘.๓ ประเด็นสำคัญ ๘ ประการที่เป็นฐานในการกำหนดยุทธศาสตร์

### ๘.๑.๓ วิสัยทัศน์

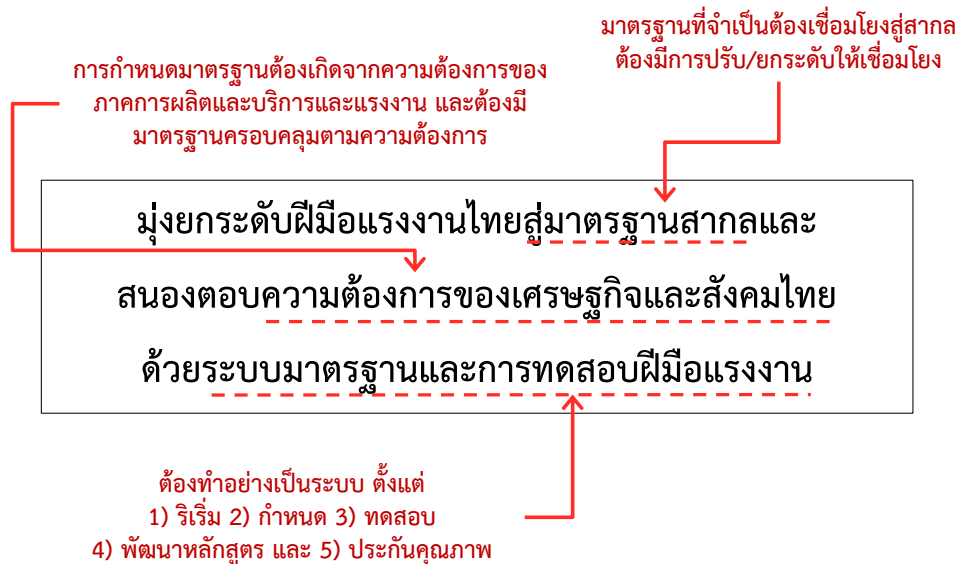
ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ ครอบคลุม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

“มุ่งยกระดับฝีมือแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากลและสนองต่อความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมไทยด้วยระบบมาตรฐานและการทดสอบฝีมือแรงงาน”

โดยคำว่า “สู่มาตรฐานสากล” นัย วิสัยทัศน์ คือ มาตรฐานที่จำเป็นต้องเชื่อมโยงสู่สากลต้องมีการปรับ/ยกระดับให้เชื่อมโยง

“ความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมไทย” นัย วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดมาตรฐานต้องเกิดจากความต้องการของภาคการผลิตและบริการและแรงงาน และต้องมีมาตรฐานครอบคลุมตามความต้องการ

“ระบบมาตรฐานและการทดสอบฝีมือแรงงาน” นัย วิสัยทัศน์ คือ ต้องทำอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ ๑) ริเริ่ม ๒) กำหนด ๓) ทดสอบ ๔) พัฒนาหลักสูตร และ ๕) ประกันคุณภาพ



รูปที่ ๘.๔ “นัย”ของวิสัยทัศน์

### ๘.๑.๔ ร่างพันธกิจ

คณะที่ปรึกษาได้ทำการทบทวน/วิเคราะห์ กรอบภารกิจตามกฎหมาย กรอบนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับบน ความต้องการจากผู้มีส่วนได้เสีย และบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน จึงได้ร่างพันธกิจของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานดังนี้

- ๑) เร่งรัดการจัดทำและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องและครอบคลุมต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ และมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เร่งรัดให้มีและสร้างระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมและสามารถสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน มีกระบวนการที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบ มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจต่อสาธารณะ ทั้งระบบการทดสอบโดยหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานรัฐอื่นๆ องค์กรอาชีพ และหน่วยงานภาคเอกชน

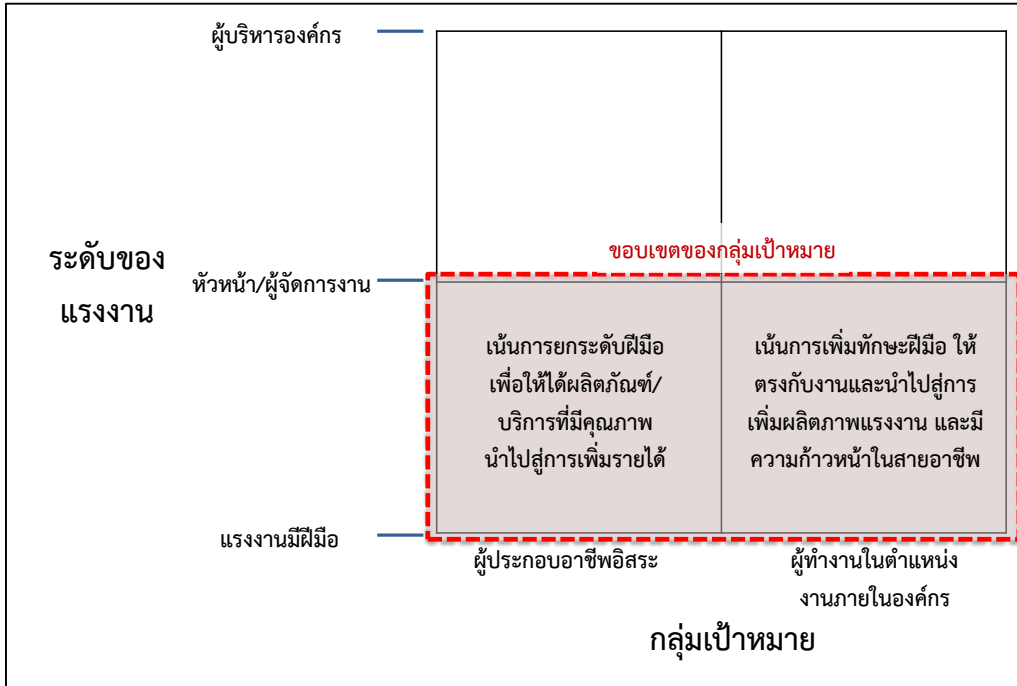
- ๓) ผลักดันการให้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการอย่างทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้วยกลไกต่างๆ เช่น การแข่งขันฝีมือแรงงาน การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น

#### ๘.๑.๕ การกำหนดขอบเขตของภารกิจ (Scope)

การกำหนดขอบเขตของภารกิจพิจารณาในมิติกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้ประกอบการ อาชีพอิสระและผู้ทำงานในตำแหน่งงานภายในองค์กร และระดับของแรงงาน ในระดับแรงงานฝีมือ แรงงานระดับหัวหน้า/ผู้จัดการงาน และผู้บริหารองค์กร ซึ่งในกลุ่มเป้าหมายแรกคือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่มีระดับของแรงงานฝีมือจนถึงระดับหัวหน้า/ผู้จัดการงาน ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย คือ เน้นการยกระดับฝีมือเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์/บริการที่มีคุณภาพนำไปสู่การเพิ่มรายได้

กลุ่มเป้าหมายที่สอง คือ ผู้ทำงานในตำแหน่งงานภายในองค์กร ที่มีระดับของแรงงานฝีมือถึงระดับหัวหน้า/ผู้จัดการงาน ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย คือ เน้นการเพิ่มทักษะฝีมือให้ตรงกับงานและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

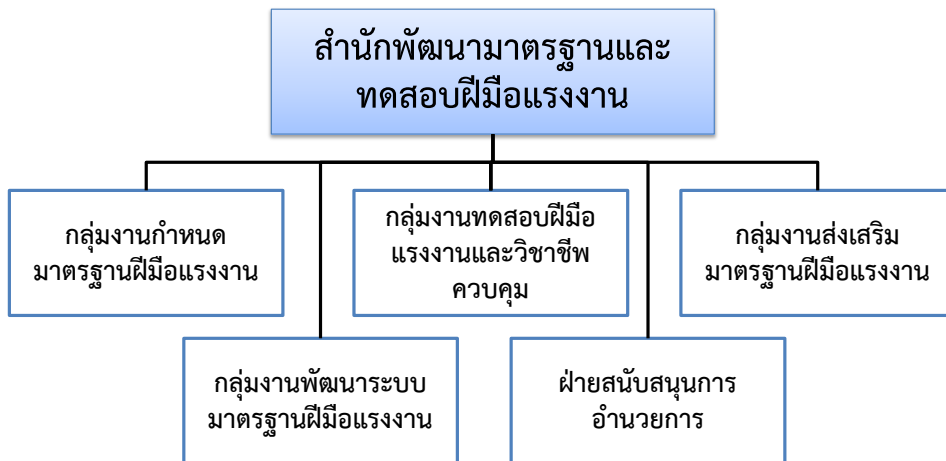
ทั้งนี้การพิจารณาถึงขอบเขตภารกิจงานขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายจะพิจารณาระดับของแรงงานฝีมือถึงระดับหัวหน้า/ผู้จัดการงานเพื่อที่จะเน้นการยกระดับฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานในระดับที่สูงกว่านั้นจะมีหน่วยงานต่างๆที่ได้ทำการผลิตและพัฒนาแรงงานอยู่แล้ว เช่น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้แรงงานในระดับสูงที่เป็นวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ นักบัญชี ฯลฯ ล้วนแล้วแต่มีกฎหมายวิชาชีพกำกับดูแลอยู่อย่างเข้มงวด หรือแม้แต่วิชาชีพอื่นๆในระดับสูงที่ไม่มีการกฎหมายเฉพาะกำกับ ก็มักจะมีสมาคมหรือองค์กรอาชีพมารวมตัวกันเพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมืออย่างเข้มแข็ง จึงเห็นว่าขอบเขตภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบในระยะนี้ควรที่จะกำหนดขอบเขตไว้ในระดับของแรงงานฝีมือถึงระดับหัวหน้า/ผู้จัดการงาน ดังแสดงในรูปที่ ๘.๕



รูปที่ ๘.๕ ขอบเขตของภารกิจ (Scope)

### ๘.๒ โครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ในปัจจุบัน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สำนักฯ ๕ หน่วย คือ ๑) กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒) กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) กลุ่มงานทดสอบฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม ๔) ฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวก ๕) กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน และอัตรากำลังคนเฉพาะส่วนกลางของ สมฐ. ๗๗ อัตรา จำแนกเป็น ข้าราชการ ๔๖ อัตรา พนักงานราชการ ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๘ อัตรา ดังแสดงในรูปที่ ๘.๖ และตารางที่ ๘.๒



รูปที่ ๘.๖ โครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๘.๒ อัตรากำลัง (เฉพาะส่วนกลาง) ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ (พรก.+สจ.ปจ.)	รวม (กรอบ ขรก.+กรอบ พรก.)	ลูกจ้างประจำ (รวมอยู่ใน กรอบ พรก.)
1	นักบริหาร/ผชช.	9	9	18	
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	6	7	13	
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	7	13	
4	กลุ่มกฎหมาย	8	11	19	
5	สำนักงานเลขานุการกรม	12	30	42	23
6	กองคลัง	18	27	45	
7	กองการเจ้าหน้าที่	22	26	48	
8	กองแผนงานและสารสนเทศ	23	23	46	2
9	กองวิเทศสัมพันธ์	6	2	8	
10	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานฯ	20	18	38	2
11	<b>สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>69</b>	<b>8</b>
12	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	9	28	37	
13	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	61	27	88	9
14	กองยุทธศาสตร์และและเครือข่ายการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	8	13	21	
	รวมส่วนกลาง	254	251	505	44

### 8.2.1 การวิเคราะห์ McKinsey 7-S

ขณะที่ปรึกษาได้นำเอากรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey ๗-S) เป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ที่ถูกนำมาใช้เป็นหลักสากล ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.๑๙๘๐ โดย Robert Waterman , Tom Peter and Julien Phillips ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้พิจารณาและวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรประกอบด้วยปัจจัย ๗ ประการ ดังนี้

๑. Strategy (ยุทธศาสตร์/นโยบาย)
๒. Structure (โครงสร้าง)
๓. System (ระบบงาน)
๔. Staff (บุคลากร)
๕. Style (รูปแบบการทำงาน)
๖. Skill (ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ)
๗. Shared Value (ความเข้าใจ/ค่านิยมร่วม)

ซึ่งขณะที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ McKinsey ๗-S ในแต่ละปัจจัย มีผลดังต่อไปนี้

๑. Strategy (ยุทธศาสตร์/นโยบาย)
  - รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/คุณวุฒิวิชาชีพ

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีภารกิจทับซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ/คุณวุฒิวิชาชีพอย่างรวดเร็ว
- ภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนแรงงาน มีความต้องการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ
- เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับระดับนานาชาติมาก ทำให้มีความต้องการมาตรฐานฝีมือฯที่เชื่อมโยงกับระดับสากล

๒. Structure (โครงสร้าง)

- ขาดหน่วย/บุคลากรด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาหลักการ/แผน/วิธีการทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ขาดองค์กรอาชีพที่เข้มแข็ง และขาดการวางระบบ/โครงสร้างขององค์กรอาชีพในภาพใหญ่ของประเทศ

๓. System (ระบบงาน)

- มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ รองรับการค้าแรงงานด้านมาตรฐาน
- พรบ.ส่งเสริมฯ ได้กำหนดกลไกการค้าแรงงานที่ต่อเนื่องจากมาตรฐานฝีมือและการทดสอบอย่างครบถ้วน
- มี กพร.ปช.เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายและความต้องการในการผลิตและพัฒนาแรงงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ที่เป็นกลไกดำเนินงานในพื้นที่ทุกจังหวัด

๔. Staff (บุคลากร)

- การพัฒนาผู้ทดสอบ/ประเมินที่มีคุณภาพไม่ทันความต้องการ

๕. Style (รูปแบบการทำงาน)

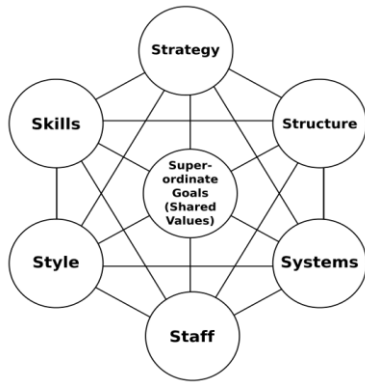
- โครงสร้างภายใน สมฐ. เป็นแบบ Functional มาก ยังไม่มีกลไกการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่มงาน รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับสำนัก/กองอื่นๆในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานยังกระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง

๖. Skill (ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ)

- บุคลากรภายใน สมฐ.ทำงานในด้านเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญสูงในเรื่องที่ตนเองทำงาน
- บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความเข้าใจในหลักการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างกัน ทั้งส่วนกลางและสถาบันฯ/ศูนย์ฯ

๗. Shared Value (ความเข้าใจ/ค่านิยมร่วม)

- ขาดการสร้างวัฒนธรรมการบูรณาการการค้าแรงงานระหว่างกลุ่มงาน/กอง/กรม/กระทรวง



Strategy – ยุทธศาสตร์/นโยบาย

- รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/คุณวุฒิวิชาชีพ
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีภารกิจที่ซับซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ/คุณวุฒิวิชาชีพอย่างรวดเร็ว
- ภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนแรงงาน มีความต้องการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ
- เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับระดับนานาชาติมาก ทำให้มีความต้องการมาตรฐานฝีมืออาชีพที่เชื่อมโยงกับระดับสากล

System – ระบบงาน

- มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ รองรับการทำงานด้านมาตรฐาน
- พรบ.ส่งเสริมฯ ได้กำหนดกลไกการทำงานที่ต่อเนื่องจากมาตรฐานฝีมือและการทดสอบอย่างครบถ้วน
- มี กพร.ปช.เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายและความต้องการในการผลิตและพัฒนาแรงงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ที่เป็นกลไกดำเนินงานในพื้นที่ทุกจังหวัด

Structure – โครงสร้าง

- ขาดหน่วย/บุคลากรด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาหลักการ/แผน/วิธีการทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ขาดองค์การอาชีพที่เข้มแข็ง และขาดการวางระบบ/โครงสร้างขององค์การอาชีพในภาพใหญ่ของประเทศ

Style – รูปแบบการทำงาน

- โครงสร้างภายใน สมฐ. เป็นแบบ Functional มาก ยังไม่มีกลไกการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่มงาน รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับสำนัก/กองอื่นๆในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานยังกระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง

Skill – ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ

- บุคลากรภายใน สมฐ.ทำงานในด้านเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญสูงในเรื่องที่ตนเองทำงาน
- บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความเข้าใจในหลักการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างกัน ทั้งส่วนกลางและสถาบันฯ/ศูนย์ฯ

Staff – บุคลากร

- การพัฒนาผู้ทดสอบ/ประเมินที่มีคุณภาพไม่ทันความต้องการ

Shared Value – ความเข้าใจ/ค่านิยมร่วม

- ขาดการสร้างวัฒนธรรมการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่มงาน/กอง/กรม/กระทรวง

รูปที่ ๘.๗ การวิเคราะห์ McKinsey 7-S

## ๘.๒.๒ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

ขณะที่ปรึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถึง จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats) ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths)

- มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ รองรับการดำเนินงานด้านมาตรฐาน
- พรบ.ส่งเสริมฯ ได้กำหนดกลไกการดำเนินงานที่ต่อเนื่องจากมาตรฐานฝีมือและการทดสอบอย่างครบถ้วน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ที่เป็นกลไกดำเนินงานในพื้นที่ทุกจังหวัด
- บุคลากรภายใน สมฐ.ทำงานในด้านเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญสูงในเรื่องที่ตนเองทำงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดหน่วย/บุคลากรด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาหลักการ/แผน/วิธีการทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- การดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานยังกระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง
- บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความเข้าใจในหลักการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างกัน ทั้งส่วนกลางและสถาบันฯ/ศูนย์ฯ
- โครงสร้างภายใน สมฐ. เป็นแบบ Functional มาก ยังไม่มีกลไกการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่มงาน รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับสำนัก/กองอื่นๆในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การพัฒนาผู้ทดสอบ/ประเมินที่มีคุณภาพไม่ทันความต้องการ

### โอกาส (Opportunities)

- รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/คุณวุฒิวิชาชีพ
- ภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนแรงงาน มีความต้องการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ
- เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับระดับนานาชาติมาก ทำให้มีความต้องการมาตรฐานฝีมือฯที่เชื่อมโยงกับระดับสากล
- มี กพร.ปช.เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายและความต้องการในการผลิตและพัฒนาแรงงาน

### อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

- ขาดองค์กรอาชีพที่เข้มแข็ง และขาดการวางระบบ/โครงสร้างขององค์กรอาชีพในภาพใหญ่ของประเทศ
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีภารกิจทับซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมี การดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ/คุณวุฒิวิชาชีพอย่างรวดเร็ว

ซึ่ง สมรรถนะ มีจุดแข็ง (Strengths) ที่ได้เปรียบในประเด็นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯที่เป็นกลไกดำเนินงานในพื้นที่ทุกจังหวัด และโอกาส (Opportunities) ที่ได้เปรียบในเรื่องของภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนแรงงาน มีความต้องการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่มีจุดอ่อน (Weakness) ที่ควรให้ความสำคัญในเรื่องบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังขาดความเข้าใจในหลักการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างกัน ทั้งส่วนกลางและสถาบัน/ศูนย์ฯ ดังแสดงในรูปที่ ๘.๘

<p><b>STRENGTHS (จุดแข็ง)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มี พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ รองรับการทำงานด้านมาตรฐาน (S1)</li> <li><input type="checkbox"/> พรบ.ส่งเสริมฯ ได้กำหนดกลไกการทำงานที่ต่อเนื่องจากมาตรฐานฝีมือและการทดสอบอย่างครบถ้วน (S2)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ ที่เป็นกลไกดำเนินงานในพื้นที่ทุกจังหวัด (S3)</li> <li><input type="checkbox"/> บุคลากรภายใน สมรรถนะทำงานในด้านเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญสูงในเรื่องที่ตนเองทำงาน (S4)</li> </ul>	<p><b>OPPORTUNITIES (โอกาส)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/คุณวุฒิวิชาชีพ (O1)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> ภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนแรงงาน มีความต้องการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (O2)</li> <li><input type="checkbox"/> เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับระดับนานาชาติมาก ทำให้มีความต้องการมาตรฐานฝีมือที่เชื่อมโยงกับระดับสากล (O3)</li> <li><input type="checkbox"/> มี กพร.ปช.เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายและความต้องการในการผลิตและพัฒนาแรงงาน (O4)</li> </ul>
<p><b>WEAKNESSES (จุดอ่อน)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ขาดหน่วย/บุคลากรด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาหลักการ/แผน/วิธีการทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (W1)</li> <li><input type="checkbox"/> การดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานยังกระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง (W2)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความเข้าใจในหลักการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างกัน ทั้งส่วนกลางและสถาบัน/ศูนย์ฯ (W3)</li> <li><input type="checkbox"/> โครงสร้างภายใน สมรรถนะ เป็นแบบ Functional มาก ยังไม่มีกลไกการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่มงาน รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับสำนัก/กองอื่นๆในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (W4)</li> <li><input type="checkbox"/> การพัฒนาผู้ทดสอบ/ประเมินที่มีคุณภาพไม่ทันความต้องการ (W5)</li> </ul>	<p><b>THREATS (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ขาดองค์การอาชีพที่เข้มแข็ง และขาดการวางระบบ/โครงสร้างขององค์การอาชีพในภาพใหญ่ของประเทศ (T1)</li> <li><input type="checkbox"/> สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีภารกิจทับซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ/คุณวุฒิวิชาชีพอย่างรวดเร็ว (T2)</li> </ul>

รูปที่ ๘.๘ การวิเคราะห์ SWOT Analysis

### ๘.๓ โครงสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ

ขณะที่ปรึกษาจำแนกยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ ออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** ส่งเสริมการนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :** พัฒนาระบบการบริหารจัดการและทรัพยากรของ สมรรถนะให้รองรับการดำเนินงาน

ซึ่งมีจุดเน้นของยุทธศาสตร์ดังนี้

- สู่มาตรฐานระดับสากล
- ความต้องการของภาคการผลิตและบริการ
- ส่งเสริมเอกชนให้เป็นแกนนำ/เจ้าภาพ
- บูรณาการระบบมาตรฐานและคุณวุฒิอื่นๆ
- ปรับโครงสร้างและกำหนดนิยามมาตรฐานฝีมือฯ
- ส่งเสริมการใช้ประโยชน์
- บูรณาการกับหลักสูตรการศึกษา
- การประกันคุณภาพ

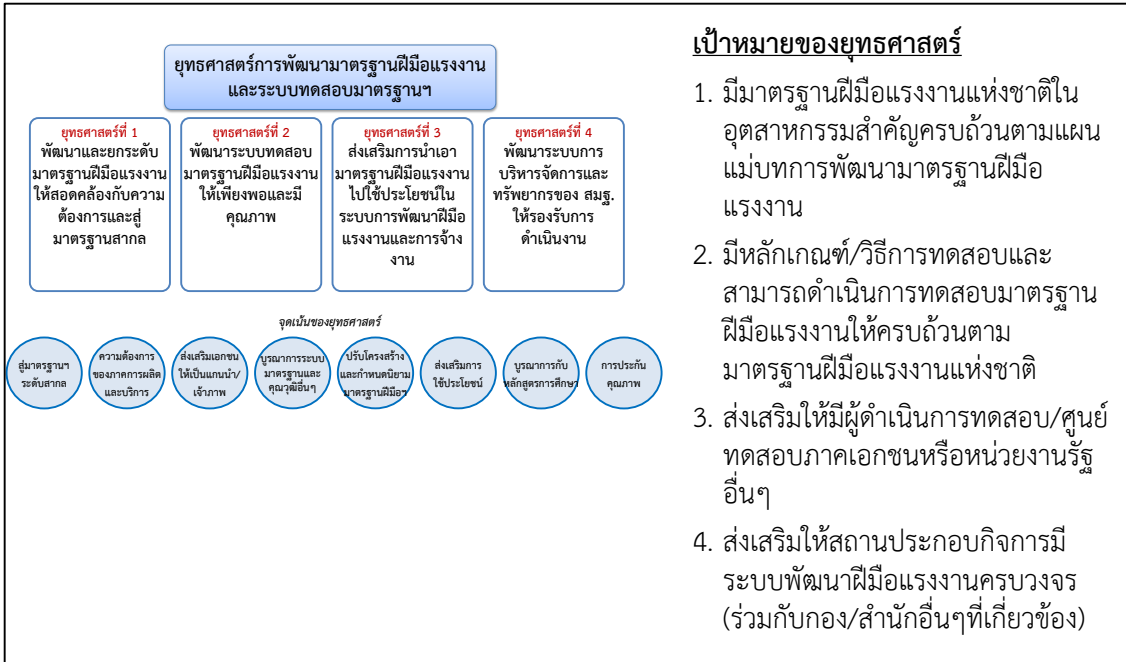
เป้าหมายยุทธศาสตร์

- ๑) มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในอุตสาหกรรมสำคัญครบถ้วนตามแผนแม่บทการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒) มีหลักเกณฑ์/วิธีการทดสอบและสามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบถ้วน ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๓) ส่งเสริมให้มีผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆ
- ๔) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร (ร่วมกับกอง/สำนักอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)

ดังแสดงในรูปที่ ๘.๙ และ รูปที่ ๘.๑๐

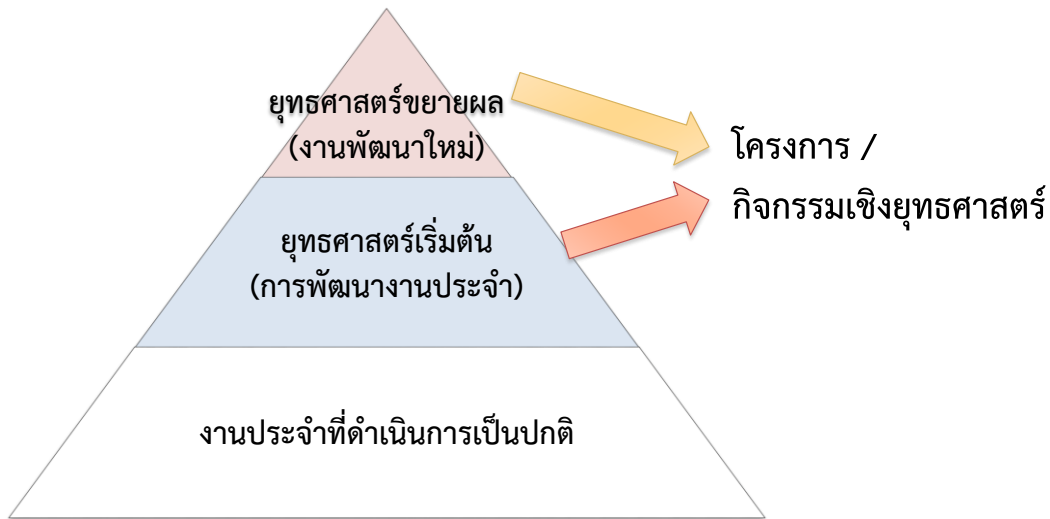


รูปที่ ๘.๙ โครงสร้างยุทธศาสตร์ฯ



รูปที่ ๘.๑๐ เป้าหมายของยุทธศาสตร์

ลักษณะงานที่เป็นยุทธศาสตร์จะต้องเริ่มจากงานประจำที่ดำเนินการเป็นปกติพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์เริ่มต้น และริเริ่มที่จะพัฒนางานใหม่เพื่อต่อยอดเป็นยุทธศาสตร์ขยายผล โดยจะนำยุทธศาสตร์เริ่มต้น และยุทธศาสตร์ขยายผลมากำหนดโครงการ/กิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังรูปที่ ๘.๑๑



รูปที่ ๘.๑๑ ลักษณะงานที่เป็นยุทธศาสตร์

ขณะที่ปรึกษาได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฯ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๘ ตัวชี้วัด ๑๖ กิจกรรม/โครงการ ดังแสดงใน ตารางที่ ๘.๓ ถึง ตารางที่ ๘.๖

ตารางที่ ๘.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสู่มาตรฐานสากล						
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วย	๖๐	๖๑	๖๒	๖๔
			๕	๕	๕	๕
๑. มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในอุตสาหกรรมสำคัญครบถ้วนตามแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑ จำนวนอุตสาหกรรมสำคัญที่ได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	อุตสาหกรรม (เพิ่มขึ้น)	๕	๕	๕	๕
	๒ สถานประกอบการที่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน	แห่ง (เพิ่มขึ้น)	๕๐	๕๐	๑๐๐	๑๐๐
<b>โครงการ/กิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์</b>						
๑	การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญตามแผนแม่บทฯ (S๑,O๒)		/	/	/	/
๒	การทบทวนและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเดิมให้เข้าสู่โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่		/	/		
๓	จัดทำคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ (S๑, S๓, O๒)		/			
๔	จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ/ศูนย์ฯและบุคลากรของผู้ประกอบการให้มีศักยภาพในการจัดทำมาตรฐานฯ (ม.๒๖) (S๓, W๒,O๓)		/	/	/	/
๕	บูรณาการการดำเนินงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (S๑, S๒, T๒)		/	/		
๖	ผลักดันการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน (S๑, S๒, T๑)			/	/	/

ตารางที่ ๘.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ									
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วย	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๑. มีหลักเกณฑ์/วิธีการทดสอบและสามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบถ้วนตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๒. ส่งเสริมให้ผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่น ๆ เพิ่มขึ้น	๑ จำนวนศูนย์ทดสอบภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่น ๆ	แห่ง (เพิ่มขึ้น)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		
	๒ ความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	-	พัฒนา/นាំร่อง	นាំร่อง	ขยายผล	ครบทุกแห่ง			
<b>โครงการ/กิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์</b>									
๑	การวิเคราะห์และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (W๕, O๒)		/						
๒	โครงการสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ทดสอบภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่น ๆ (W๒, O๑, O๒)		/	/	/	/	/	/	/
๓	การผลิตและพัฒนาผู้ทดสอบให้สอดคล้องกับแผนส่งเสริมฯ (ตามข้อ ๑) (S๑, S๒, O๒)			/	/	/	/	/	/
๔	การขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (W๒, W๕, O๒)		/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ ๘.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำเอามาตรฐานฝีมือการนำไปใช้ประโยชน์ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

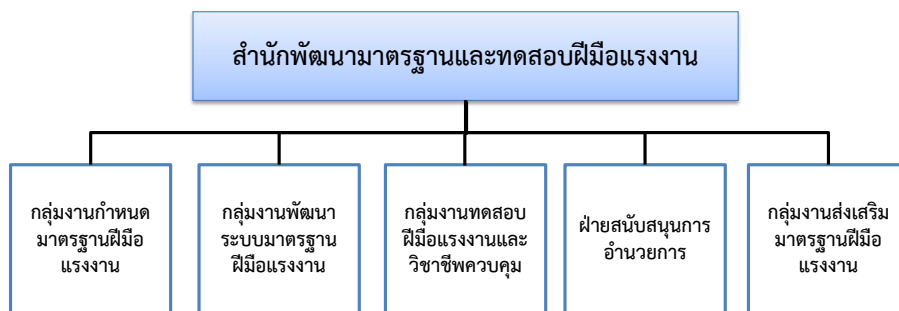
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำเอามาตรฐานฝีมือการนำไปใช้ประโยชน์ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน						
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วย	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓
			๖๔			
๑. ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรเพิ่มขึ้น ๒. ผลักดันให้สถานประกอบการและแรงงานเห็นความสำคัญของการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑ จำนวนสถานประกอบการที่มีการที่มีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร	แห่ง (เพิ่มขึ้น)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
	๒ สัดส่วนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีหลักสูตรการฝึกอบรมรองรับต่อมาตรฐานฯทั้งหมด	ร้อยละ	๒๐	๔๐	๕๐	
<b>โครงการ/กิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์</b>						
๑	การร่วมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ร่วมกับ สพท.) (W๓, W๔, O๑, O๒)		/	/	/	/
๒	การบูรณาการมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบสิทธิประโยชน์และกองทุนฯ ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ (ร่วมกับ กองส่งเสริมฯ) (S๒, O๒, O๔)		/	/		
๓	การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเพื่อให้สาธารณชนตระหนักและเข้าใจประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเลือกใช้บริการโดยผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฯ (S๒, S๓, O๒)		/	/	/	/

ตารางที่ ๘.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและทรัพยากรของ สมธ.ให้รองรับการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและทรัพยากรของ สมธ.ให้รองรับการดำเนินงาน									
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วย	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	ปีดำเนินการ	
			วิเคราะห์	ประกาศ	-	-	ประเมินผล		
๑. บุคลากรของ สมธ.มีความพร้อมที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามภารกิจและยุทธศาสตร์ฯ	๑ ความก้าวหน้าในการปรับโครงสร้างฯ	-	วิเคราะห์	ประกาศ	-	-	-	ประเมินผล	
	๒ สมธ.มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ	ร้อยละจำนวนบุคลากร สมธ.ที่ได้รับการฝึกอบรมตามผลการประเมิน	ร้อยละ						
<b>โครงการ/กิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์</b>									
๑	การปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานจาก Functional Structure มาเป็น Mixed Structure (W๑, W๔, O๑, O๒, O๓)		/	/					
๒	การประเมินศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมตามผลการประเมิน (S๔, W๑, W๓, O๑, O๒, O๓)		/	/	/	/	/	/	/
๓	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของ สมธ. (S๓, S๔, W๒, W๓, O๒, O๓)		/	/	/	/	/	/	/

#### ๘.๔ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานเชิงโครงสร้าง

โครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานปัจจุบันเป็นแบบ Functional Structure คือ การแบ่งโครงสร้างปฏิบัติงานตามหน้าที่ แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย ๑) กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒) กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓) กลุ่มงานทดสอบฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม ๔) ฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวก และ ๕) กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจะทำให้ทุกกลุ่มงานทำงานที่ตนเองเชี่ยวชาญเกิดการสะสมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และมีข้อด้อยคือ แต่ละกลุ่มงานทำงานแยกกันไม่ครบวงจร และอาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานฯตามอุตสาหกรรม ดังรูปที่ ๘.๑๒



##### บทวิเคราะห์

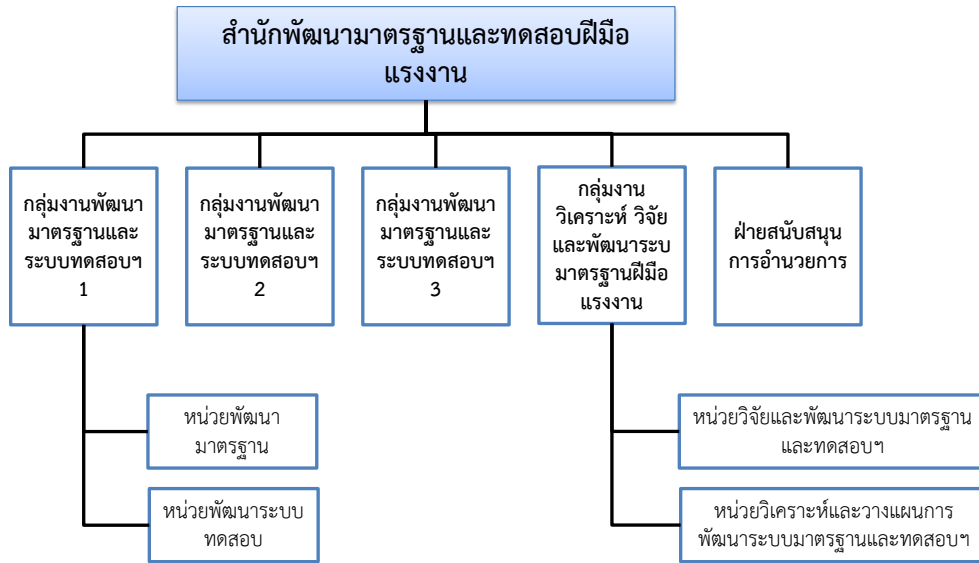
- โครงสร้างปัจจุบันเป็น Functional Structure
- มีข้อดีคือทุกกลุ่มงานทำงานที่ตนเองเชี่ยวชาญเกิดการสะสมความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน
- มีข้อด้อยคือแต่ละกลุ่มงานทำงานแยกกัน ไม่ครบวงจร และอาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานฯตามอุตสาหกรรม

รูปที่ ๘.๑๒ โครงสร้างการปฏิบัติงาน

จากโครงสร้างการทำงานปัจจุบันเป็น Functional Structure ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรมฯ คณะที่ปรึกษาจึงเสนอทางเลือกการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานออกเป็น ๒ ทางเลือก ดังนี้

##### ๘.๔.๑ ข้อเสนอโครงสร้างการปฏิบัติงาน (ทางเลือกที่ ๑)

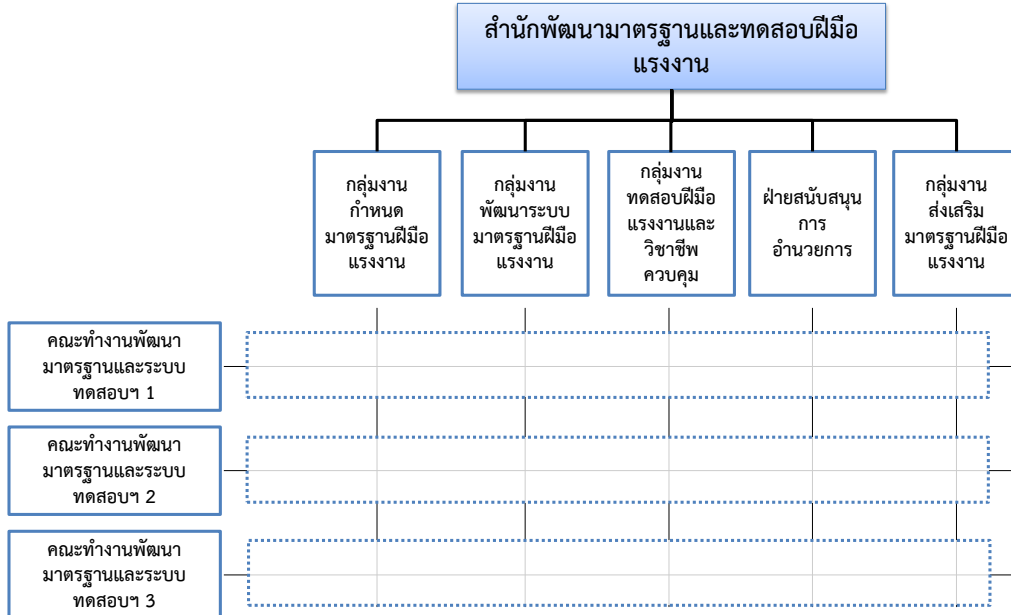
คณะที่ปรึกษาเสนอการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๑ คือ การปรับจากกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลุ่มงานทดสอบฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม และกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน เปลี่ยนเป็น กลุ่มงานพัฒนามาตรฐานและทดสอบระบบฯ ๑,๒ และ ๓ โดยภายในกลุ่มงานแบ่งเป็น หน่วยพัฒนามาตรฐาน หน่วยพัฒนาระบบทดสอบ เพื่อให้การทำงานครบวงจร บุคลากรของหน่วยงานสามารถเข้าใจงานในทุกบทบาท และเพิ่มกลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีหน่วยงานย่อยคือ หน่วยวิจัยและพัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบฯ และหน่วยวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบฯ และยังคงฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวกไว้เช่นเดิม ดังรูปที่ ๘.๑๓



รูปที่ ๘.๑๓ โครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๑

๘.๔.๒ ข้อเสนอโครงสร้างการปฏิบัติงาน (ทางเลือกที่ ๒)

คณะที่ปรึกษาเสนอการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๒ คือ คงโครงสร้างการทำงานปัจจุบันตามสายงาน (Functional Structure) ไว้ และแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนามาตรฐานและระบบทดสอบฯ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในลักษณะงานสายงานอื่นนอกจากสายงานที่ปฏิบัติ ดังรูปที่ ๘.๑๔



รูปที่ ๘.๑๔ โครงสร้างการปฏิบัติงานทางเลือกที่ ๒

๘.๔.๓ ข้อเสนอการปรับโครงสร้าง

- ๑) ในระยะเวลา ๓ ปีแรก ให้ใช้โครงสร้างตามทางเลือกที่ ๒ (ตั้งคณะทำงาน)

- ผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานในรูปแบบนี้อย่างชัดเจน
  - ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานของ จนท. ให้ชัดเจนระหว่าง ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (Function) และผู้บังคับบัญชาในขณะทำงาน
- ๒) ในปีที่ ๓ ให้ทำการติดตามประเมินผล วิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามทางเลือกที่ ๑

#### ๘.๕ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในยุทธศาสตร์

รายละเอียดเบื้องต้นสำหรับโครงการและกิจกรรมที่อยู่ภายในยุทธศาสตร์ จำแนกตามยุทธศาสตร์ มีดังต่อไปนี้

##### ๘.๕.๑ โครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมทั้งสิ้น ๖ โครงการ ดังต่อไปนี้

---

## โครงการที่ ๑.๑: การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญตามแผนแม่บทฯ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ ปีละ ๕ อุตสาหกรรม
- ๑.๒. เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้กำหนดขึ้น

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. วิเคราะห์ความสำคัญและการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๒.๒. วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมเพื่อระบุอุตสาหกรรมย่อย
- ๒.๓. วิเคราะห์กลุ่มอาชีพ/ตำแหน่งงานที่อยู่ในแต่ละอุตสาหกรรมย่อย
- ๒.๔. วิเคราะห์และคัดเลือกอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญภายในแต่ละกลุ่มอาชีพ
- ๒.๕. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของอาชีพ/ตำแหน่งงานสำคัญที่ได้คัดเลือกมา
- ๒.๖. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. ร่วมกับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม/องค์กรอาชีพ เพื่อให้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามขอบเขตการดำเนินงาน โดยเน้นให้กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและ/หรือองค์กรอาชีพเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. อุตสาหกรรมสำคัญตามแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในอุตสาหกรรมสำคัญ ๕ อุตสาหกรรมต่อปี
- ๕.๒. หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนดขึ้น

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ปีละ ๕ อุตสาหกรรม

---

## โครงการที่ ๑.๒: การทบทวนและจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเดิมให้เข้าสู่โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อทบทวนความเหมาะสมของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้จัดทำขึ้นแล้ว และปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับกรอบโครงสร้างและนิยามของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ
- ๑.๒. เพื่อจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้จัดทำขึ้นแล้วเข้าสู่โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่ที่มี ๕ ระดับ

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. วิเคราะห์และทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้จัดทำขึ้นแล้ว เพื่อให้ทราบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานฉบับใดบ้างที่สอดคล้องกับโครงสร้างและระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใหม่ และฉบับใดบ้างที่ไม่สอดคล้อง ต้องได้รับการปรับปรุง
- ๒.๒. ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใหม่ เพื่อให้มีความสอดคล้องและสามารถจัดเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ๕ ระดับได้
- ๒.๓. จัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้จัดทำขึ้นแล้วเข้าสู่โครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่ที่มี ๕ ระดับ

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนและวิเคราะห์มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้จัดทำขึ้นแล้ว เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ได้จัดทำขึ้นแล้วก่อนหน้านี้ทั้งหมด

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการปรับปรุงแล้วให้สอดคล้องกับโครงสร้างและนิยามของมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

## โครงการที่ ๑.๓: จัดทำคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อจัดทำคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
- ๑.๒. เพื่อฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนและทำความเข้าใจโครงสร้างและนิยามใหม่ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒.๒. จัดทำโครงร่างกระบวนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒.๓. จัดทำแนวทางการทำงานร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรมและองค์กรวิชาชีพที่จะมาเป็นเจ้าภาพในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. ประมวลกระบวนการดำเนินงานและจัดทำเป็นคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒.๕. จัดทำการรับฟังความคิดเห็นของประชาคมกรมนาพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องความเหมาะสมถูกต้องของคู่มือฯ
- ๒.๖. จัดการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ส่วนกลางอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และอาจสรรหาผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาร่วมพิจารณาและเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ๔.๒. เจ้าหน้าที่ส่วนกลางอื่นๆของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. คู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ
- ๕.๒. เจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามคู่มือฯ

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

---

## โครงการที่ ๑.๔: จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ/ศูนย์ฯและบุคลากรของผู้ประกอบกิจการให้มีศักยภาพในการจัดทำมาตรฐานฯ (ม.๒๖)

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) ตามคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับจังหวัดต่อไป
- ๑.๒. เพื่อให้ผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) ตามคู่มือการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. กำหนด/เสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมแห่งละ ๒ ท่านและผู้อำนวยการแห่งละ ๑ ท่าน รวมแห่งละ ๓ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๒๒๘ คน
- ๒.๒. จัดทำเนื้อหาและเอกสารการฝึกอบรม ข้อสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test/ Post-test)
- ๒.๓. กำหนดแผนการจัดการฝึกอบรมใช้ระยะเวลา ๓ วัน ๒ คืน โดยแบ่งออกเป็น ๕ รุ่น รุ่นละ ประมาณ ๔๕ ท่าน โดยในการฝึกอบรมจะมีทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการนำเสนอผลงาน
- ๒.๔. จัดการฝึกอบรมตามแผนงานและกรอบการจัดฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยอาจจัด ณ โรงแรมใน กรุงเทพมหานครและ/หรือตามภูมิภาคต่างๆ
- ๒.๕. ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ จัดการฝึกอบรมผู้ประกอบกิจการมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) ตามจำนวนที่เหมาะสม
- ๒.๖. สรุปผลการฝึกอบรม
- ๒.๗. ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม โดยมีการติดตามการดำเนินงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมแห่งละ ๒ ท่านและผู้อำนวยการแห่งละ ๑ ท่าน รวมแห่งละ ๓ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๒๒๘ คน
- ๔.๒. บุคลากรของผู้ประกอบกิจการที่มีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖)

## ๕. ผลที่จะได้รับ

๕.๑. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้รับการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามคู่มือฯ

## ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

---

## โครงการที่ ๑.๕: การบูรณาการการดำเนินงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อกำหนดกรอบบทบาทหน้าที่การดำเนินงานร่วมกันแบบบูรณาการการ กับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของทุกฝ่าย
- ๑.๒. เพื่อบรรลุข้อตกลงการดำเนินงานตามกรอบบทบาทหน้าที่และขอบเขตการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. กำหนดกรอบและจุดยืนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และกำหนดข้อเสนอการแบ่งขอบเขตภารกิจระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒. เสร็จจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (หากมี) เพื่อหาข้อยุติเบื้องต้นในเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ ตลอดจนคุณวุฒิ/มาตรฐานอื่นๆที่อาจมี
- ๒.๓. ปรับปรุงกรอบและขอบเขตการดำเนินงานตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
- ๒.๔. เสร็จจากกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (หากมี) เพื่อหาข้อยุติในเรื่องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ ตลอดจนคุณวุฒิ/มาตรฐานอื่นๆที่อาจมี
- ๒.๕. ทำบันทึกข้อตกลงในการแบ่งขอบเขตของภาระหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆตามข้อยุติที่ได้
- ๒.๖. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหลังมีการลงนามบันทึกข้อตกลงอย่างเป็นทางการ

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับฟังและกำหนดทางออกในเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
- ๔.๒. สถาบันการอุดมศึกษา
- ๔.๓. ประชาชนโดยทั่วไป

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. ข้อตกลงเพื่อการแบ่งขอบเขตภารกิจระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และหน่วยงานอื่นๆ

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

---

## โครงการที่ ๑.๖: โครงการการจัดตั้งองค์กรอาชีพเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อให้มีองค์กรอาชีพเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มอาชีพและแรงงานผู้ประกอบการอาชีพและมีส่วนร่วมร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๑.๒. เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรอาชีพที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนและศึกษาหลักการและแนวทางการจัดตั้งองค์กรอาชีพเพื่อการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และศึกษาประสบการณ์จากต่างประเทศ
- ๒.๒. กำหนดหลักการและแนวทางการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรอาชีพ หลักเกณฑ์ในการสนับสนุนองค์กรอาชีพเพื่อการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและกำหนดแหล่งงบประมาณเพื่อการสนับสนุนการจัดตั้ง เช่น กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น และนำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ
- ๒.๓. ประกาศสาธารณะเพื่อประชาสัมพันธ์ให้องค์กรอาชีพที่มีอยู่แล้ว หรือกลุ่มแรงงานผู้ประกอบการอาชีพเดียวกัน เข้ารับการขึ้นทะเบียนและขอรับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. เปิดรับข้อเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรอาชีพ
- ๒.๕. คัดเลือกองค์กรอาชีพที่มีศักยภาพ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสนับสนุน
- ๒.๖. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินงาน หรือจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำหลักการและแนวทางการสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรอาชีพ หลักเกณฑ์ในการสนับสนุนองค์กรอาชีพ

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. องค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสำคัญที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๔.๒. กลุ่มแรงงานผู้ประกอบการอาชีพในอุตสาหกรรมสำคัญที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. องค์กรอาชีพจำนวน ๕ องค์กรต่อปี

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔

## ๘.๕.๒ โครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมทั้งสิ้น ๔ โครงการ ดังต่อไปนี้

---

### โครงการที่ ๒.๑: โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

---

#### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อส่งเสริมให้มีผู้ดำเนินการทดสอบและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง สามารถให้บริการแรงงานผู้ต้องการรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างเพียงพอ
- ๑.๒. เพื่อจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่สอดคล้องกับบริบทด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทยและสามารถรองรับความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้

#### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนกฎ ระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการทดสอบและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการทดสอบและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๓. จัดการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการทดสอบและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และองค์ประกอบอื่นๆของระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. วิเคราะห์และยกร่างแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๕. จัดการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อพิจารณาแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

#### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. ตั้งคณะทำงานฯเพื่อดำเนินการ หรือจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

#### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๒. กลุ่มอาชีพ/องค์กรอาชีพ
- ๔.๓. สถาบันการอาชีวศึกษา
- ๔.๔. สถาบันอุดมศึกษา

#### ๕. ผลที่จะได้รับ

๕.๑. แผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

---

## โครงการที่ ๒.๒: โครงการสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆให้ช่วยดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอกับความต้องการและครอบคลุมพื้นที่ของประเทศ
- ๑.๒. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. เปิดรับข้อเสนอการเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากองค์กรธุรกิจภาคเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆของรัฐ ตลอดจนองค์กรเครือข่ายอื่นๆ เช่น องค์กรอาชีพ ฯลฯ ตลอดจนการคัดสรรเชิงรุก โดยการยื่นข้อเสนอให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความพร้อมและความเหมาะสมให้เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. กำหนดแผนการปฏิบัติการ (Action Plan) สำหรับการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆที่สอดคล้องกับแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๓. ดำเนินการตามกระบวนการตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายเพื่อการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการและเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. สภาธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๒. กลุ่มอาชีพ/องค์กรอาชีพ
- ๔.๓. สถาบันการอาชีวศึกษา
- ๔.๔. สถาบันอุดมศึกษา

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มขึ้นปีละ ๑๐๐ แห่ง

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

---

## โครงการที่ ๒.๓: การผลิตและพัฒนาผู้ทดสอบให้สอดคล้องกับแผนส่งเสริมฯ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อผลิตผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานใหม่ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการทดสอบ และให้สอดคล้องกับแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๑.๒. เพื่อพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้ว ให้มีความเข้าใจและมีทักษะในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. เปิดรับสมัครผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทำการคัดสรรเชิงรุก (Active Recruitment)
- ๒.๒. ทำการคัดเลือกโดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและศักยภาพของผู้สมัครเป็นผู้ทดสอบฯ
- ๒.๓. พัฒนาผู้ผ่านหลักเกณฑ์เพื่อเป็นผู้ทดสอบที่ดี การทดสอบมีประสิทธิภาพ

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. แรงงานที่มีศักยภาพในการยกระดับให้เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. ผู้ทดสอบฯที่ผ่านกระบวนการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

---

## โครงการที่ ๒.๔: การขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑.๒. เพื่อจัดทำแผนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแผนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพให้ขยายครอบคลุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งส่วนที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและที่ดำเนินการโดยหน่วยงานเครือข่าย
- ๑.๓. เพื่อเร่งรัดให้ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งศูนย์ทดสอบดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและที่ดำเนินการโดยหน่วยงานเครือข่าย

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนและเรียนรู้ระบบประกันคุณภาพของการทดสอบในต่างประเทศและตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการทดสอบทักษะฝีมือ
- ๒.๒. กำหนดหลักการและกรอบการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับประเทศไทย
- ๒.๓. จัดทำแผนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแผนการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพให้ขยายครอบคลุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งส่วนที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและที่ดำเนินการโดยหน่วยงานเครือข่าย
- ๒.๔. จัดทำแผนงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๕. ให้การสนับสนุนต่อศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดระบบประกันคุณภาพในศูนย์ทดสอบฯทุกแห่ง
- ๒.๖. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๓.๒. จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อกำหนดหลักการและกรอบการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับประเทศไทย (หากยังไม่มีข้อมูลชัดเจน)

#### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. ศูนย์ทดสอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒. ศูนย์ทดสอบของภาคเอกชน
- ๔.๓. ศูนย์ทดสอบของสถาบันการอาชีวศึกษา
- ๔.๔. ศูนย์ทดสอบอื่นๆ

#### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. เกิดระบบประกันคุณภาพในศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

#### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒

#### ๘.๕.๓ โครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมทั้งสิ้น ๓ โครงการ ดังต่อไปนี้

---

## โครงการที่ ๓.๑: การร่วมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อคัดเลือกและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมฝีมือ
- ๑.๒. เพื่อร่วมกับสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำหรับผู้ประสงค์จะฝึกฝีมือเพื่อนำไปสู่การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อคัดเลือกมาตรฐานฝีมือฯที่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมฝีมือเพื่อนำไปสู่การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. กำหนดกรอบและโครงสร้างของหลักสูตรที่สอดคล้องกับรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อ้างอิงอยู่
- ๒.๓. จัดตั้งคณะกรรมการร่วมกับสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเพื่อจัดทำเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามกรอบและโครงสร้างที่กำหนด
- ๒.๔. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๕. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตร

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะกรรมการร่วมกับสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเพื่อจัดทำเนื้อหาหลักสูตร
- ๓.๒. จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำเนื้อหาหลักสูตรโดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากลั่นกรอง

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. ผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความสำคัญ

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔

---

## โครงการที่ ๓.๒: การบูรณาการมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบสิทธิประโยชน์และกองทุนฯ ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อใช้ระบบสิทธิประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างแท้จริง
- ๑.๒. เพื่อใช้ประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายสำหรับระบบสิทธิประโยชน์และกองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๒. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการให้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอาชีพยกระดับฝีมือด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๓. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการใช้เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และ/หรืออุดหนุนการฝึกอบรมฝีมือที่นำไปสู่การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชน และแรงงานผู้ประกอบการอาชีพทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานวิเคราะห์การบูรณาการมาตรฐานฝีมือแรงงานกับระบบสิทธิประโยชน์และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. แรงงานผู้ประกอบการอาชีพ (ได้รับการพัฒนาฝีมือ)
- ๔.๒. ผู้ประกอบการ (ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี และได้เพิ่มคุณภาพและผลิตภาพของผลผลิตและบริการ)

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายที่บูรณาการระหว่างระบบสิทธิประโยชน์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

---

## โครงการที่ ๓.๓: การประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเพื่อให้สาธารณะตระหนักและเข้าใจประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเลือกใช้ผลิตภัณฑ์/บริการโดยผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานฯ

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้สังคมรับรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๑.๒. เพื่อส่งเสริมให้เกิดตราสัญลักษณ์ (แบรนด์) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้กับสินค้าและบริการที่ผ่านเงื่อนไขการใช้แรงงานที่ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคม ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. ประชุมระดมความคิดเห็นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและภายนอก ได้แก่ ภาคเอกชน สมาคมธุรกิจอุตสาหกรรม เครือข่ายผู้ประกอบการ ฯลฯ เพื่อให้ได้ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด
- ๒.๓. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงแนวทางการใช้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. กำหนดแผนการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๕. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมตามแผนฯ
- ๒.๖. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคม เพื่อกำหนดกรอบและขับเคลื่อนการดำเนินงาน
- ๓.๒. จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมและแนวทางการใช้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานในสินค้าและบริการ

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. ประชาชน ผู้บริโภคสินค้าและบริการ
- ๔.๒. ผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าและให้บริการที่อาจจะใช้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานในการสร้างคุณค่าให้สินค้าและบริการของตน

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. แนวทางการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๕.๒. แนวทางการใช้ตราสัญลักษณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานในสินค้าและบริการ

๕.๓. แผนการประชาสัมพันธ์และสื่อสารสังคมเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของมาตรฐานฝีมือ  
แรงงาน

**๖. ระยะเวลาดำเนินการ**

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๔

#### ๘.๕.๔ โครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมทั้งสิ้น ๓ โครงการ ดังต่อไปนี้

---

#### โครงการที่ ๔.๑: การปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานจาก Functional Structure มาเป็น Mixed Structure

---

##### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อวิเคราะห์ กำหนดหลักการและแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนา ฝีมือแรงงาน จากโครงสร้างองค์กรแบบ Function Structure มาเป็น Mixed Structure
- ๑.๒. เพื่อขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ตามหลักการและแนวทาง

##### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมาย และทิศทางเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ยุทธศาสตร์การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน เป็นต้น
- ๒.๓. ประชุมระดมความคิดเห็นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในสำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานฯ ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒.๔. วิเคราะห์และกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับทิศทางเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผน แม่บทต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕. วิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดของโครงสร้างใหม่ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน สำคัญ (KPI) และภารกิจของหน่วยงานย่อยภายใต้โครงสร้างใหม่
- ๒.๖. ยกร่างภารกิจตามโครงสร้างใหม่ พร้อมยกร่างกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗. ดำเนินการตามกระบวนการตามกฎหมายเพื่อการปรับโครงสร้างองค์กร
- ๒.๘. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

##### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานปรับโครงสร้างองค์กรสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

##### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. บุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (ในฐานะหน่วยงานหลัก)
- ๔.๒. บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

##### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. การปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

##### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

---

## โครงการที่ ๔.๒: การประเมินศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การการฝึกอบรมตามผลการประเมิน

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อทำการประเมินศักยภาพของบุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๑.๒. เพื่อเตรียมการพัฒนาบุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานตามผลการประเมินศักยภาพ

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. กำหนดศักยภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๒.๒. จัดทำกรอบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินศักยภาพของบุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ๒.๓. ดำเนินการประเมินศักยภาพบุคลากรตามกรอบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้
- ๒.๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมินศักยภาพ
- ๒.๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานประเมินศักยภาพของบุคลากร

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. บุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (ในฐานะหน่วยงานหลัก)

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. ผลการประเมินศักยภาพบุคลากร
- ๕.๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมินศักยภาพ

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔

---

## โครงการที่ ๔.๓: จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของ สมธู.

---

### ๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑. เพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ๑.๒. เพื่อสนับสนุนให้นำเอาคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานและเกิดประสิทธิภาพ

### ๒. ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๒.๑. ทบทวนกฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานฯ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการทำขึ้นแล้ว
- ๒.๒. จำแนกกระบวนการงาน (Workflow) ของสำนักพัฒนามาตรฐานฯ ที่ชัดเจน พร้อมกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน และขั้นตอนการดำเนินงานภายในกระบวนการ
- ๒.๓. ยกร่างคู่มือการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานและขั้นตอนการทำงานที่กำหนด
- ๒.๔. ประชุมเพื่อระดมและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในสำนักพัฒนามาตรฐาน
- ๒.๕. ปรับปรุงคู่มือตามผลการระดมและรับฟังความคิดเห็น
- ๒.๖. ติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์คู่มือ

### ๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. จัดตั้งคณะทำงานประเมินศักยภาพของบุคลากร
- ๓.๒. จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำคู่มือฯ

### ๔. กลุ่มเป้าหมาย

- ๔.๑. บุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

### ๕. ผลที่จะได้รับ

- ๕.๑. คู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของ สมธู.

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๑

