

รายงานฉบับสมบูรณ์

แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เสนอต่อ



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

โดย



มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

พฤศจิกายน 2549

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1-1
1.1 ความเป็นมา.....	1-1
1.2 วัตถุประสงค์.....	1-2
1.3 กรอบของการศึกษา.....	1-3
1.4 ขอบเขตของแผนแม่บท.....	1-12
1.5 เอกสารหลักที่ใช้จัดทำแผนแม่บท.....	1-15
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน (โดยสังเขป) ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ.....	2-1
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการวางแผนกำลังคน.....	2-1
2.2 วิวัฒนาการของการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย.....	2-4
2.3 ทบทวนแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่าง ๆ.....	2-22
บทที่ 3 สภาพปัญหาการพัฒนากำลังคน.....	3-1
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากำลังคนกับการพัฒนาเศรษฐกิจรายสาขา (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ).....	3-1
3.2 กำลังคนของประเทศในปัจจุบันและปัญหาที่ยังแก้ไม่ครบถ้วน.....	3-14
3.3 แนวโน้มทางเศรษฐกิจและการจ้างงานในอนาคต.....	3-22
3.4 สรุป SWOT ของกำลังคนของประเทศไทย.....	3-47
บทที่ 4 แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย.....	4-1
4.1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ (พ.ศ. 2550-2559).....	4-1
4.2 แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559).....	4-3
บทที่ 5 การบริหารแผนกำลังคน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล.....	5-1
5.1 การบริหารแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559).....	5-1
5.2 ลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการดำเนินงานแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย.....	5-2
5.3 การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล.....	5-8
5.4 ดัชนีชี้วัดเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามแผนที่คาดหวัง.....	5-8
5.5 ข้อเสนอแนะในการประสานงาน.....	5-9
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก ก. สรุปผลการสัมมนา	
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทยระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-10.....	2-19
ตารางที่ 2.2	สรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2-31
ตารางที่ 2.3	ความสอดคล้องระหว่างข้อเสนอแนะจากการวิจัยกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน.....	2-33
ตารางที่ 3.1	แสดงสัดส่วนภาคการผลิตของผลิตภัณฑ์มวลรวม ปี 2524-2547.....	3-2
ตารางที่ 3.2	สัดส่วนการผลิตสาขาต่างๆ ปี 2538-2547	3-5
ตารางที่ 3.3	การจ้างงานของประเทศไทยแบ่งตามสาขาการผลิต	3-7
ตารางที่ 3.4	จำนวนคนต่างด้าวที่ยื่นคำขอ จำแนกตามการได้รับอนุญาตให้ทำงาน.....	3-7
ตารางที่ 3.5	แสดงสัดส่วน GDP ของภาคบริการ ปี 2547.....	3-13
ตารางที่ 3.6	จำนวนประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามอายุ ปี 2540 และ ปี 2548.....	3-15
ตารางที่ 3.7	จำนวนประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2540 และ 2548.....	3-16
ตารางที่ 3.7.1	มูลค่าเฉลี่ยสัดส่วนและการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ค่าคงที่ปี 2531) ระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี	3-24
ตารางที่ 3.8	จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ปี 2540 – 48.....	3-27
ตารางที่ 3.9	อัตราการเติบโตเฉลี่ย (Compound rate) ของจำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม	3-28
ตารางที่ 3.10	จำนวนสัดส่วนและอัตราการขยายตัวการจ้างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2544 – 48	3-29
ตารางที่ 3.11	จำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548.....	3-29
ตารางที่ 3.12	การคาดประมาณการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า	3-30
ตารางที่ 3.13	การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 3 ปี (ปี 2550-2552).....	3-31
ตารางที่ 3.14	การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 5 ปี (ปี 2550-2554).....	3-32
ตารางที่ 3.15	การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 10 ปี (ปี 2555-2559).....	3-33
ตารางที่ 3.16	ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Flow) จำแนกตามระดับการศึกษา 2550-2559.....	3-34
ตารางที่ 3.17	การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามสาขาการผลิตหลัก ในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า.....	3-36
ตารางที่ 3.18	การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า.....	3-37

ตารางที่ 3.19	ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มจำแนกตามสาขาการผลิตหลักและระดับการศึกษา ในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี	3-38
ตารางที่ 3.20	แสดงช่วงห่าง (GAP) ระหว่าง จำนวน flow ของแรงงานที่ผลิตได้แต่ละปีกับความต้องการแรงงาน.....	3-39
ตารางที่ 3.21	ผู้ว่างงานจำแนกตามสถานภาพการทำงานก่อนการว่างงานปี 2548 ไตรมาส 3.....	3-39
ตารางที่ 3.22	สรุปช่วงห่าง (GAP) ของทักษะที่สำคัญของอุตสาหกรรมโดยรวม	3-41
ตารางที่ 3.23	รายละเอียดของการขาดแคลนความรู้/ทักษะในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม.....	3-41
ตารางที่ 4.1	แสดงเมตริกซ์ของแผนพัฒนากำลังคน (ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์) ระยะเวลาในการปฏิบัติ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ.....	4-17
ตารางที่ 5.1	กระทรวงและหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการนำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันไปสู่การปฏิบัติ.....	5-10

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 3.1 อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ.....	3-1
แผนภาพที่ 3.2 สัดส่วนรายได้ประชาชาติ	3-2
แผนภาพที่ 3.3 การนำเข้าและส่งออกสินค้า	3-3
แผนภาพที่ 3.4 การนำเข้าและส่งออกบริการ.....	3-3
แผนภาพที่ 3.5 สัดส่วนการนำเข้าจากต่างประเทศ.....	3-4
แผนภาพที่ 3.6 มูลค่าการนำเข้าจากต่างประเทศ.....	3-5
แผนภาพที่ 3.7 โครงสร้างอุตสาหกรรม.....	3-11
แผนภาพที่ 3.8 ภารกิจของวิศวกรที่จำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน.....	3-12
แผนภาพที่ 3.9 แสดงขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย	3-51
แผนภาพที่ 4.1 สรุปลขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในระดับภูมิภาค.....	4-2
แผนภาพที่ 4.2 ความเชื่อมโยงของแผนฯ ต่างๆ กับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในระยะยาว	4-2

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นโครงการที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้กลุ่มการพัฒนาแรงงาน ฝ่าย การวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเป็นผู้จัดทำโครงการ ซึ่งใน กระบวนการศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ มากมายที่มีส่วนทำให้โครงการวิจัยนี้สำเร็จได้ ด้วยดี จนไม่สามารถจะเอ่ยนามแสดงความขอบคุณได้ทั้งหมด จึงได้แสดงความขอบคุณต่อบุคคลหรือ หน่วยงานหลักๆ บางส่วนดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณท่านปลัดกระทรวงแรงงาน นายจรรพงค์ เรืองสุวรรณ นายไพศาล พฤติพร รอง ปลัดกระทรวงแรงงาน นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ ปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งนายสุรินทร์ จิรวินิชย์ รักษา ราชการแทนปลัดกระทรวงแรงงาน ที่มีส่วนสนับสนุนและมีความมุ่งมั่นที่จะให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงที่ รับผิดชอบข้อมูลด้านแรงงานอย่างครบวงจรและมีแผนกำลังคนทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัดที่เกิด ประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

ขอขอบคุณคณะกรรมการกำกับการศึกษาทุกท่าน โดยเฉพาะประธานคณะกรรมการ นายไพศาล พฤติพร ที่มีความเข้าใจต่อความยากลำบากของการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย เรื่องนี้

การวิจัยเรื่องนี้ไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ สำนักงานประกันสังคม ภาคเอกชน และนักวิชาการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้ให้ความร่วมมือทั้ง ทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วมกับโครงการด้วยความเสียสละจนโครงการจบลงด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อข้าราชการของกลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทุกท่านที่ทำหน้าที่ประสานงานเป็นอย่างดี ตลอดช่วงอายุของโครงการ

คณะวิจัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ประเทศไทยเริ่มต้นตัวในการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนากำลังคนอย่างจริงจัง เป็นช่วงหลังจากที่ประเทศไทยได้ประสบปัญหาวิกฤติทางการเงินเมื่อปี 2540 โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 ตามมติของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2541 ซึ่งมี ฯพณฯ พิชัย รัตตกุล นายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมี ดร.ไตรรงค์ สุวรรณคีรี เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น หลังจากนั้นมีการจัดทำแผนเกี่ยวกับกำลังคนตามมาอีกหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น (ดูรายละเอียดตอนที่ 2.2)

นับเป็นเวลาเกือบ 10 ปีตั้งแต่มีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนากำลังคนฉบับปี 2541 ได้มีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศอีกมากมาย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก (Globalization Change) ที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของการแข่งขันโดยเฉพาะด้านการค้าที่รุนแรงจนส่งผลกระทบต่อการค้าและการลงทุนของประเทศไทยเป็นอย่างมาก สังคมโลกด้านเทคโนโลยีก็เปลี่ยนไปเช่นกัน โดยมีแนวโน้มผลักดันให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้ความรู้และเทคโนโลยีเป็นฐานในการพัฒนา (Knowledge-based Economy) โดยเฉพาะรัฐบาลที่ผ่านมา (ดร. ทักษิณ ชินวัตร) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่เป้าหมายที่มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ถึงแม้รัฐบาลจะได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ แต่ประเทศไทยยังคงไม่อาจยกระดับทักษะความสามารถแรงงานให้เป็นฐานในการแข่งขันระดับโลกได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผล 4 ประการคือ

1. แรงงานไทยยังมีระดับการศึกษาต่ำ และด้อยคุณภาพ ซึ่งสะท้อนจากผลิตภาพแรงงานที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน
2. รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในด้านนโยบายและการลงทุน ด้านการศึกษาในระดับสูงมาโดยตลอดแต่ผลการพัฒนากลับมีประสิทธิภาพต่ำสำหรับกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถเฉพาะหรือขั้นสูง (Specialized / Advanced Human Resources)
3. ปริมาณกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีน้อย และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนมากขึ้นไม่เพียงพอสำหรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม และการพัฒนาประเทศในอนาคตอันใกล้
4. คุณภาพของกำลังคนที่ผลิตจากสถาบันการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้น้ำหนักในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) กับความสำคัญของการพัฒนาและการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “คน” หรือ “ทุนมนุษย์” จึงเป็นทุนสังคมที่สำคัญที่สุด โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับผลจากการพัฒนา ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในตอนๆ 2.3 ต่อไป

การพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาและทักษะแรงงานไทยให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาแรงงานที่พึงประสงค์ของไทย ได้สะท้อนให้เห็นจากความจำเป็นที่ไทยต้องก้าวให้พ้นจากขั้นตอนการผลิตที่อาศัยแรงงานแบบเข้มข้น (Labor intensive) ไปสู่การผลิตที่ใช้แรงงานที่มีทักษะ (Skill intensive) การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีแบบเข้มข้น (Technology intensive) และความรู้แบบเข้มข้น (Knowledge intensive) เพื่อให้ตามทันการเปลี่ยนแปลงทางการค้าและเศรษฐกิจโลกที่อาศัยเทคโนโลยีใหม่ และแรงงานฝีมือเพื่อเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยผลิตและทำให้ค่าใช้จ่ายการผลิตและการตลาดถูกกว่าประเทศคู่แข่งขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ยกระดับฝีมือแรงงาน และสนับสนุนมาตรการทางการเงิน การคลัง เพื่อให้การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานตอบสนองความต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ขณะเดียวกันมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพไปพร้อมๆ กัน

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อจัดทำแผนแม่บทพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ ในระดับประเทศทั้งในระยะสั้น (1-3 ปี) ระยะปานกลาง (3-5 ปี) และระยะยาว (5-10 ปี) ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลทั้งในด้าน Demand และ Supply ซึ่งแผนดังกล่าวมีรายละเอียดครอบคลุมแต่ละระยะเวลาดังนี้

(1) จัดทำแผนระยะสั้น (1-3 ปี) โดยพิจารณาความเหมาะสมในการฝึกอบรมแรงงานว่า ควรจะฝึกฝีมือด้านใดบ้าง จำนวนเท่าใด เพื่อตอบสนองความต้องการด้านใด อย่างไร และหน่วยงานใดจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการฝึก ทั้งนี้เพื่อให้เห็นรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่หน่วยงานเกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติ เพื่อให้มีแรงงานที่มีคุณภาพ ศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานในช่วงระยะต่างๆ ได้ตามสถานการณ์จริง และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกเป็นแรงงานฝีมือ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการแข่งขันกับต่างประเทศได้

(2) จัดทำแผนระยะปานกลาง (3-5 ปี) โดยพิจารณาความเหมาะสมในการผลิตกำลังแรงงาน ว่า ควรจะใช้วิธีฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือ หรือจัดหลักสูตรการศึกษาในระยะปานกลางในสาขาใด ปีละเท่าไร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านใด และหน่วยงานใดควรเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันได้

(3) จัดทำแผนระยะยาว (5-10 ปี) โดยกำหนดปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี จำแนกตามสาขาวิชาที่จะผลิต และคุณภาพศักยภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว และหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบการผลิตให้ชัดเจน ว่าเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการ

¹ สืบเนื่องจากการสำรวจข้อมูลทั่วประเทศ ซึ่งดำเนินการโดยแรงงานจังหวัดยังดำเนินการไม่เสร็จในช่วงของโครงการรายละเอียดของสาขาอย่างี่ขาดแคลนจึงมีอาจกำหนดเป็นเป้าหมายและรายละเอียดได้

ของตลาดแรงงาน ด้านใด เป็นจำนวนเท่าใด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในระดับปริญญาตรี ปวช. ปวส. และอาชีวศึกษา เป็นต้น

1.2.2 จัดทำแผนประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากระดับฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในทุกภาคการผลิต โดยการแบ่งแยกและระบุภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน

1.3 กรอบของการศึกษา

ในการศึกษาแผนแม่บทการพัฒนากำลังคน จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่แวดล้อมการพัฒนา กำลังคน ปัจจัยบางอย่างเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกและปัจจัยอีกส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มของปัจจัยภายในประเทศ ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศอย่างมาก

1.3.1 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังคน

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน กระแสโลกาภิวัตน์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กล่าวคือ ความสำคัญของการค้าระหว่างประเทศมีผลต่อเศรษฐกิจโดยรวม ต่อรายได้และคุณภาพชีวิต ต่อการกระจายรายได้ ต่อสภาพแวดล้อมและต่อความเจริญในเชิงพื้นที่ และมีผลต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมีดังนี้

(1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการค้าและการลงทุน การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม การส่งเสริมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นการสร้างความสมดุลในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจเพื่อลดความไม่เท่าเทียมกัน พร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งที่มีเสถียรภาพในการพัฒนา โครงการความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ โครงการเขตการค้าเสรีอาเซียน-จีนและการทำข้อตกลงพิเศษไทย-จีน โครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS) คือ กัมพูชา ไทย สปป.ลาว เวียดนาม พม่า และจีนตอนใต้ (เฉพาะมณฑลยูนนาน) ประกอบด้วย แผนงานพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor) แผนงานพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor) แผนงานพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจตอนใต้ (Southern Economic Corridor) เป็นต้น โครงการยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) และโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจบังคลาเทศ อินเดีย พม่า ศรีลังกา และไทย (BIMSTEC) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านดังกล่าว เป็นผลให้สถานการณ์ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การพัฒนาอุตสาหกรรมจะเน้นอุตสาหกรรมและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตที่สูงและซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น การเตรียมวางแผนพัฒนากำลังคนมีแนวโน้มการพัฒนาด้านแรงงานและประชากรโดยต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษาและฝึกอบรมให้มากขึ้น

(2) การเพิ่มขึ้นของปริมาณการค้าโลกโดยรวม ปริมาณการค้าระหว่างภูมิภาคใหญ่ๆ เช่น ระหว่างทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป และเอเชีย เป็นต้น รวมถึงปริมาณการค้าภายในภูมิภาค เช่น ระหว่างประเทศในเอเชียด้วยกันเอง หรือแม้กระทั่งระหว่างภูมิภาคย่อย เช่น ระหว่างเอเชียตะวันออก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้

และเอเชียใต้ เป็นต้น ปริมาณการค้าที่เพิ่มขึ้นนี้ส่วนหนึ่งเป็นไปตามแนวโน้มปกติ และอีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น จากข้อตกลงทางการค้าทั้งในแบบพหุภาคีและแบบทวิภาคี ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศไทย และส่งผลโดยตรงต่อการเตรียมบุคลากรและกำลังคนของประเทศ

(3) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ ดังกล่าว โดยจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งการเตรียมการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในด้านต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคงในเวทีโลก

(4) การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินของโลก ทำให้การเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้าและบริการ รวมทั้งคนในระหว่างประเทศมีความคล่องตัวมากขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยต้องดำเนินนโยบายการค้าในเชิงรุก ทั้งการหาตลาดเพิ่มและการผลักดันให้ผู้ผลิตในประเทศไทยปรับตัวให้ทันให้สามารถแข่งขันได้บนฐานความรู้และทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจของภาคเศรษฐกิจต่างๆ จะยุ่งยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาเตรียมกำลังคนเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการค้าระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายของเงินทุนระหว่างประเทศจึงเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง

(5) กระแสความตื่นตัวของมาตรฐานสินค้าและแรงงานจะมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการสินค้าที่มีมาตรฐานสาธารณสุข มีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental friendly) และต้องการปกป้องอุตสาหกรรมภายในประเทศให้รอดพ้นจากการแข่งขันจากประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่า การพัฒนากำลังคนให้มีความชำนาญและมีฝีมือตามมาตรฐานสินค้าประเภทต่างๆ ที่กำหนด เป็นการยกระดับฝีมือแรงงาน ความรู้และความสามารถเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

(6) การบริหารจัดการลิขสิทธิ์ สิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งมาพร้อมกับ “สังคมแห่งการเรียนรู้” ถ้าประเทศไทยไม่มีความสามารถในการสร้างและคุ้มครองสิทธิ สิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาให้กับตนเอง และยังคงพึ่งพานวัตกรรมใหม่ๆ จากต่างประเทศอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่ในอดีต ภาระค่าใช้จ่ายเป็นค่าซื้อทรัพย์สินทางปัญญา จะสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งอยู่ในรูปของลิขสิทธิ์ หรือในรูปของมูลค่าเพิ่มในราคาของสินค้าทุน และนำไปสู่อุปสรรคในการพัฒนาภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งจะกระทบต่อการพัฒนาเตรียมกำลังคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.3.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในประเทศที่มีผลกระทบต่อหรือได้รับผลกระทบจากกำลังคน

(1) ทิศทางของนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แนวนโยบายการพัฒนามีความต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้ง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองไม่ได้ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทิศทางการพัฒนาประเทศมากนัก ปรัชญาการพัฒนาประเทศขั้นพื้นฐานคงอยู่เหมือนเดิม ทำให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่อง การให้ความสำคัญต่อการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

ทำให้บรรยากาศในการลงทุนมีความแน่นอน และประเทศไทยสามารถได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาในสาขาการผลิตหลักของประเทศคือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ มีบทบาทอย่างยิ่งในการนำเงินตราเข้าประเทศ และยังมีผลผลิตมากขึ้นย่อมเป็นแหล่งดูดซับกำลังคนของประเทศ ดังนั้น ความรุ่งเรืองหรือล้มเหลวของภาคการผลิตทั้ง 3 สาขา จะมีผลกระทบต่อภาวะการจ้างงานของกำลังคนในอนาคต

ก. ภาคการเกษตร

นโยบายของรัฐด้านการเกษตรมีความชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจจากแก้วกับเศรษฐกิจการแข่งขัน วาระแห่งชาติได้กำหนดให้การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในสาขาการผลิตที่ประเทศไทยเป็นเลิศในตลาดโลก เช่น การเป็นครัวโลก ซึ่งเป็นนโยบายเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับนโยบายด้านการเกษตรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมในตลาดโลกที่สร้างความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่เศรษฐกิจในระดับรากแก้ว การกระจายเงินทุนลงสู่ชนบท ทำให้เกษตรกรมีโอกาสและความสามารถเข้าถึงแหล่งเงินที่มาจากงบประมาณซึ่งใช้ในโครงการต่างๆ และแหล่งทุนในระบบได้มากขึ้น ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างงานและรายได้แก่เกษตรกร การเพิ่มบทบาทด้านเศรษฐกิจและการเมืองในเวทีระหว่างประเทศ โดยประเทศไทยได้สร้างความร่วมมือทางการค้า การลงทุน และขยายฐานการผลิตสินค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม นอกจากนี้ ได้มีการเจรจาในระดับทวิภาคีและพหุภาคีกับประเทศต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมจากการใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษีมาเป็นข้อกีดกันทางการค้า และมีการเจรจาตกลงทางการค้าเพื่อขยายตลาดสินค้าเกษตรและแปรรูปในตลาดต่างประเทศให้มากขึ้น ทำให้ความต้องการสินค้าเกษตรและอาหารมีความหลากหลายมากขึ้น เพราะนอกจากจะเกิดขึ้นเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรแล้ว ยังมีกลุ่มตลาดใหม่ที่เกิดขึ้นจากการเจรจาความร่วมมือในระดับทวิภาคีและพหุภาคี กลุ่มต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นผู้บริโภคที่มีรสนิยมการบริโภคที่หลากหลายทั้งในรูปแบบและชนิดของสินค้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความต้องการสินค้าให้เพิ่มขึ้น การพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง เกี่ยวกับวิชาการ การส่งเสริมและการสนับสนุน รวมทั้งด้านธุรกิจ การตลาดทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติที่เอื้ออำนวยต่อความเข้มแข็งของสาขาการผลิตนี้ จะต้องกระทำโดยเร่งด่วนเพื่อให้สาขาการผลิตนี้เป็นแหล่งดูดซับแรงงานที่สำคัญต่อไป

ภาคเกษตรเท่าที่ผ่านมามีถูกใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยการเป็นส่วนที่สำคัญของการส่งออกตั้งได้กล่าวมาแล้ว แต่เท่าที่ผ่านมามีภาคเกษตรยังมิได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาที่รวดเร็วและดีพอที่จะกระจายผลผลิต (Diversified Production) ให้มีความหลากหลายในการส่งออก คงมีสินค้าเกษตรไม่กี่ชนิดที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก สำหรับเกษตรกรขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวนมากด้วยแล้ว จึงเผชิญกับปัญหาความเสี่ยงในการผลิตและราคาสินค้า สินค้าที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลาจนตกอยู่ในวังวนของความยากจนเรื้อรัง และภาระหนี้สินเนื่องจากทำตัวไม่แตกต่างไปจากเกษตรกรรายทุน ซึ่งมีความได้เปรียบในทุกๆ ด้าน ถึงเวลาแล้วที่เกษตรกรรายย่อยเหล่านี้จะต้องพิจารณาตัวเองเสียใหม่ด้วยการอัญเชิญ

แนวพระราชดำริเรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียง” มาใช้เป็นเครื่องมือฟื้นฟูชีวิตอย่างจริงจังเพื่อให้หลุดพ้นจากวังวนของความยากจน

ข. ภาคอุตสาหกรรม

ภาคอุตสาหกรรมของไทยนั้น ยังคงมีความสำคัญในลำดับต้น พิจารณาจากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศด้านอุตสาหกรรมในช่วงปี 2538-2547 พบว่า สาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาการผลิตที่มีสัดส่วนในมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมากที่สุด กล่าวคือ ในปี 2538 มีสัดส่วนร้อยละ 32.58 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งในปี 2547 อยู่ที่ร้อยละ 38.74 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ การขยายตัวของอุตสาหกรรมดังกล่าว เป็นผลจากนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่เอื้ออำนวยให้เกิดอุตสาหกรรมได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนหรือได้รับการยกเว้นภาษีอากร วัตถุประสงค์ และส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันความสามารถในการแข่งขันของไทยกำลังถูกกระทบ เนื่องจากเทคโนโลยีการผลิตขึ้นอยู่กับเครือข่ายการผลิตของต่างชาติ ทำให้โอกาสการพัฒนาโดยภูมิปัญญาไทยทำได้ยาก การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวทำให้โรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางไม่สามารถแข่งขันกับโรงงานขนาดใหญ่ แนวโน้มการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยจะมากขึ้นในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีทางการค้าแบบทวีภาคีและพหุภาคี จำเป็นที่ผู้ประกอบการจะต้องร่วมมือทางด้านการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจกับนักธุรกิจต่างชาติ

การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นแต่การสร้างงาน สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเร็ว โดยพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และพึ่งการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ ทำให้ภาคอุตสาหกรรมแข่งขันได้ในระยะสั้นเท่านั้น นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ จึงขาดการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มิได้เกิดขึ้นจากนโยบายทางการค้าและการตลาดอย่างเดียว แต่ยังขึ้นกับการพึ่งเทคโนโลยีได้ด้วยตนเอง จึงมีความหมายต่อการพัฒนากำลังคนอย่างยิ่ง การแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำการแข่งขันบนอุตสาหกรรมฐานความรู้ (Knowledge-Based Industry) และนวัตกรรม ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยในหลายด้าน เป็นกิจการที่สร้างมูลค่าแก่ระบบเศรษฐกิจอย่างมหาศาลทั้งในแง่ของการสร้างงาน สร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างรายได้ ในบทบาทที่หลากหลายโดยเป็นได้ทั้งผู้ผลิต ผู้กระจายสินค้า และผู้ให้บริการนับเป็นผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่ทั้งในด้านการสร้างสรรค์และอำนวยความสะดวกต่อธุรกรรมทางเศรษฐกิจ ในอดีตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมขาดการพัฒนาในเชิงการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผลประกอบการ การตลาด ระบบการจัดการ เงินทุน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และการพัฒนาทักษะบุคลากร ทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขัน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังเป็นวิสาหกิจที่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เพราะจะผลิตสินค้าขั้นกลาง (Intermediate Goods) ป้อนโรงงานอุตสาหกรรมอีกด้วย ดังนั้น ประเทศไทยจะต้องพิจารณากำหนดทิศทางการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในอุตสาหกรรมในระดับที่สามารถแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคนในแผนแม่บท โดยเน้นศึกษาหาความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมในสาขาต่างๆ โดยตรง

ค. ภาคบริการ

(1) ธุรกิจภาคบริการ เป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความหลากหลาย ได้แก่ ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร การบริการการเงินและการธนาคาร การบริหารให้เช่า บริการด้านการศึกษา บริการด้านบันเทิง การค้าส่งค้าปลีก บริการส่วนบุคคลและบริการในครัวเรือน และรวมถึงการบริการขนส่ง ซึ่งต้องใช้กำลังคนที่มีความสามารถในเทคโนโลยีสมัยใหม่ จากการเปิดเสรีทางการค้าและความร่วมมือทางเศรษฐกิจในระดับทวิภาคและพหุภาคีของประเทศไทย ทำให้มีการเข้ามาลงทุนในภาคบริการและการค้าจากต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่มีอำนาจในการต่อรองทางธุรกิจ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ฮองกง เป็นต้น โดยเฉพาะการบริการด้านการเงิน ธนาคาร ธุรกิจร้านอาหาร เป็นต้น เป็นผลให้นักลงทุนหรือหุ้นส่วนชาวไทยขาดอำนาจในการต่อรอง และผลเสียของการผูกขาดดังกล่าวกระทบต่อผู้บริโภค ซึ่งในอนาคตเป็นที่คาดว่าต่างประเทศจะเข้ามาร่วมลงทุนในภาคบริการมากขึ้นเกือบทุกสาขา ได้แก่ การธนาคาร ธุรกิจหลักทรัพย์ ประกันภัย ประกันชีวิต การบัญชี-ตรวจสอบ-ประเมินราคา โทรมนาคม การขนส่ง การศึกษา-ฝึกอบรม การท่องเที่ยวและอสังหาริมทรัพย์

ปัจจุบันสาขาทางการเงินมีส่วนจุดให้ประเทศไทยเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเพื่อนบ้านอย่างกว้างขวาง ในอนาคตจะต้องปรับโครงสร้างกำลังคนและการบริหารจัดการในสาขานี้ใหม่ทั้งหมด โดยให้กำลังคนมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้บริการอย่างรวดเร็วและตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยงทุกภาคการผลิตได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสามารถตรวจสอบได้และมีธรรมาภิบาลทางธุรกิจ

สาขาการท่องเที่ยว โรงแรมและภัตตาคาร ร้านอาหาร ผูกพันกันอย่างใกล้ชิดกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศที่จะใช้การพัฒนาในสาขานี้ให้มีลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืน รักษาสิ่งแวดล้อม รองรับประชากรของประเทศและนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนการสำหรับคนไทยและนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศ

กิจการค้าปลีกขนาดใหญ่ที่มีการขยายตัวอย่างมากในปัจจุบัน ประสบปัญหาผลิตภาพของแรงงานและคุณภาพ ตลอดจนทักษะของกำลังคนที่เกิดจากสถาบันการศึกษายังไม่สอดคล้องตรงตามความต้องการของธุรกิจ ซึ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมพนักงาน

ดังนั้น ในธุรกิจภาคบริการเป็นธุรกิจที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะตัว ส่วนใหญ่แรงงานของธุรกิจภาคบริการที่เข้ามาสู่ภาคธุรกิจ ยังมีปัญหาด้านทักษะภาษาต่างประเทศและขาดทักษะในการปฏิบัติงานจริงในลักษณะเป็นมืออาชีพ มีเพียงความรู้ทางทฤษฎี แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีแรงงานที่มีลักษณะพิเศษประจำชาติ ซึ่งมีคุณค่าและมูลค่าในสายตาของชาวต่างชาติและมีอยู่ในตัวของคนไทย เช่น บุคลิกลักษณะ อัจฉริยะไมตรีที่ช่วยทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันด้านบริการทดแทนความต้องการของทักษะแรงงาน

(2) สังคมและวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมของไทย เป็นสังคมและวัฒนธรรมที่ได้วิวัฒนาการมาจากความเป็นสังคมเกษตร มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่เอื้ออาทรต่อกัน การดำรงชีวิตของคนไทยในอดีตจึงช้าได้ ไม่ต้องเร่งรีบ การที่เริ่มมีการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการกับประชาชาติของโลกมากขึ้น ทำให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป การ

พัฒนาประเทศในโครงการต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่มีแต่การซื้อใช้มากกว่าการพัฒนาใช้เอง ผลมาจากการเร่งพัฒนาของประเทศไทยเอง และการหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้เกิดการเห็นแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น ตามความเชื่อของโลกเสรีและระบบทุนนิยม โดยไม่คิดถึงความปลอดภัยและพึ่งตนเองได้ ไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลงและไม่คำนึงถึงการเฉลี่ยผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศชาติ ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจล่มสลาย การพัฒนาโอกาสทางอุตสาหกรรมและบริการที่ไม่กระจาย ส่งผลให้ประชากรของประเทศไทยในทุกระดับขาดความสมดุลในการดำเนินชีวิต ปัญหาครอบครัวเข้าสู่ภาวะแตกสลาย อันเป็นผลจากการขาดสมดุลระหว่างแหล่งงาน (รายได้) กับแหล่งที่อยู่อาศัย ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ (ค่าจ้าง) ความยากจน การขาดความยั่งยืนคิดพินิจพิจารณาในการรับเอาวัฒนธรรมของต่างชาติ ทำให้พฤติกรรมของการดำเนินชีวิตของกำลังคนของไทยเปลี่ยนแปลงไป การปลูกจิตสำนึกแห่งความรักชาติ ความเป็นไทย ความหวงแหนศิลปวัฒนธรรมไทย ให้กลับมาใช้ของที่ผลิตเองมากกว่าซื้ออย่างเดียวจะช่วยให้อุตสาหกรรมและบริการของไทยกลับฟื้นตัวกลับมาใหม่ได้และจะช่วยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนในที่สุด

ความเป็นสังคมเกษตรและการขาดวัฒนธรรมอุตสาหกรรมนั้น มิได้มีผลต่อแนวความคิดนโยบายและการพัฒนาอุตสาหกรรมทางภาครัฐ และพฤติกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมของภาคเอกชนเท่านั้น แม้แต่กำลังคนการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ก็ยังขาดความสำนึกและวัฒนธรรมของการทำงานในอุตสาหกรรมด้วย เช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้ว่า กำลังคนจำนวนมาก จะขาดความสำนึกในด้านความปลอดภัย ความเสมอภาค เป็นระเบียบ การใช้เครื่องมือให้เหมาะกับงาน ความรับผิดชอบต่อการกิจและหน้าที่ การพัฒนาตัวเองเพื่อมีส่วนสร้าง Productivity ให้สูงขึ้น เป็นต้น ข้อจำกัดเช่นนี้ แสดงถึงความจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาเจตคติในการทำงาน นอกเหนือจากความรู้และทักษะ ทางเทคโนโลยีของกำลังคนที่พึงประสงค์ในอนาคตด้วย การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทุนของประเทศที่มีอยู่ การเสริมสร้างทุนทางสังคมและวัฒนธรรมจะเป็นพื้นฐานหลัก โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่เข้มแข็ง และเป็นกำลังที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ

(3) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยนั้น พบว่า ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เคยเป็นจุดแข็งของประเทศ ได้รับผลกระทบจากแบบแผนการพัฒนาที่มุ่งใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อตอบสนองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัด การขยายตัวของภาคเศรษฐกิจและการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมที่มีมลพิษสูง เป็นผลจากการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน รวมทั้งพฤติกรรมบริโภคและกระแสวัตถุนิยม ได้เพิ่มปริมาณมลพิษและของเสียส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในสภาพที่กำลังเป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิตของประชาชน และส่งผลกระทบต่อพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ พื้นที่ป่าไม้ถูกทำลายไปถึง 67 ล้านไร่ในช่วง 40 ปี ปัจจุบันเหลือพื้นที่ป่าไม้ร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศน้อยกว่าประเทศในแถบเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เวียดนาม และต่ำกว่าร้อยละ 40 ซึ่งเป็นระดับที่จะรักษาสมดุลของระบบนิเวศไว้ได้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรมจากการใช้ที่ดินไม่ถูกต้องตามศักยภาพ ทำให้ความ

อุดมสมบูรณ์ของดินลดลง ป่าต้นน้ำลำธารถูกทำลาย ในขณะที่ความต้องการพื้นที่ทำการเกษตรเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องเพิ่มผลผลิตโดยใช้สารเคมี และก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน สำหรับสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้รับการแก้ไข แต่ในภาพรวมยังมีสภาพเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต โดยคุณภาพอากาศในบริเวณเมืองใหญ่ที่การจราจรหนาแน่น พื้นที่ที่มีการเผาในที่โล่งแจ้ง และเขตอุตสาหกรรมมีคุณภาพอากาศต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยเฉพาะฝุ่นละอองขนาดเล็ก ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

การวางแผนกำลังคนจะเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจของสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องเข้าใจถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปกป้องภัยคุกคามต่อระบบนิเวศ การสร้างฐานรากที่มั่นคง เข้มแข็ง การใช้โอกาสและปัจจัยแวดล้อมที่มีอยู่ในสังคมเพื่อการพัฒนาสอดคล้องกับพื้นฐานของประเทศ โดยเชื่อมโยงวิถีชีวิตภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่

(4) การเมืองและการปกครอง

ภาวะการเมืองการปกครองของประเทศไทย ยังไม่เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ การเมืองที่ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารของฝ่ายรัฐบาลอยู่บ่อยๆ มีการสับเปลี่ยนรัฐบาลเข้ามาปกครองประเทศเป็นระยะเวลาดังนั้น ในช่วง 40 กว่าปีที่ผ่านมา การมีรัฐบาลที่ไม่โปร่งใสในการปกครองประเทศและขาดวิสัยทัศน์ของความเป็นผู้นำในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจไทยในยุคที่มีการแข่งขันกับต่างประเทศอย่างมาก รัฐบาลในอดีตไม่ได้สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการผลิต พัฒนาผู้ผลิต-ผู้ส่งออก การตลาดและการเงินอย่างใกล้ชิด มุ่งแต่ตัวเลขความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูง การที่ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำบ่อยในระยะเวลาสั้นๆ ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการพัฒนาประเทศ ทำให้กระบวนการในการกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรมมิได้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทำให้ภาคเศรษฐกิจของประเทศ “มีข้อด้อย” อยู่เป็นอย่างมาก ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการเตรียมกำลังคนในอนาคต

(5) ค่านิยม

ค่านิยมที่รับวัฒนธรรมจากตะวันตกโดยเฉพาะพฤติกรรมการบริโภคและใช้ชีวิตประจำวันประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดน นำกระแสวัตถุนิยมเข้ามาสู่สังคมไทย ทำให้มีความสะดวกสบายมากขึ้นแต่มีความสุขลดลง มีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย มีหนี้สินเพิ่มขึ้น คนในสังคมมีลักษณะต่างคนต่างอยู่มากขึ้น ในปัจจุบันค่านิยมที่ดิงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ถูกละเลยและมีการถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ลดลง ส่งผลให้ระบบการศึกษาและฝึกอบรมขาดการกลั่นกรอง เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีของความเป็นไทยทั้งในเรื่องจิตสำนึก ความเอื้ออาทร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเตรียมความพร้อมของกำลังคนต้องสามารถแก้ปัญหาหรือนำประเทศไปสู่การพึ่งพาตนเองได้

ความรู้เรื่องของภาคบริการโดยเฉพาะภาคการเงินที่ธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการบิดเบือนในตลาดแรงงานอย่างรุนแรงระหว่างกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี S&T ที่ผลิตกับความต้องการที่ปรากฏขึ้นในตลาด การขาดสมดุล (Mismatch) ดังกล่าวส่งผลให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน S&T ในภาคการผลิตและบริการบางสาขาที่ต้องการขีดความสามารถทางเทคโนโลยีในระดับสูงและทันสมัย ในช่วงระยะเวลา

10 ปีหลังวิกฤติทางการเงินของประเทศสามารถแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวนี้ได้ในระดับหนึ่ง แต่ในระยะยาว (10 ปีข้างหน้า) จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของการผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการปรับเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้อง ซึ่งควรจะได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม

ในเรื่องค่านิยมที่ผ่านมานั้น สังคมไทยมักรับค่านิยมจากตะวันตกมาตลอด โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่านิยมของความฟุ่มเฟือย ค่านิยมทางการศึกษาที่เอาอย่างตะวันตกมาใช้มากเกินไปโดยไม่ไตร่ตรองอย่างถ่องแท้ว่าเหมาะสมกับสังคมความเป็นไทยเพียงใด ส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของประเทศบิดเบือนจนกลายเป็นปัญหาในปัจจุบัน

(6) ปัจจัยด้านโครงสร้างประชากร

โครงสร้างประชากรไทยจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยปี พ.ศ. 2543 และปี พ.ศ. 2563 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า โครงสร้างประชากรจากที่มีประชากรในวัยเด็กหรือช่วงอายุต้นๆ มาก ค่อยๆ กลายเป็นประชากรในวัยสูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นเพราะมีการรอดชีพสูง (ภาวะการตายลดลง) อายุยืนยาวขึ้น ขณะเดียวกันประชากรวัยเด็กค่อยๆ ลดลง จากการเกิดที่ลดลง เมื่อพิจารณา “อัตราส่วนพึ่งพิง” (Dependency Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างประชากรเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) และประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรวัยแรงงาน (อายุระหว่าง 15-59 ปี) แสดงถึงประชากรวัยเด็กและวัยสูงอายุต้องพึ่งพิงทางเศรษฐกิจประชากรวัยแรงงานพบว่า อัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กได้ลดลงอย่างมาก และต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ในขณะที่อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาเดียวกัน กล่าวได้ว่าแนวโน้มรูปแบบการพึ่งพิงจะเปลี่ยนจากการพึ่งพิงของเด็กมาสู่การพึ่งพิงของผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่

จำนวนแรงงานในอนาคตของประเทศไทยพบว่า การจ้างงานมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอัตราที่ลดลง ทั้งนี้เนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลงทำให้จำนวนประชากรในวัยแรงงานลดลงด้วย นอกจากนี้ การนำเอาเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยมาทดแทนแรงงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานลดจำนวนลง เมื่อแรงงานของไทยไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตต่างๆ จนขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือ ประกอบกับการละลายของรัฐบาลปล่อยให้แรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศจีนตอนใต้ และประเทศเอเชียใต้บางประเทศเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีราคาถูก ส่งผลให้ค่าจ้างในตลาดแรงงานของไทยบิดเบือนอย่างรุนแรง และยังชะลอภาคการผลิตมิให้มีการปรับเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น เนื่องจากมีลักษณะเป็นแรงงานราคาถูกและหาง่าย ถึงแม้รัฐบาลที่ผ่านมาได้ใช้ความพยายามในการบริหารจัดการแรงงานเถื่อนเหล่านี้ให้เข้าสู่ระบบให้ได้ ถ้ารัฐบาลไม่มีความจริงจังในการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ จะทำให้เกิดปัญหาในระยะยาวอย่างรุนแรงทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ในอนาคตความต้องการแรงงานที่มีฝีมือในภาคบริการและอุตสาหกรรมจะเพิ่มสูงขึ้น การวางแผนพัฒนา กำลังคนต้องสอดคล้องกับการปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาพร้อมกับจัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

(7) ปัจจัยด้านอื่นๆ

ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่แวดล้อมการวางแผนกำลังคนของประเทศ เช่น รัฐธรรมนูญใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของบุคลากรด้านการศึกษา การปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา การพัฒนาปฏิรูปครูและระบบการศึกษา ปรับปรุงการจัดการด้านการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษาการเรียนการสอน การจัดการหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาระบบสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในทุกระดับการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาต้องดำเนินการให้อัตราเร่งเพิ่มขึ้น มีการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและรวดเร็วขึ้น สถาบันการศึกษาสามารถผลิตกำลังคนที่เป็นที่ต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ต้องกำหนดในแผนแม่บทที่เกี่ยวกับการศึกษาและอบรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนของประเทศ

1.3.3 การพัฒนากำลังคน

ในอดีตการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ ได้เริ่มทำกันอย่างไม่เป็นทางการ เช่น ในการฝึกช่างลูกมือ (Apprentice) ซึ่งเป็นการฝึกอบรบพนักงานจริงที่ละขั้นตอนจนเกิดความรู้ความชำนาญ ในการฝึกเช่นนี้ช่างระดับครู (Master) จะมีบทบาทสำคัญ ต่อมาเมื่อมีศาสตร์ใหม่ๆ ที่มีพื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์เข้ามาในประเทศและมีความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพมากขึ้น และไม่ต้องการให้ผู้ประกอบการหรือครูฝึกเอาเปรียบเยาวชน การพัฒนากำลังคนเพื่อวิชาชีพจึงได้เริ่มจัดกันในระบบการศึกษา

การที่ประเทศไทยได้เริ่มเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเมื่อประมาณ 40 ปีที่ผ่านมา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรก การพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม จึงได้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา และโดยที่ภาคการผลิตส่วนใหญ่ในขณะนั้นไม่มีขีดความสามารถที่จะพัฒนากำลังคนเองได้ รัฐจึงรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขึ้นทั้งหมด และได้ดำเนินการมาตลอดถึงปัจจุบัน และในระยะหลังได้มีเอกชน มูลนิธิเข้ามาจัดการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายของการศึกษามีได้มุ่งที่อุตสาหกรรมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมวิศวกรรม (Engineering Industry) กลุ่มอุตสาหกรรมกระบวนการ (Process Industry) ที่มีความต้องการกำลังคนที่มีความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน เป็นต้น หากแต่มองความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ขณะเดียวกันก็ยังมองโอกาสการศึกษาต่อ ความมีคุณธรรม ความเป็นคนที่รอบรู้ สามารถอยู่ในสังคมโดยรวมได้ เช่นเดียวกับการศึกษาทั่วไป ระบบการศึกษาวิชาชีพจึงมิได้พัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเทคโนโลยีที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการลงทุนในเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นการลงทุนที่สูงมาก ระบบการศึกษาจึงมักจะตามการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไม่ทัน จึงได้เกิดช่องว่างว่ากำลังคนที่ผลิตมาได้ ขาดขีดความสามารถและทักษะตามที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ

แนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาข้างต้นคือ การจัดการฝึกอบรมด้วยความร่วมมือของภาคเอกชน เพื่อให้การพัฒนากำลังคนตรงต่อความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ฝีมือในระหว่างทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงาน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีทันสมัยที่ต้องการการลงทุนที่สูง หรือในการที่มีกำลังคนจำนวนมาก อย่างเช่นในระดับล่างที่ลงทุนสูงไม่ได้ และ

ไม่จำเป็นต้องอยู่ในกรอบของเวลาที่กำหนดเช่นในระบบการศึกษา วิธีการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมที่สุดคือ การเน้น การฝึกอบรม นั่นเอง

การพัฒนากำลังคนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและสถาบันการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคน สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ โดยเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน และจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ

เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ให้คนไทยได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัวชุมชน และสังคมไทย โดยในกรอบของแผนฯ ฉบับที่ 10 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคน ดังนี้

- (1) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี
- (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักของทุกระดับสูงกว่าร้อยละ 55
- (3) เพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศ
- (4) จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน

จากวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาคนเพื่อให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันจะต้องพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต โดยเริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมคนไทยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และจัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งได้มีการระดมสมองและประชาพิจารณ์จากผู้เกี่ยวข้องมาแล้วทั่วประเทศ และแผนฯ ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและรวดเร็ว ดังนั้นในแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนครั้งนี้ จะได้นำเอาวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันผนวกไว้ในแผนแม่บทนี้ตามส่วนต่างๆ ที่เหมาะสม

1.4 ขอบเขตของแผนแม่บท

เนื่องจากการพัฒนากำลังคนมีเป้าหมายหลักที่หลากหลาย ทั้งเพื่อค้นหาความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้ง เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านต่างๆ เช่น การเป็นข้าราชการ เป็นครู ฯลฯ รวมทั้งให้มีบทบาทในการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ ขณะเดียวกัน กำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ของชาติ มีพื้นฐานการศึกษาที่หลากหลาย ที่บางส่วนได้กลายเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาให้มีความสามารถในวิชาชีพในระดับที่สูงได้ การทำแผนแม่บทครั้งนี้ จึงได้กำหนดขอบเขตของแผนการพัฒนา

กำลังคน โดยจำกัดเป้าหมายของแผน และกลุ่มกำลังคนที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ในระดับต่างๆ เท่าที่เวลา และทรัพยากรจะเอื้ออำนวยดังนี้

1.4.1 เป้าหมายในการพัฒนากำลังคน

ก. เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ

การพัฒนากำลังคนในแผนแม่บทนี้ มีจุดประสงค์หลักที่จะพัฒนาขีดความสามารถให้พัฒนาเศรษฐกิจของชาติอย่างเข้มแข็ง และในสัดส่วนสินค้าที่ส่งออกและบริการให้สามารถแข่งขันในตลาดนานาชาติได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การลงทุนในการพัฒนากำลังคนในแผนแม่บทนี้ จึงจะถือว่าการลงทุนเชิงเศรษฐกิจ (Economic Investment) มากกว่าที่จะถือว่าการลงทุนเชิงสังคม (Social Investment) หมายความว่า เป็นการลงทุนพัฒนากำลังคนให้มีทั้ง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เหมาะสม เพื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจของชาติ เป็นเป้าหมายตอบแทนที่สำคัญ

ข. เพื่อสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (Production Related Service Industry)

กล่าวคือ แผนแม่บทนี้ ได้รวมแผนกำลังคนในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของชาติ ไม่ยิ่งหย่อนกว่าภาคอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากไม่มีผลการศึกษาในเชิงคุณภาพของกำลังคนด้านการเกษตรและบริการแผนแม่บทนี้ จึงครอบคลุมเฉพาะแรงงานภาคเกษตรและบริการในเชิงปริมาณเท่านั้น ในส่วนของแผนแม่บทด้านอุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry) และอุตสาหกรรมบริการที่เกี่ยวข้องทั้งของภาครัฐและเอกชน ที่ต้องการกำลังคนทางด้านเทคโนโลยี เช่น แรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิคชั้นสูง รวมทั้งวิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ และมีใช้ด้านเทคโนโลยี เช่น การจัดการธุรกิจ การจัดการสำนักงาน การบัญชี การเงิน การตลาด ฯลฯ จะได้ครอบคลุมกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.4.2 กลุ่มกำลังคนที่ต้องการพัฒนาเข้าสู่เป้าหมายข้างต้น

ก. เพื่อพัฒนาก่อนเข้าทำงาน หรือเตรียมเข้าทำงาน (Preservice Education and Training)

1. กลุ่มกำลังคนที่ผ่านการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น และตอนปลายขึ้นไป

เป็นกลุ่มเยาวชนหรือกำลังคนที่อยู่ในระบบการศึกษาจนกระทั่งถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงถือว่าการพัฒนาขั้นต้นที่จำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆ ด้าน ทั้ง การศึกษา สังคม สุขภาพอนามัย ซึ่งนอกจากจะได้พลเมืองที่ดี มีคุณภาพแล้ว ยังสามารถพัฒนาให้มีวิชาชีพหรือพัฒนาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อไปได้ เพื่อให้ได้กำลังคนตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจของชาติ ในปี พ.ศ. 2548 อัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรเพิ่มขึ้นทุกระดับ การเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 71.2 ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.3 แต่คุณภาพการเรียนเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญสูงเป็นอย่างมาก กำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพจะเป็นสิ่งที่จะต้องเร่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. กลุ่มกำลังคนที่ขาดโอกาสการศึกษา

เป็นกลุ่มเยาวชนหรือบุคคลที่ "ตรึงไฟ" ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเนื่องจากสาเหตุความยากจน ด้อยโอกาส หรือจากสาเหตุใดๆ ก็ตามที กลุ่มบุคคลเหล่านี้มีพื้นฐานการศึกษาที่ต่ำและแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า บางส่วนที่มีพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และต้องออกจากระบบการศึกษากลางคันเนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ กลุ่มกำลังคนเหล่านี้ ต้องการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น ทั้งด้วยการศึกษานอกระบบ และการฝึกอบรม เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เนื่องจากข้อจำกัดในพื้นฐานการศึกษา จึงมีข้อจำกัดในการพัฒนาทางเทคโนโลยี การพัฒนากำลังคนเหล่านี้จึงมักเน้นการให้ความรู้และทักษะเดี่ยว แม้แรงงานไทยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35.6 ในปี 2545 เป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ความต้องการตลาดธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมมีถึงร้อยละ 60 ที่จริงอาจกล่าวได้ว่า ภาคการผลิตที่ยังมีแรงงานระดับล่างใช้อยู่ทุกวันนี้ เป็นผลจากการใช้พวก "ตรึงไฟ" มาใช้ ซึ่งเชื่อแน่ว่า ในอนาคตแรงงานพวกนี้จะลดลงเป็นอย่างมากจากการใช้นโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้การกระจายรายได้ไปสู่จังหวัดไม่เสมอภาค สืบเนื่องจากการที่มีกำลังคนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาสูงในต่างจังหวัด ที่จำกัดโอกาสในการพัฒนา อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ได้เปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคนได้รับการสนับสนุนการศึกษาสูงถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนั้น ในระยะ 5-10 ปีจากนี้ไป สัดส่วนกำลังคนที่มีการศึกษาพื้นฐานถึงมัธยมศึกษาตอนปลายจะสูงขึ้นทั่วทั้งประเทศ โครงสร้างกำลังคน (Man-Power Composition) จะเปลี่ยนไปด้วย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน จะต้องเป็นพลวัตมากขึ้นในระยะต่อไป

ข. เพื่อพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงาน (In-Service Training)

เป็นการให้การศึกษาระดับสูงหรือฝึกอบรม เพื่อยกระดับ (Upgrading) ขีดความสามารถทางเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสาขาการผลิต และเพื่อพัฒนาเข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Updating) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลก เพื่อภาคการผลิตที่จะแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงานหรืออาชีพ (Re-training) อีกด้วย

ในอดีตที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมระหว่างการทำงานของภาคการผลิตค่อนข้างมากแต่ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในระดับที่น้อยมาก รัฐบาลยังไม่ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมที่ถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ภาคการผลิตแข่งขันได้น้อยลงในตลาดนานาชาติ

กลุ่มกำลังคนที่ต้องได้รับการพัฒนาในระหว่างทำงานอย่างต่อเนื่อง จะต้องรวมทั้งกลุ่มกำลังคนทางเทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง และกลุ่มแรงงานฝีมือ ช่างฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะในลักษณะเอกทักษะ เพื่อให้สามารถมีโอกาสดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ผลผลิตทางอุตสาหกรรมและบริการมีคุณภาพดีขึ้น มีมูลค่าเพิ่มขึ้น และแข่งขันได้ดีขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของตลาด

1.5 เอกสารหลักที่ใช้จัดทำแผนแม่บท

การจัดทำแผนแม่บทฉบับนี้ มิใช่เป็นแผนแม่บทฉบับแรกด้านกำลังคน แต่เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อต่อยอดแผนแม่บทหรือแผนพัฒนากำลังคนฉบับก่อนๆ ซึ่งรับผิดชอบโดยหลายหน่วยงาน (ตามเอกสารอ้างอิง) และจะได้ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนหนึ่งของแผนพัฒนากำลังคนฉบับต่างๆ ได้มีคณะวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเข้าไปร่วมจัดทำอยู่ด้วย ซึ่งข้อเสนอแนะที่ยังเป็นประโยชน์ที่ประมวลไว้เป็น SWOT Analysis ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ (แนวทาง) และมาตรการ (โครงการ) ยังทันสมัยอยู่จะผนวกรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนฉบับนี้ ส่วนหนึ่งของแผนแม่บทที่นำมาอ้างอิงในแผนฯ ฉบับนี้ เช่น

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541, “แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-25449” กันยายน, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDRI/DSD)
2. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2545, “โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม)” เมษายน, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDRI/OIE)
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547, “โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม” สิงหาคม, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDRI/NESDB)
4. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548, “ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก” พฤษภาคม

นอกจากนั้น โครงการฯ นี้ ยังได้จัดทำการระดมความคิดเห็นทั้งภาคราชการ (ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของกระทรวงแรงงาน) ภาคการศึกษาและภาคเอกชน กระจายไปทั้ง 4 ภาคคือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ รวมมากกว่า 400 คน เพื่อระดมความคิดเห็นจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของแต่ละภาคซึ่งส่วนหนึ่งของผลการระดมความคิดเห็นได้ผนวกเข้าไว้ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยฉบับนี้

ท้ายที่สุดเมื่อได้ยกร่างแผนพัฒนากำลังคนฯ แล้วได้นำแผนฯ ฉบับนี้มาจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแผนพัฒนากำลังคนฯ ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่ยกร่างแผนพัฒนากำลังคนฯ ฉบับนี้อยู่ในช่วงของรัฐบาลชั่วคราวนำโดยพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ซึ่งจะได้้นำคำแถลงการณ์นโยบายของรัฐบาลที่ได้เสนอต่อสภานิติบัญญัติมารวมพิจารณาด้วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน (โดยสังเขป) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ในบทนี้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นการศึกษาแนวและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ส่วนที่สองเป็นวิวัฒนาการของการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ส่วนสุดท้ายเป็นการทบทวนแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ โดยมีเนื้อหา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการวางแผนกำลังคน

2.1.1 นิยามการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน (ในระดับประเทศ) คือ การวางแผนจัดสรรกำลังคนในสาขาวิชาชีพ และระดับฝีมือต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ จากคำนิยามนี้ได้เน้นถึงหัวใจสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ การพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และปัญหาการว่างงานตลอดจนการทำงานต่ำกว่าระดับอันเนื่องมาจากคนล้นงาน

การวางแผนกำลังคน (ในระดับธุรกิจ) คือ กระบวนการ (ซึ่งรวมถึงการพยากรณ์ การพัฒนา การดำเนินการ และการควบคุมติดตามผล) ซึ่งองค์กรธุรกิจใดๆ ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่า จะมีผู้ปฏิบัติงานในปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้อง อยู่ในสถานที่หรือชนิดการทำงานที่ถูกต้อง ในเวลาที่ถูกต้อง เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์มากที่สุดให้แก่เศรษฐกิจ ตามคำนิยามนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับการวางแผนกำลังคนระดับประเทศ กล่าวคือการวางแผนกำลังคนทั้งสองระดับต่างเน้นการวางแผนเพื่อจัดสรรกำลังคนให้พอเพียงและเหมาะสมกับงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน หรือปัญหากำลังคนล้นงาน โดยมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานของธุรกิจหรือของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจสูงสุด แต่อย่างไรก็ดีการวางแผนดังกล่าวยังมีความแตกต่างกันในขอบข่ายของปัญหาที่เผชิญ ตลอดจนรูปแบบของปัญหาที่ต้องวิเคราะห์แก้ไข เพราะธุรกิจมักเน้นเฉพาะการจัดการและการบริหารงานบุคคล

ซึ่งบาร์โธโลมิว (D.J. Bartholomew) ได้กล่าวถึงความแตกต่างบางประการในการวางแผนทั้งสองระดับนี้ว่า “ในระดับชาติ การวางแผนกำลังคนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกำลังคนของชาติอย่างดีที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการคาดคะเนอุปสงค์และอุปทานกำลังคนในสาขาวิชาชีพและระดับฝีมือต่างๆ และวางแผนการใช้กำลังคนดังกล่าวอย่างสมดุล กิจกรรมที่สำคัญอันหนึ่งในที่นี้ คือการวางแผนระบบการศึกษา บัณฑิตการผลิตและผลผลิต ส่วนการวางแผนกำลังคนในระดับธุรกิจจะเกี่ยวข้องกับปัญหาการรับสมัครงาน การสูญเสียคนงาน การรักษาและดำรงไว้ การเลื่อนขั้นและการโยกย้ายคนภายในธุรกิจ โดยให้สัมพันธ์กับภาวะแวดล้อมขององค์กรธุรกิจนั้นๆ”

ดังนั้น การวางแผนกำลังคนจึงต้องสอดคล้องกับการวางแผนการศึกษาและการฝึกอบรมกำลังคนในแขนงวิชาและสาขาต่างๆ เพื่อเป็นการประเมินสถานการณ์กำลังคนทั้งปัจจุบันและอนาคต และต้องคำนึงความต้องการกำลังคนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.1.2 ความเป็นมาของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจเริ่มขึ้นในตอนปลายทศวรรษ 1950 และต้นทศวรรษ 1960 โดยมีสาเหตุสำคัญ 2 ประการที่ทำให้ความสนใจเรื่องของการวางแผนกำลังคนเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงดังกล่าว ประการแรกคือ การศึกษาวิจัยความจำเป็นทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมชี้ให้เห็นว่าความจำเป็นทางเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้ในระยะยาว ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยการเพิ่มทุนและแรงงานเท่านั้น งานวิจัยบางชิ้นชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพของกำลังแรงงานซึ่งวัดจากระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อัตราความจำเป็นทางเศรษฐกิจมีขนาดโตขึ้น ประการที่สอง การสิ้นสุดสมัยของอาณานิคมในหลายแห่งทั่วโลก ทำให้เกิดภาวะซึ่งประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ จำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างทางสถาบันของประเทศ และวางแผนเพื่อสร้างกำลังคนขึ้นทดแทนกำลังคนทางเทคนิคและผู้เชี่ยวชาญของประเทศมหาอำนาจซึ่งเคยครองพื้นที่อยู่ ความปรารถนาที่จะทดแทนกำลังคนของมหาอำนาจ พร้อมกับแผนการที่จะเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจให้ทันสมัย และกระจายการผลิตในรูปแบบต่างๆ จึงทำให้เกิดความวิตกว่า การขาดแคลนกำลังคนในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่สำคัญจะทำให้เกิดปัญหา ดังนั้นการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียนนักศึกษาในชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัยในช่วงนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการได้รับเอกราช และเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการเร่งรัดและการรักษาอัตราการพัฒนาเศรษฐกิจ

ในทศวรรษที่ 1950 ความจำเป็นที่จะต้องวางแผนอย่างมีระบบในเรื่องระดับและการกระจายการลงทุนระยะยาว เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและส่วนที่สำคัญของกลวิธีการวางแผน คือการคำนวณหาองค์ประกอบของอุปสงค์ขั้นสุดท้าย (Final Demand) ของสินค้าและบริการชนิดต่างๆ และใช้ตารางปัจจัยการผลิต (Input-Output Table) แปลอุปสงค์ต่างๆ ดังกล่าวออกเป็นโครงสร้างการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ ต่อมาในช่วงทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดแนวคิดที่ว่า ตัวกำหนดการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นไม่ใช่อยู่ที่มีทุนและเครื่องจักร แต่อยู่ที่คนหรือกำลังคนที่มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยมากกว่า จึงเชื่อกันว่าการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและการวางแผนพัฒนาการศึกษาสามารถควบคู่กันไปได้อย่างเป็นระบบ

นักวางแผนกำลังคนรุ่นหนึ่งเชื่อว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจสามารถจะถูกแปลงออกเป็นรูปของความต้องการกำลังคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ “วิกฤติ” ได้ และจากนั้นแผนการศึกษาที่จะถูกสร้างหรือกำหนดขึ้นเพื่อสนองความต้องการกำลังคนดังกล่าว ฉะนั้นการพัฒนากำลังคนและแรงงานฝีมือจึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต่อการพัฒนา วิธีการวางแผนกำลังคนตามความเชื่อของนักวางแผนกำลังคนกลุ่มนี้ต่อมาเรียกว่า “วิธีความต้องการกำลังคน” (Manpower Requirement approach)

หลังจากนั้นบทบาทของกำลังคนที่มีการศึกษาต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการกลุ่มหนึ่งที่พยายามประยุกต์ทฤษฎีการลงทุนเข้ากับปัญหาทางด้านกำลังคน นักวิชาการกลุ่มนี้หรือนักวิชาการเรื่องทุนมนุษย์กล่าวว่า วิธีที่จะลงทุนเพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว นั้น คือการลงทุนในกิจกรรมที่ให้อัตราผลตอบแทนสูงสุด และจากการศึกษาข้อมูลในประเทศพัฒนาแล้วพบว่า การลงทุนในการศึกษาจะให้อัตราผลตอบแทนสูงสุด วิธีการวางแผนกำลังคนตามแนวคิดนี้ต่อมาเรียกว่า “วิธีอัตราผลตอบแทนหรือวิธีต้นทุน-ผลได้”

แนวคิดทั้งสองวิธีดังกล่าว จึงกลายเป็นเรื่องถกเถียงกันอย่างมากในราวกลางทศวรรษที่ 1960 ทั้งในวงการเศรษฐศาสตร์กำลังคนและในองค์การระหว่างประเทศ โดยถกเถียงกันเกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดแข็ง หรือข้อดีข้อเสียของทั้ง 2 วิธี โดยดำเนินไปเป็นเวลากว่า 20 ปี อย่างหาข้อยุติไม่ได้ อันที่จริง วิธีการคำนวณความต้องการกำลังคนทั้งสองวิธีต่างก็มีข้อบกพร่องสำหรับการนำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายกำลังคนและการศึกษา แต่ปัญหาที่สำคัญกว่านั้นคือความเชื่อว่าจะต้องมีวิธีเดียวเท่านั้นในการคำนวณความต้องการกำลังคนนั้นเป็นเรื่องไม่ถูกต้องเพราะที่จริงนั้น การวางแผนกำลังคนที่สมบูรณ์ควรจะใช้ทั้งสองวิธีควบคู่กันไป (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2530 : 488-489)

2.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development กำลังเป็นที่สนใจ และให้ความสำคัญของนานาประเทศ จึงมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกันหลากหลาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามมุมมองที่ตนเองถนัดและนำไปใช้ไม่ว่าจะเป็นมุมมองทางด้านนักสังคมศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการ หรือนักการศึกษา แต่โดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนากำลังคน มุ่งส่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เต็มเต็มศักยภาพความเป็นคนของตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอาจจะเป็นการพัฒนาโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งจัดให้ หรือเป็นการเฝ้าหาความรู้ด้วยตัวเอง แต่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในงานและในชีวิต อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้องค์กร หรือประเทศเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

กิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลายหลากวิธี แล้วแต่หลักคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ Nadler (1985) ก็เป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของอเมริกาที่ได้รับการยอมรับของโลก ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ด้วยกันคือ

Training	: การฝึกอบรม	เน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน
Education	: การศึกษา	เน้นการเรียนรู้งานในอนาคต
Development	: การพัฒนา	เน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่มุ่งให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ตามความต้องการขององค์กร หรือประเทศ

ส่วนในประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือในที่นี้จะเรียกว่า การพัฒนากำลังคน ได้มีประวัติความเป็นมาตั้งแต่อดีตมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการแบ่งของ Nadler แล้วกิจกรรมที่เด่นชัดในประเทศไทยนั้นก็คือ ระบบการศึกษา (Education) ส่วนระบบการฝึกอบรม (Training) พอที่จะพบเห็นอยู่บ้างแต่ยังขาดความเด่นชัดเท่าที่ควร และในส่วนของระบบการพัฒนา ประเทศไทยยังไม่ปรากฏรูปแบบให้เห็นอย่างชัดเจน อีกทั้งยังขาดการให้ความสำคัญและคำนึงถึง เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เป็นการลงทุนระยะยาว ทำได้ยาก และเห็นผลได้ไม่ชัด แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่มีอยู่บ้างแล้วในบางส่วนของระบบของการศึกษา

2.2 วิวัฒนาการของการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ได้เริ่มกันอย่างจริงจัง เมื่อประเทศไทยได้จัดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่ฉบับที่ 1 เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจไม่ใช้การพัฒนาทางเกษตรเพียงอย่างเดียว ในระยะเริ่มต้นของแผนพัฒนาอุตสาหกรรม มุ่งเน้นพัฒนาการผลิตเพื่อการทดแทนการนำเข้า โดยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2504-2514) กระแสการพัฒนาทางเศรษฐกิจของไทย และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลกได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของกระแสสากล ที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างสูงสุด ซึ่งได้รับการชี้แนะจากธนาคารโลก องค์กรเงินกู้ และความช่วยเหลือต่างๆ รวมทั้งรัฐบาลประเทศอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้า ดังนั้น ทั้ง 2 แผนฯ จึงเน้นการพัฒนาด้านการส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานด้วย เพื่อเป็นการสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศในระยะแรกที่ต้องพัฒนาในเรื่องสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานภายในให้ตีเสียก่อน

การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีของไทยเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ รวมทั้งงานโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ของรัฐได้กระทำกันในระบบการศึกษาเป็นหลัก โดยที่ภาคการผลิตไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนมาตั้งแต่ต้น ซึ่งต่างไปจากประเทศอุตสาหกรรมดั้งเดิมทั้งหลาย ซึ่งภาคการผลิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนเองมาตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วง ค.ศ. 1800 ดังนั้น แนวโน้มในการพัฒนากำลังคนของไทย จึงเป็นไปในรูปแบบที่กว้าง มิได้เจาะจงไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะเดียวกัน เนื่องจากอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นแรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) ความต้องการกำลังคนจึงมิใช่กำลังคนที่มีฐานการศึกษาสูง แต่เป็นแรงงานจำนวนมาก ในขณะที่กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดตั้งกรมแรงงานขึ้น (พ.ศ. 2508) เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพทางเทคนิคให้กับเยาวชนของชาติที่ขาดโอกาสการศึกษา ซึ่งมีอยู่มากมายทั่วประเทศ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานที่ดีขึ้นให้กับประชากรกลุ่มนี้ แรงงานเหล่านี้ จึงมิใช่ช่างฝีมืออุตสาหกรรม (Industrial Skilled Worker) เพื่อการผลิตสินค้าทุน เช่นที่เห็นกันในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย อย่างไรก็ตาม ระบบการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่งาน จึงเกิดขึ้นในหน่วยราชการอีกเช่นกัน โดยที่ภาคการผลิตเองยังมีบทบาทต่ำมาก และการฝึกอบรม ยังจำกัดอยู่ที่การพัฒนากำลังคนในระดับล่างเท่านั้น

ในปี พ.ศ.2506 รัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ไทย-ยูซอม (Joint Thai-USOM Human Resources Study Task Force) เพื่อทำการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย คณะทำงานดังกล่าวได้ทำการคาดประมาณความต้องการกำลังคนระยะยาวสำหรับช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 1 (2504-2509) และช่วง 2504-2523 ในครั้งนั้น คณะทำงานได้ทำการคาดประมาณไว้ 4 ส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นการฉายภาพประชากรเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาความต้องการผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ (Occupational mobility) ร่วมกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากร ส่วนที่สามเป็นการคาดประมาณความต้องการกำลังคนโดยใช้วิธี GDP per worker หรือที่คณะทำงานเรียกว่า "Trend in economic output approach" ในส่วนสุดท้ายเป็นการศึกษาความต้องการกำลังคนระดับกลางและระดับสูง บางสาขาอาชีพโดยอาศัยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอาชีพและโครงสร้างการศึกษาของกำลังคนในอาชีพต่างๆ ในสมัยนั้นยังมีความขาดแคลนข้อมูลอยู่มาก ดังนั้นตัวแปรที่สำคัญหลายตัวจึงต้องสมมติค่าขึ้นเองและมีผลให้การคาดประมาณเบี่ยงเบนไปได้มาก

ต่อมาสมัยเริ่มเตรียมแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (2510-2514) กองวางแผนกำลังคน (ชื่อเรียกในขณะนั้น) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยทำการคาดประมาณความต้องการกำลังคน ซึ่งได้จัดทำรายงานเรื่อง "Methodology on Manpower and Employment Projections in the Second Plan of Thailand" (NEDB, 1967) ประกอบด้วยการคาดประมาณการจ้างงานและความต้องการกำลังคนโดยใช้วิธี GDP per worker และวิธี International comparison ประกอบกัน โดยใช้ GDP per worker หากการจ้างงานจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจและคำนวณหาการจ้างงานจำแนกออกเป็นอาชีพต่างๆ โดยการเปรียบเทียบระดับ GDP per worker กับประเทศอินเดีย ปากีสถาน และฝรั่งเศส เพื่ออาศัยโครงสร้างอาชีพเฉลี่ยของสามประเทศนี้เป็นแนวทาง นอกจากนั้นแล้วยังมีการพิจารณาถึงการจ้างงานทดแทนแรงงานที่ออกจากอาชีพ โดยการใช้ Attrition rate มาคำนวณหาความต้องการเพิ่ม อย่างไรก็ตามการคาดประมาณดังกล่าวไม่มีการนำกลไกทางตลาดแรงงานมาพิจารณาวิเคราะห์มากนัก มีการวิเคราะห์เล็กน้อยเรื่องสถานการณ์การมีงานทำ การว่างงานและการทำงานต่ำระดับค่าจ้างทั้งในภาคเอกชนและราชการ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ การย้ายถิ่นจากภาคชนบท

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3-4 (พ.ศ. 2515-2524) ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์ของนักวิชาการต่างประเทศในเรื่องเกี่ยวกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจว่า ไม่ยอมรับนิยามการพัฒนาที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเนื่องจากยังมีปัญหาความยากจน การว่างงาน และความไม่เสมอภาคอยู่ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 (2515-2519) การวางแผนกำลังคนได้ปรับเปลี่ยนวิธีการมาเน้นการวางแผนการมีงานทำการวางแผนประชากร และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และมีการกล่าวถึงการวางแผนการศึกษาโดยวิธีอัตราผลตอบแทนการลงทุน โดยการคาดประมาณภาวะการมีงานทำซึ่งก่อกองวางแผนประชากรและกำลังคน สศช. จัดทำยังคงใช้วิธีความต้องการกำลังคน (Manpower Requirement Approach) เพื่อศึกษากรอบความต้องการกำลังคนเพื่อใช้ประกอบแผนพัฒนาฯ ในช่วงแผนฯ 4 (2520-2524) การวางแผนกำลังคนและประชากรหันมาให้ความสนใจศึกษาปัญหาและแนวโน้มการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับกลางและระดับสูงมากกว่า เนื่องจากในช่วงนั้นเกิดภาวะการว่างงานของผู้มีการศึกษาในอัตราสูง ซึ่งเป็นภาวะตรงกันข้ามกับการขาดแคลนกำลังคน ในแผนฯ 4 สศช. จึงเลิกการคาดประมาณความต้องการกำลังคนเป็นรายอาชีพและการศึกษาเนื่องจากเหตุผลทางเทคนิคบางประการ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5-6 (พ.ศ. 2525-2534) ยังเป็นช่วงที่มีกระแสความคิดที่เน้นในเรื่องความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการสร้างงานเหมือนเดิม และมีการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศอย่างจริงจัง ทำให้มีเทคโนโลยีมากมายเข้ามากับอุตสาหกรรมเหล่านี้ แต่ยังคงให้ความสำคัญกับภาคชนบท และการพัฒนาความจำเป็นพื้นฐาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการส่งออก โดยมีฐานการผลิตภาคอุตสาหกรรม เพื่อมุ่งเป็นอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) การเร่งกระจายความเจริญไปสู่ภาคชนบทนี้เป็นเพราะเกิดความเหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนเมืองกับชนบท โดยที่ชนบทเสียเปรียบชุมชนเมืองอย่างมาก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วทั้งชุมชนเมืองและชนบทควรจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยและพัฒนาไปด้วยกัน

การพัฒนากำลังคนทางการศึกษาและการฝึกอบรมของแผนฯ 5-6 นี้ เริ่มที่จะให้ผลิตกำลังคนออกมาจำนวนมากๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมความเสมอภาคกันในการจัดการศึกษาทุกระดับให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและชุมชนที่ห่างไกล ปรับปรุงระบบและวิธีการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ อีกทั้งขยายการพัฒนาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างยิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกอาชีพพระยาศัน ส่งเสริมการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน อาชีพเกษตรกรรมในชนบท และฝึกอาชีพประเภทลงทุนซื้อต่างๆ ลักษณะ

ของอุตสาหกรรมในช่วงนี้เป็นแบบใช้ทุนเข้มข้น (Capital Intensive) กล่าวคือ ลงทุนซื้อเครื่องจักรอุปกรณ์เข้ามาใช้ในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิต

การวางแผนการศึกษาไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของแผนอุตสาหกรรม ซึ่งไม่มีกำหนดนโยบายและเป้าหมายทางเทคโนโลยีที่ชัดเจน แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมเป็นแรงงานเข้มข้นและทุนเข้มข้น คนที่จบระบบการศึกษาสามารถได้รับการฝึกอบรมเข้าสู่งานได้ง่าย สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่ไหลเข้ามาหลากหลายได้ จนความเจริญเติบโตในแผนฯ 5-6 โตถึงร้อยละ 11 ต่อปี ทำให้เกิดภาพลวงตาว่าไทยจะเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) ทั้งๆ ที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมและยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนดีเดินไปคนละทางและไม่ได้สร้างขีดความสามารถทางเทคโนโลยีให้กับประเทศไทย

การคาดประมาณภาวะการมีงานทำในช่วงแผนฯ 5 และแผนฯ 6 ไม่ค่อยมีปรากฏให้เห็น โดยในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ได้มีการจัดทำการประมาณการความต้องการกำลังคนแต่ไม่ได้นำออกมาใช้ เนื่องจากพบว่าข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนสูงเพราะเป็นระยะที่มีวิกฤติการณ์น้ำมันและเศรษฐกิจได้รับผลกระทบอย่างมาก ตัวเลขทางเศรษฐกิจซึ่งใช้เป็นพื้นฐานของการคาดประมาณความต้องการกำลังคนไม่ค่อยแน่นอน ในปี 2529 สุมาลี (Sumalee, 1986, 17) ได้ทำการคาดประมาณภาวะการมีงานทำด้วยวิธี Employment – Income Elasticity หรือ Labor Absorption Approach และลองเปรียบเทียบกับตัวเลขที่ได้จากการสำรวจพบว่า ตัวเลขการคาดประมาณการมีงานทำต่ำกว่าที่เป็นจริงและประมาณการว่างงานสูงเกินไป สุมาลีตั้งข้อสังเกตว่าอาจเป็นเพราะตัวเลขการคาดประมาณ GDP growth ต่ำเกินไป แต่สรวูธ (Srawooth, 1987, 18) ให้ความเห็นว่าวิธีการยืดหยุ่นที่ใช้ อาจไม่เหมาะสมเพราะในขณะนั้นค่าความยืดหยุ่นที่ใช้ไม่ได้มีการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานกับอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจแต่อย่างใด

ในแผนฯ 6 (2530-2534) นักวางแผนหันไปให้ความสนใจการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แบบผสมผสาน (Integrated human resources planning) มากกว่าการแก้ปัญหาการว่างงานและการมีงานทำโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตามได้มีการศึกษาความต้องการคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งจัดทำโดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแต่รายงานดังกล่าวไม่เป็นที่แพร่หลาย

ในปี 2530 สุมาลีกับไพฑูรย์พงษ์ (Sumalee and Paitooping, 1987) ได้จัดทำแบบจำลองเรื่อง A Population-Education-Manpower and Employment Forecasting Model for Thailand เพื่อคาดประมาณภาวะการจ้างงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยแบบจำลองนี้ประกอบด้วยแบบจำลองย่อย (Sub-model หรือ module) 4 ส่วน คือ Population projection module เพื่อคาดประมาณประชากร Education projection module เพื่อประมาณการจำนวนนักเรียนนักศึกษาในระดับต่างๆ Labor supply projection module เพื่อคาดประมาณกำลังแรงงานจำแนกตามอายุ เพศและระดับการศึกษา และ Labor demand module เพื่อคาดประมาณความต้องการการจ้างงานโดยให้เป็นสมการสัมพันธ์กับมูลค่าเพิ่มและค่าจ้าง

ในปีเดียวกันเริ่มมีผู้ให้ความสนใจศึกษาลักษณะที่สำคัญสองประการของตลาดแรงงานไทยคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานตามฤดูกาลและการแบ่งตลาดแรงงาน โดยฉลองภพ (Chalongphop, 1987) ได้ทำการศึกษาตลาดแรงงานเรื่อง The Thai Labor Market: A Study of Seasonality and Segmentation โดยพิจารณาถึงปัจจัยดังกล่าว นอกจากการศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการย้ายถิ่นของแรงงานแล้วในการศึกษาดังกล่าวมีการประมาณการการย้ายถิ่นของแรงงานโดยใช้ Probit model โดยมีตัวแปรที่อธิบายประกอบด้วย เขตที่อยู่อาศัย การศึกษา สถานภาพการสมรส และการมีบุตร รวมทั้งอายุ

สำหรับการแบ่งตลาดแรงงานนั้น มีการแยกตลาดออกเป็นตลาดในระบบและตลาดนอกระบบ โดยตลาดในระบบนั้นหมายถึงตลาดที่มีอุปสรรคในการเข้าทำงาน และมักมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และมีสภาพแรงงานหรือความเชื่อมโยงกับสภาพแรงงาน มีอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างแน่นอนไม่เปลี่ยนแปลงตามอุปสงค์อุปทานเฉพาะหน้า (ภาวะตลาดระยะสั้น) ตลาดแรงงานประเภทนี้ได้แก่ ภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ (มากกว่า 10 คนขึ้นไปตามข้อมูลที่มี) ส่วนตลาดนอกระบบจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับแบบแรก กล่าวคือเป็นตลาดที่ไม่ค่อยมีอุปสรรคในการเข้าทำงาน เข้าง่ายออกง่าย การจ้างงานมีความยืดหยุ่น ค่าจ้างจะถูกกำหนดโดยภาวะตลาด¹ การแบ่งตลาดออกในลักษณะนี้จะช่วยให้ศึกษาการว่างงานแบบเปิดเผยได้ชัดเจนขึ้นเนื่องจากผู้ที่ควรวางงานแบบเปิดเผยแต่ไม่ว่างเพราะส่วนหนึ่งสามารถถูกดูดซึมเข้าไปโดยตลาดนอกระบบ ในการศึกษาส่วนนี้จำลองภาพได้สร้างแบบจำลองเศรษฐกิจมิติประกอบด้วย 4 สมการคือ

$$I = a'X + e \quad (1)$$

$$J = b'Y + t \quad (2)$$

$$WF = c'P + u \quad (3)$$

$$WI = d'Q + v \quad (4)$$

โดยสมการ 1 และ 2 เป็นสมการ Probit ที่จะบอกว่าแรงงานจะเข้าสู่ตลาดในระบบหรือไม่ ถ้า $I_i > 0$ แรงงาน i จะเข้าตลาดในระบบ และถ้า $I_i < 0$ จะไม่เข้า คืออาจเข้าทำงานในตลาดนอกระบบหรือว่างงาน ซึ่งจะถูกกำหนดโดยสมการที่ 2 ถ้า $J \leq 0$ แรงงานผู้นั้นจะเข้าตลาดนอกระบบ และถ้า $J > 0$ เขาจะว่างงาน (X Y P และ Q เป็น Vector ของลักษณะต่างๆ ของแรงงาน เช่น ที่อยู่อาศัย เพศ การศึกษา อายุ จำนวนปีที่อพยพ) ในสมการ 3 และ 4 เป็นสมการค่าจ้าง โดยสมการที่ 3 เป็นอัตราค่าจ้างในตลาดในระบบและสมการ 4 เป็นค่าจ้างในตลาดนอกระบบ

ถึงแม้การศึกษาชิ้นนี้ยังไม่มีการคาดประมาณการจ้างงานออกมาโดยตรงเนื่องจากวัตถุประสงค์เบื้องต้นคือการอธิบายการว่างงานโดยเปิดเผย แต่จำลองภาพได้ใช้การศึกษานี้และการศึกษาเรื่อง Population-Education-Workforce: Projections and Simulations (Chalongphop, 1991) เป็นแนวทางและรากฐานในการคาดประมาณภาวะการณืมีงานทำในช่วงแผนฯ 7 (สศช. 2535) และแนวคิดในเรื่องนี้ก็ถูกนำมาใช้อีกในการวางแผนกำลังคนในระยะหลัง

ในปลายแผนฯ 6 ในปี 2534 มีงานที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับงานข้างต้นอีกชิ้นหนึ่งของจำลองภาพคือ การศึกษาเรื่อง Labour Market and Macroeconomic Performance ซึ่งในการศึกษานี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง Population Projection, Education Enrollment Projection, Labour Market modeling and Macroeconomic modeling เพื่อที่จะคาดการณ์สภาพของตลาดแรงงานในอนาคต และการศึกษา เรื่องทิศทางและโอกาสการมีงานทำในช่วงแผนฯ 7 (สศช. 2535) ซึ่งกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สศช.ร่วมมือกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และได้ใช้วิธีการเดียวกันกับการศึกษาของจำลองภาพ

¹ สำหรับผู้ประกอบการอิสระและผู้ที่ทำงานให้ครอบครัว จำลองภาพกล่าวว่า มีลักษณะผสมระหว่างในระบบและนอกระบบและยังไม่สามารถจำแนกได้ในขณะนั้น เพราะไม่มีข้อมูล (Chalongphop, 1987,39)

แบบจำลองหลักที่ใช้คือ Macroeconomic model แบบ Computable General Equilibrium (CGE) Model ซึ่งสามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของแต่ละภาคเศรษฐกิจได้ แต่แบบจำลองนี้มีข้อจำกัดคือไม่มีการแบ่งแยกแรงงานตามระดับการศึกษาหรือตามอายุ จึงได้มีการเพิ่มเติมและนำข้อมูลจาก (Chalongphop, 1991) โดยแบ่งแรงงานออกตามระดับการศึกษา 6 ระดับ คือ ประถมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย, อาชีวศึกษา, เทคโนโลยี และมหาวิทยาลัย และแบ่งสาขาการผลิตออกเป็น 26 สาขา แบ่งปัจจัยทุนออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุนในสินค้าเกษตร และทุนที่ไม่ใช่สินค้าเกษตร แบ่งภาคครัวเรือนเป็น 5 ประเภท แบ่งการนำเข้าเป็น 22 ประเภท และมีการแบ่งธุรกิจเป็น 4 ภาค คือ รัฐบาล, รัฐวิสาหกิจ, ธุรกิจเอกชน และ the rest of the world

การจ้างงานออกเป็น 4 ประเภท คือ ลูกจ้างภาครัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ การจ้างงานในระบบ และการจ้างงานนอกระบบ

แบบจำลองนี้ทำให้สามารถหาอัตราค่าจ้างจำแนกตามระดับการศึกษา ในแต่ละภาคการผลิตได้ และการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อการว่างงาน

โดยที่จากแบบจำลองนี้ ฉลองภพได้ทำการจำลองเหตุการณ์ (Simulate) 8 กรณี คือ ให้แรงงานที่ระดับศึกษาในแต่ละระดับเพิ่มขึ้น 1 เปอร์เซ็นต์ และการนำเข้าและส่งออกเพิ่มขึ้น 5 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้จะออกมาในรูปของอัตราค่าจ้างที่เปลี่ยนไป ทำให้เห็นภาพของการกระจายรายได้ และการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการจ้างงาน

ในปี 2538 มีการศึกษาภาวะการมีงานทำด้วยวิธีการความต้องการกำลังคนฉบับหนึ่ง เรื่อง Demand for and Supply of Manpower in Agriculture โดย ดร.ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และ ดร. Svend Kreiner จากมหาวิทยาลัย Copenhagen ซึ่งทำให้กับกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาฉบับนี้พิจารณาทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ในสาขาเกษตร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยครอบคลุมภาคการเกษตรสามด้านคือ การผลิตและบริการทางเกษตร (Agricultural production and services) อุตสาหกรรมเกษตร (Agro-industries) และธุรกิจการเกษตร (Agri-business) ซึ่งทั้งหมดนี้แตกรายละเอียดได้เป็น 8 หมวดคือ พืชสวน (Crops) ปศุสัตว์ (Livestock) ประมง (Fisheries) ป่าไม้ (Forestry) เกษตรบริการ (Services) อาหาร (Food industry) อุตสาหกรรมเกษตร (Agricultural manufacturing) ธุรกิจเกษตร (Agri-business)

ในแง่ของการคาดประมาณความต้องการกำลังคน การศึกษานี้มีข้อจำกัดทั้งทางด้านข้อมูลและวิธีการ คือ การฉายภาพการจ้างงานในภาคเกษตร (จำแนกตามหมวดการเกษตรและสาขาวิชา) อาศัยการวิเคราะห์แนวโน้มซึ่งคำนวณจากสมการถดถอยเส้นตรงและใช้ข้อมูลเพียง 5 ปีระหว่าง 2531-2535 แต่ฉายภาพไปถึง 10 ปีระหว่าง 2537-2547 (Pradit and Kreiner, 1995, 13 และ 42) และปรับปรุงตัวเลขด้วยการอาศัยการคาดคะเน (expectation) กับนโยบาย เช่น ในหมวดพืชสวน (จะดูจากข้อมูลการจ้างงานในหมวดนี้ปี 2531-2535) ว่ามีผู้จบระดับอาชีวศึกษาปีละกี่คน เพิ่มขึ้นหรือลดลงเฉลี่ยปีละกี่คนและอัตราการเพิ่ม/ลดเฉลี่ยปีละกี่เปอร์เซ็นต์ ในช่วง 5 ปีดังกล่าว ตามวิธีนี้พบว่าสำหรับระดับอาชีวศึกษามีการจ้างงานเพิ่มเฉลี่ยปีละ 800 คน โดยแยกออกเป็นสาขาพืชสวน 3,500 คน ปศุสัตว์ 1,000 คน ประมง 30 คน ฯลฯ โดยทำนองเดียวกันพบว่าการทำงานระดับเทคนิคและระดับมหาวิทยาลัยจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 6,000 และ 4,900 คนตามลำดับ จากตัวเลขที่ได้นี้นักวิจัยนำไปปรับด้วยตัวเลขแนวโน้มการผลิตทางเกษตรและการทดแทนผู้ออกจากอาชีพ ตัวเลขที่ได้จากวิธีนี้

เป็นจำนวนความต้องการกำลังคนเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามสาขาและระดับวิชา² ถึงแม้วิธีการและข้อมูลที่ใช้ค่อนข้างจำกัดแต่นักวิจัยได้ให้ข้อสังเกตและข้อควรระวังในการใช้ตัวเลข และการศึกษาวิจัยได้มีการเสริมด้วยการสำรวจความต้องการกำลังคนในสถานประกอบการเกษตรไว้เพื่อช่วยในการพิจารณาแล้ว

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้ปรากฏชัดว่า สภาพแวดล้อมภายนอก ได้ผลักดันประเทศไทยเข้าสู่ระบบโลกาภิวัตน์ โลกได้กลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดความคิดที่ว่าด้วยเรื่อง การเปิดตลาดการค้าเสรี (Free Market) แผนนี้จึงมุ่งเน้นความเป็นผู้นำการค้าในภูมิภาคเอเชีย ส่งเสริมการเปิดการค้าเสรี ลักษณะของอุตสาหกรรมในยุคนี้ มีลักษณะเป็นเทคโนโลยีเข้มข้น (Technology Intensive) และเป็นแบบความรู้เข้มข้น (Knowledge Intensive) แต่เป็นการพึ่งพาการนำเข้าสินค้าทุนจากต่างประเทศ ทั้งด้านอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ คือ อุตสาหกรรมต่างประเทศเข้ามาลงทุนมากขึ้น ทำให้เป็นการพึ่งอุตสาหกรรมต่างประเทศอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การเปิดการค้าเสรีนั้น มิได้จำกัดอยู่ที่การค้าด้านเดียว ในด้านการเงิน ประเทศไทยก็ได้เปิดการเข้าออกอย่างเสรีด้วยโดยปราศจากการควบคุมที่รัดกุม ในต้นแผนฯ 7 เศรษฐกิจยังคงขยายตัว โดยเฉพาะทางด้านอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งอาศัยการกู้เงินจากต่างประเทศอย่างมาก แต่ในช่วงปลายแผนฯ การเปิดประเทศไปสู่เศรษฐกิจเสรีของประเทศจีน ได้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างชัดเจน กล่าวคือ นอกจากการส่งออกของไทยต้องหดตัวลง ซึ่งทำให้เงินไหลเข้าประเทศน้อยกว่าเงินที่ไหลออก (Unbalance of Payment) แล้วการเคลื่อนตัวของอุตสาหกรรมที่ลงทุนจากต่างประเทศรวมทั้งทุนได้ไหลไปสู่ประเทศจีนมากขึ้น เมื่อเศรษฐกิจไทยเริ่มมีปัญหา การเงินที่ไหลเข้าจากต่างประเทศก็หยุดไหล และมีการดึงเงินออกไปยังประเทศอื่น ทำให้ปัญหาการเงินเกิดขึ้นในประเทศไทยทันทีในปลายปี พ.ศ. 2539 ประเทศไทยจึงประสบปัญหาถดถอยทางเศรษฐกิจอย่างไม่เคยเป็นมาก่อนจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นบทเรียนทางเศรษฐกิจที่แพงอย่างยิ่ง

ในช่วงแผนฯ 7 และก่อนเริ่มแผนฯ 8 (2540-2544) ได้มีมิติด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเข้าไปด้วย แต่มิได้เป็นแผนแบบองค์รวม ได้ปรากฏชัดเจนนยิ่งขึ้นว่า การพัฒนาเศรษฐกิจที่มุ่งแต่ตัวเลขการเจริญเติบโตและการจ้างงาน (Economic Performance) ตามแผนต่างๆ ที่ผ่านมา ได้ทำลายสิ่งแวดล้อมและมีการใช้พลังงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความเสมอภาคทำให้ครอบครัวไทยโดยเฉพาะในชนบทต้องแตกสลายปราศจากการยึดเหนี่ยวทางสังคม (Social Cohesion) ทำให้การพัฒนาประเทศโดยรวมไม่ยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่ความหายนะเช่นที่กำลังประสบอยู่และในปลายแผนฯ 7 ภาคอุตสาหกรรมเองเริ่มแสดงอาการที่ไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ดีเช่นเคย

ในแผนฯ 8 (2540-2544) ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของแผนให้เป็นองค์รวม (Holistic) คือมองภาพรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงทางสังคม ให้พัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกัน โดยการเน้นที่ "คน" ให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนามุ่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคที่โลกไร้พรมแดนการติดต่อกับต่างประเทศเป็นไปอย่างง่ายดายและรวดเร็ว ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจะต้องมีการพัฒนาให้ทันและทัดเทียมกับต่างประเทศ เพื่อสามารถที่จะแข่งขันกันในตลาดโลกได้ และเพื่อรองรับกับวิกฤติการณ์ค่าเงินบาทลอยตัว การปิดกิจการไฟแนนซ์ และ

² รายงานฉบับดังกล่าวมิได้อธิบายขั้นตอนการคำนวณให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสูตรการคาดประมาณ Total demand ตอนหนึ่งคำนวณจากแนวโน้มการจ้างงานกับการทดแทนผู้ออกจากอาชีพแต่ต่อมาเล็กน้อยกลับเป็นการคำนวณจากแนวโน้มการผลิต งานกับการทดแทนผู้ออกจากอาชีพ (Ibid., 48)

การรวมตัวของสถาบันการเงินหลายๆ แห่ง ส่งผลให้มีการเลิกกิจการของหลายบริษัท คนตกงานหลายแสนคน จึงต้องมีการพัฒนากำลังคนของประเทศเพื่อสามารถปรับเปลี่ยนงานใหม่ และเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงสุด ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้อ่องค์กรอยู่รอดได้

ในช่วงระยะแผนฯ 8 (2540-2544) มีในการวางแผนกำลังคนและการคาดประมาณภาวะการมีงานทำ อีกครั้งหนึ่งเนื่องจากแนวโน้มของการค้าเสรีและความพยายามของภาครัฐบาลที่จะเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันกับต่างประเทศในตอนปลายแผนฯ 7 และต้นแผนฯ 8 และภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในต้นแผนฯ 8 ซึ่งมีผลกระทบให้มีการเลิกจ้างและการว่างงานในอัตราสูงกว่าที่เคยเป็นในอดีต มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ วางแผนกำลังคนหรืองานคาดประมาณภาวะการมีงานทำและ/หรือความต้องการแรงงานอาชีพต่างๆ ที่สำคัญ คือ

(1) กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงานในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) (เกษมสันต์และคณะ 2538)

(2) ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรส. 2540)

(3) ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (TDRI, 2540)

(4) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในเศรษฐกิจโลก (ศูนย์วิจัย เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540)

(5) แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (TDRI, 2541ก) เสนอต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

(6) แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 (TDRI, 2541ข) เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(7) การประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภท อุตสาหกรรมในระหว่างปี 2540-2550 (มัทนา และ นิรติ, 2541) เสนอต่อ สำนักงานสภาการศึกษา

(8) ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2541)

(9) แบบจำลองระบบข้อมูลเตือนภัยด้านสังคมและแรงงาน EWSE (Early warning system for employment) (2542) บริษัท CCIV

(10) โครงการ NESDB/ADB EWS (Early warning system) (The Brooker Group, 2541)

(11) แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (TDRI, 2541) เสนอ ต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

(12) การพัฒนาศักยภาพของคนไทย: หนทางสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (สศช., 2545)

(13) กรอบแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบ การพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม) (TDRI, 2545) เสนอต่อ สำนักงาน เศรษฐกิจอุตสาหกรรม

(14) รายงานประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับสมบูรณ์ ผลการสำรวจการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 สาขา โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา กำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม) (TDRI, 2545) เสนอต่อ สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม

(15) โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของอุตสาหกรรม (TDRI, 2547) เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ

(16) โครงการศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรใน สถาบันการศึกษา (TDRI, 2547) เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

(17) รายงานฉบับสมบูรณ์การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพื่อ เพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (รายอุตสาหกรรม) (ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2547) เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ

(18) รายงานภาวะสังคม ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2547 สำนักพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต (สศช., 2547)

(19) รายงานผลตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของประเทศไทย พ.ศ. 2547 (สศช., 2547)

(20) Thailand Secondary Education for Employment: A Policy Note (World Bank, 2000)

การศึกษาของเกษมสันต์และคณะใช้วิธีการเดียวกับที่ สศช. ใช้ในการทำแผนฯ 7 (สศช., 2535) คือวิธี ศึกษาภาวะการมีงานทำโดยแบ่งตลาดแรงงานเป็นตลาดในระบบและตลาดนอกระบบ แต่มีการปรับปรุงข้อมูล การฉายภาพประชากรและข้อสมมติเล็กน้อยเพื่อประมาณความต้องการและอุปทานกำลังคนในช่วงแผนฯ 8 (2540-2544)

ในการศึกษาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่องประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540 (2540) นั้น ประมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Population and Labour Force Projection (PLFP) โดยนำ Labour Force Participation Rate จากรายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรปี 2524-2538 โดย แยกเป็น

- 1) แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี* และแรงงานที่อยู่นอกวัยแรงงาน
- 2) แรงงานที่อยู่ในวัยแรงงาน

* กำลังแรงงานรวม หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภท กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

สำหรับแรงงานในกลุ่มที่สองนั้น เริ่มด้วยการหาจำนวนประชากรทั้งระดับประเทศและระดับภาค จากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ปี 2533-2563 โดยกวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภายใต้ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง จากจำนวนประชากร จึงนำมาประมาณกำลังแรงงานโดยวิธีต่างๆ คือ ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Method) ทั้งสมการเส้นตรงและสมการกำลังสอง วิธีอัตราส่วน (Ratio Method) และวิธีอนุกรมเวลา ผลการศึกษาดังกล่าวค่อนข้างหายากและไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้

ในปี 2540 ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยชุด "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในเศรษฐกิจโลก" โดยแบ่งเป็นโครงการย่อย 8 โครงการประกอบด้วย

- (1) การวิเคราะห์สถานภาพความสามารถในการแข่งขันของไทยในเศรษฐกิจโลก
- (2) นโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ
- (3) บทบาทของสถาบันในภาครัฐบาลและภาคเอกชนที่มีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย
- (4) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
- (5) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- (6) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
- (7) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย
- (8) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะและแนวนโยบายเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค ด้านการบริหารและการจัดการของภาคเอกชน ด้านรัฐบาล และด้านสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน

การศึกษาความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดย TDRI (2540) นั้นประกอบด้วยสองส่วนคือการคาดประมาณความต้องการแรงงานฝีมือและการสำรวจความต้องการแรงงานดังกล่าวในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในส่วนแรกเป็นการคาดประมาณการจ้างงานโดยวิธีของพาร์นส์ หรือ GDP per worker และคาดประมาณกำลังแรงงานโดยการคำนวณหาแนวโน้มของอัตราการเข้าสู่แรงงานในปีเป้าหมาย ส่วนที่สองเป็นการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือของสถานประกอบการในระดับจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ แนวโน้มความต้องการฝึกยกระดับฝีมือ/ฝึกอาชีพเสริม/ฝึกเพื่อเปลี่ยนอาชีพในสถานประกอบการในช่วงปี 2540-2544 และความต้องการฝึกอบรมอื่นๆ โดยแยกตามรหัสระดับฝีมือ แยกตามจังหวัดและพื้นที่ส่งเสริมการลงทุนพิเศษ เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดทิศทางการนโยบาย แต่เนื่องจากวิกฤติการณ์เศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้สถานประกอบการประสบปัญหาธุรกิจอย่างรุนแรงจึงทำให้ตัวเลขความต้องการแรงงานฯ ที่สำรวจไว้ใช้ไม่ได้ จึงไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ผลการศึกษา

ต่อมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 เพื่อนำไปเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง โดยกำหนดเป้าหมาย รูปแบบวิธีการ การประสานงาน การติดตามประเมินผล ตลอดจนแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานการพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนทั้งในระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่างๆ ทั้งก่อนเข้าสู่งานและการพัฒนาในระหว่างทำงาน รวมทั้งการพัฒนาเข้าสู่อาชีพใหม่ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม วิธีการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการระดมความคิดจากผู้แทนทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และ NGOs

ขณะเดียวกันสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย จัดทำแนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (2541ก) โดยเป็นการศึกษาสืบเนื่องจากการศึกษาจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย (2538) ซึ่งพบว่าศักยภาพหรือขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยโดยเฉพาะอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกมีแนวโน้มลดลง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการพัฒนากำลังคนและเทคโนโลยีจึงเป็นทางออกที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง และในแผนแม่บท ภาคที่สอง: กลยุทธ์อุตสาหกรรมรายสาขา (2540) ได้ศึกษาลักษณะผลิตภัณฑ์ ศักยภาพการผลิต โอกาสด้านการตลาด ศักยภาพการแข่งขันในตลาดโลก นโยบายของรัฐ อุปสรรคและข้อจำกัด ทางเลือกการพัฒนา กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าของอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตร อุตสาหกรรมไก่สดแช่แข็ง อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมรองเท้าและชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋อง อุตสาหกรรมผักและผลไม้กระป๋อง อุตสาหกรรมเซรามิกส์ อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมยางแปรรูปและผลิตภัณฑ์ยาง อุตสาหกรรมการพิมพ์ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล อุตสาหกรรมเคมี และอุตสาหกรรมเพื่อชุมชนและชนบท

จากแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าว สศอ. ได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (2541) เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวของประเทศไทย ซึ่งได้เสนอแนะให้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกำลังคนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงและวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานภาคอุตสาหกรรม และต่อมาเพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์ฯ ที่จัดตั้งขึ้นมา สศอ. จึงมอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการศึกษาโครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม) (2543) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาวิจัยในหัวข้อสำคัญ 3 เรื่องคือ

- (1) สร้างระบบความเชื่อมโยงข้อมูลนำร่องระหว่างสถานประกอบการอุตสาหกรรมกับสถานศึกษาและฝึกอบรมขึ้นมาเป็นการเฉพาะ
- (2) เพื่อเสนอแนะการวางระบบการเชื่อมโยงข้อมูลภายในพื้นที่นำร่อง
- (3) เพื่อเสนอแนะการขยายผลจากระบบนำร่องไปสู่ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในแต่ละภาคและประเทศที่จะมีขึ้นในอนาคตต่อไป โดยครอบคลุมอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

การประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในระหว่างปี 2540-2550 (มัทนา และ นิรติ. 2541) รายงานฉบับนี้ สำนักงานสภาการศึกษาได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการศึกษา การศึกษาได้ใช้วิธีการ Regression และศึกษาความต้องการกำลังคนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกำลังคนกับการเติบโตทางเศรษฐกิจรายอุตสาหกรรมต่างๆ

ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน (เศรษฐศาสตร์จุฬา. 2541) สำหรับการศึกษาฉบับนี้เป็นการสำรวจประกอบกับการคาดประมาณโดยใช้ตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต ซึ่งครอบคลุมเฉพาะภาคเอกชนและการคาดประมาณความต้องการกำลังคนไม่มีการพิจารณาการทดแทนแรงงานที่ออกจากตลาดแรงงาน (Attrition) ดังนั้นค่าการคาดประมาณที่ได้จึงมีจุดอ่อนที่ไม่สามารถทราบขนาดอุปทานที่แน่นอนได้

แบบจำลองระบบข้อมูลเตือนภัยด้านสังคมและแรงงาน EWSE (Early warning system for employment) บริษัท CCIV จุฬา ในปี 2542 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ว่าจ้างให้บริษัทซีแอนด์ซีอินเตอร์เนชั่นแนลเวเนเจอร์จำกัด (CCIV) พัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจระบบข้อมูลเตือนภัยด้านสังคมและแรงงาน EWSE (Early warning system for employment) ทั้งในระดับมหภาค (ประเทศ) และระดับจุลภาคในจังหวัด นำร่องได้แก่ เชียงใหม่และนครราชสีมา

แบบจำลองที่จัดทำขึ้นเพื่อเตือนภัยด้านแรงงานและสังคมตามโครงการนี้มี 2 ส่วนคือ แบบจำลอง Early Warning System for Employment (EWSE) เพื่อเตือนภัยด้านแรงงานและแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านแรงงานและสังคมเชิงสถิติ โดยในส่วนแรก EWSE เป็นการประยุกต์ใช้ตารางปัจจัยผลิตของประเทศไทยซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เพื่อคำนวณหาอุปสงค์ของแรงงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุปทานแรงงานเพื่อคำนวณจำนวนผู้ว่างงานและระดับของภัยต่อไป ขณะที่ในส่วนของการเตือนภัยด้านแรงงานเชิงสถิติจะนำข้อมูลจำนวนผู้ว่างงาน อัตราผู้มีงานทำ อัตราผู้ไม่มีงานทำในอดีตมาวิเคราะห์โดยอาศัยเวลาและตัวแปรอธิบายเพื่อพยากรณ์ระดับภัยด้านแรงงานใน 2-3 ปี ข้างหน้า ส่วนของแบบจำลองเพื่อการเตือนภัยด้านสังคมเชิงสถิติ ได้นำเอาข้อมูลด้านสังคมที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อภัยด้านสังคมมาวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์แนวโน้ม (trend analysis)

แบบจำลอง EWSE สามารถแสดงในรูปของสมการ 3 สมการดังนี้คือ

$$(1) \quad \underline{Q} = [I - A]^{-1} E$$

$$(2) \quad Q_{it} = w L^d_{it}$$

หรือ $L^d_{it} = 1/w \cdot Q_{it}$

$$(3) \quad L^s_{it} = f(p)$$

โดย \underline{Q} แทน Vector ของ ผลผลิต

I แทน Identity matrix

A แทน Matrix ค่าสัมประสิทธิ์เทคโนโลยี (Technical coefficients) จากตาราง I/O

F แทน Vector ค่าพยากรณ์ของตัวแปรการเตือนภัยซึ่งประกอบด้วย การบริโภคเอกชน การบริโภคของรัฐ การลงทุน การส่งออก และการนำเข้า ซึ่งเป็นอุปสงค์สุดท้าย (Final demand)

l แทน ประเภทอุตสาหกรรม 9 ประเภท

w แทน ผลผลิตภาพของแรงงาน

L^d แทน อุปสงค์แรงงาน

L^s แทน อุปทานแรงงาน

t แทน เวลานั้นเป็นปี

p แทน ประมาณการประชากร

แบบจำลอง EWSE มีแนวคิดคล้ายกับวิธีของ BLS ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น คืออาศัยตารางปัจจัยผลผลิต (Input-output table หรือตาราง I/O) เป็นหลักในการแปลงข้อมูลเศรษฐกิจออกเป็นตารางจ้างงานโดยอาศัยค่าสัมประสิทธิ์การจ้างงานของตารางดังกล่าว แต่ในรายละเอียดแล้วยังไม่อาจเปรียบเทียบได้กับวิธี BLS เนื่องจาก BLS มีตาราง I/O ที่ทันสมัยมีการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของค่าสัมประสิทธิ์อยู่อย่างใกล้ชิดโดย BLS เอง ซึ่งจำเป็นมากในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเร็วกว่าในอดีต ในขณะที่กรส. ไม่มีตาราง I/O ของตนเองต้องรอผลการปรับปรุงจาก สศช. อันนี้อาจเป็นอุปสรรคต่องานเตือนภัยซึ่งต้องสามารถให้ข้อมูลที่ทันสมัยได้อย่างรวดเร็ว ข้อจำกัดที่เห็นได้ชัดอีกประการหนึ่งคือการพยากรณ์การว่างงานโดยใช้ค่าอุปสงค์ของแรงงานที่คำนวณจากตาราง I/O เทียบกับค่าอุปทานแรงงานที่คณะผู้ศึกษากำหนดให้เป็นสมการของ ประชากร ($L_s = f(p)$) โดย L_s คืออุปทานแรงงานและ p คือประมาณการประชากรนั้นไม่มีการแสดงการคำนวณที่ชัดเจน สำหรับในระดับจังหวัดผู้สร้างแบบจำลองกล่าวว่ายังมีปัญหาด้านข้อมูลอยู่มาก

นอกจาก EWSE แล้ว ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจปี 2542 สศช.ร่วมกับธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (ADB: Asian Development Bank) ได้มอบให้บริษัท The Brooker Group Ltd จัดทำโครงการข้อมูลเตือนภัย (Early Warning System: EWS) ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญสามส่วนคือ ระบบติดตามและเตือนภัยในภาพรวมระดับประเทศ (National level) การวิเคราะห์การจ้างงานและแนวโน้มจากการคาดการณ์ของภาคธุรกิจ (Business expectation) และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลรายละเอียดการจ้างงานภาคชนบท (Community Unemployment Register: CUR) ในระดับประเทศ EWS ใช้วิธีการ 2 วิธีคือโดยใช้กราฟและวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการมีงานทำรวมกับตัวแปรต่างๆ โดยวิธีจับคู่ที่ละคู่ เช่นสร้างกราฟหาความสัมพันธ์ของบัญชีเดินสะพัดกับการมีงานทำ ดัชนีราคากับการมีงานทำ อัตราการแลกเปลี่ยนกับการมีงานทำ ฯลฯ ในทำนองเดียวกันการหาความสัมพันธ์ทางสถิติก็ใช้วิธีนี้โดยดูเหมือนเป็นการหาความทางสถิติล้วนๆ โดยไม่ได้ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์หรือความรู้เรื่องตลาดแรงงานมาอธิบายความสัมพันธ์พฤติกรรมของตลาดแรงงานแต่อย่างใด EWS ได้ทำการคาดประมาณการมีงานทำจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจด้วยโดยใช้สมการที่เขาเรียกว่า Simple demand function ในลักษณะของ Double log functional form ดังนี้

$$\ln N_{it} = b_1 + b_2(\ln E_{it} - \ln AVE_{jt}) + b_4(\ln M_{t-1} - \ln PPIFIN_{t-1}) + b_5(\ln M2_{t-1} - \ln PPIFN_{t-1}) + b_6S + b_7 \ln E_{i(t-1)} + e_{it}$$

โดย $i, j = AG, MQ, MF, CONS, EW, TP, COM, SV$

และ $S = 1$, ถ้าเป็นไตรมาสที่ 3

ในเอกสารที่นำเสนอไม่ได้กำกับคำจำกัดความของ N, E, AVE, etc. ไว้ให้ชัดเจนเนื่องจากไม่มีเอกสารเป็นทางการ หนึ่งในขณะที่ทบทวนวรรณกรรมนี้ยังไม่ได้ทราบความคืบหน้าขั้นสุดท้ายของโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นเอกสารเผยแพร่ จึงไม่ทราบว่ามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการคาดประมาณการว่างงานอย่างใด คาดว่าคงจะมีการปรับปรุงไปพอสมควรและมีความชัดเจนขึ้น

ในช่วงแผนฯ 9 (2545-2549) การพัฒนาประเทศยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดีและความพอประมาณอย่างมีเหตุผล นำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันโลก คนไทยส่วนใหญ่มีการศึกษา และรู้จักเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต มีการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มุ่งสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้ประกอบการขนาดเล็ก กระจายโอกาสการมีงานทำในทุกๆ พื้นที่ทั่วประเทศ ขยายการจ้างงานนอกภาคเกษตร และส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศ เพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ๆ ให้แก่แรงงานไทย

สศอ.ได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการศึกษาโครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม) (2545) ในครั้งนี้ได้จัดทำกรอบแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะพื้นฐานของกำลังคน กรอบแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมรายสาขา กรอบแผนปฏิบัติการพัฒนาสถาบันเฉพาะทางเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา (13 กลุ่มอุตสาหกรรม) และเสนอแนะการนำกรอบแผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ ในโครงการนี้ยังมีรายงานประกอบเรื่องผลการสำรวจการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับการปรับโครงสร้าง 13 สาขา ซึ่งเป็นการแสดงและวิเคราะห์ผลการสำรวจภาคสนาม การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมที่ปรับโครงสร้าง 13 กลุ่ม ด้วยการประเมินสถานการณ์ความต้องการกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคต แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงระดับเทคโนโลยีที่ใช้กับการจ้างงาน แสดงสภาพการจ้างงานจำแนกตามระดับการศึกษาและ value chain ของอุตสาหกรรมที่ปรับโครงสร้าง โดยนำผลการวิเคราะห์ไปปรับใช้ร่วมกับผลการศึกษาแบบจำลองมหภาคด้านตลาดแรงงาน และผลการระดมความคิดเห็นในอุตสาหกรรมปรับโครงสร้างทั้ง 13 กลุ่ม เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงปฏิบัติในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม

สศช. ได้จัดทำเอกสารกรอบประเด็นการระดมความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคนไทย: หนทางสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (2545) ซึ่งได้กำหนดประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งแก้ปัญหาไว้เกี่ยวกับการพัฒนาคนไทยให้เข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไร จะสร้างความร่วมมือกับเอกชนในการสร้างคนที่มีความรู้ สร้างแรงงานที่มีฝีมือ และสร้างผู้ประกอบการที่ดีได้อย่างไร จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร ต่อมา สศช. และทีมงานองค์กรสหประชาชาติประจำประเทศไทย (2547) ได้ร่วมกันจัดทำรายงานผลตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของประเทศไทย พ.ศ. 2547 ในส่วนของเป้าหมายด้านการศึกษา พบว่าประเทศไทยใกล้บรรลุเป้าหมายให้เด็กทุกคนทั้งหญิงและชายสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาภายในปี 2558 แต่ในแง่ของคุณภาพการศึกษายังนำเป็นห่วงโดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในรายงานภาวะสังคมของสำนักพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต สศช. (2547) ก็เช่นเดียวกัน พบว่าคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้นแต่คุณภาพการศึกษายังเป็นปัญหา คนไทยมีงานทำเพิ่มขึ้นแต่ผลิตภาพแรงงานยังต่ำและมีการทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา

งานจัดทำแผนกำลังคนที่ค่อนข้างทันสมัย ได้แก่ โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมของสศช. โดยมีสถาบันวิจัยเข้าร่วมโครงการถึง 3 แห่ง ได้แก่ สถาบันศศินทร์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และศูนย์นวัตกรรมนโยบายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยโครงการนี้เป็นการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาถึงสถานะความต้องการบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม 13 ประเภท (Niche Industry) ได้แก่ ยานยนต์ แฟชั่น อาหาร ซอฟต์แวร์ ท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง เซรามิก ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แม่พิมพ์ ปีโตรเคมี เหล็ก และโลจิสติกส์ โดยให้ภาพรวมความต้องการกำลังคนในเรื่องของการศึกษาปัญหาเชิงปริมาณและคุณภาพ

ในการศึกษานี้ประกอบด้วยการศึกษาด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การศึกษาด้านปริมาณ เป็นการศึกษาระดับมหภาค โดยแสดงถึงจำนวนกำลังแรงงานที่อยู่ในแต่ละอุตสาหกรรม จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา และต้องการทำงาน และพยากรณ์กำลังแรงงานที่แต่ละอุตสาหกรรมต้องการในอนาคตแบ่งตามห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ระดับและสาขาที่จบการศึกษา ในการศึกษาความต้องการแรงงานได้ใช้วิธี Web analysis และ Diamond model ของ Michael E. Porter ศึกษาความต้องการกำลังคนโดยอาศัยการศึกษา Value chain และ Supply chain เพื่อกำหนดความรู้และทักษะที่สำคัญของกำลังคนแต่ละอาชีพและอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อนำมาประกอบกับการศึกษาข้อมูลสถิติภูมิและการประชุมระดมสมอง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการคาดประมาณความต้องการในระดับมหภาคเพื่อเป็นกรอบในการคาดประมาณความต้องการในระดับประเทศ

สำหรับการคาดประมาณระดับมหภาค ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหรือโมเดลที่ทดลองมาใช้ประกอบกับวิธีการค่าความยืดหยุ่น (Elasticity Approach) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มแรก คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ทำการศึกษาโดยการประมาณสมการถดถอย ประกอบเทคนิควิธีใช้ค่าความยืดหยุ่นของความต้องการแรงงานต่อผลผลิตจากข้อมูลจำนวนแรงงาน โดยมีการจำแนกแรงงานออกเป็นทางด้าน S&T และ Non S&T กลุ่มที่สอง คือ โลจิสติกส์ ศึกษาโดยการประมาณสมการถดถอย จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ส่วนกลุ่มที่สาม อุตสาหกรรมบริการ ศึกษาโดยใช้เทคนิคค่าความยืดหยุ่นของความต้องการแรงงานต่อผลผลิต ประกอบกับข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เช่นเดียวกับโลจิสติกส์

ในการศึกษาด้านอุปทานแรงงานเน้นที่กลุ่มแรงงานที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ในระดับ ปวช. ขึ้นไป โดยอาศัยฐานข้อมูลจำนวนผู้จบการศึกษาจำแนกตามสาขาต่างๆ มาพิจารณาประกอบกับข้อมูลอัตราการเข้าศึกษาต่อและความพร้อมในการเข้าทำงาน ซึ่งได้ผลการประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่จบ โดยมีการเปรียบเทียบความต้องการแรงงานกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะทำงาน พบว่าความต้องการแรงงานระดับปวช. มากกว่าอุปทาน ยิ่งถ้าอุตสาหกรรมมีการขยายตัวของความต้องการแรงงานระดับปวช. สูงก็จะทำให้อุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มขาดแคลนแรงงานระดับนี้ ทั้งนี้ได้มีการเสนอแนะกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของทั้ง 13 กลุ่มอุตสาหกรรม และรายกลุ่มอุตสาหกรรม โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่มอุตสาหกรรม และ 1 กลุ่มบริการ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร เซรามิก เฟอร์นิเจอร์ไม้ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยางและผลิตภัณฑ์ยาง แม่พิมพ์ และระบบโลจิสติกส์ โดยพิจารณาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในเชิงคุณภาพมีการพิจารณาปัญหาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนการผลิตตามห่วงโซ่

อุปทาน (Supply Chain) ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธี Web Analysis โดยพบว่าเกือบทุกกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการยังเผชิญกับปัญหาความแตกต่างที่คล้ายๆ กัน ระหว่างความรู้และทักษะของกำลังคนที่คาดหวังและที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ในส่วนของศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ทำการศึกษาเชิงลึก การมีงานทำของกำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ใน 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมแฟชั่น ได้ศึกษาถึงภาวะการมีงานทำของกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ปวส.) และระดับปริญญาตรีในสาขาที่เป็นที่ต้องการของแต่ละอุตสาหกรรม ในส่วนของการศึกษาเชิงลึกได้เน้นศึกษาด้านสถานการณ์และแนวโน้มการผลิตกำลังคน (Supply Side) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เลือกศึกษาบทเรียนตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการผลิตกำลังคน และจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนาแรงงานไทยในสาขาต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมนั้นๆ ผลการศึกษาเป็นการเสนอยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนากำลังคนระดับกลางและสูง

ผลการศึกษาพบว่า มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะความรู้ความสามารถของกำลังคนทั้งระดับกลางและระดับสูงกับความต้องการของอุตสาหกรรม และพบปัญหาของการผลิตกำลังคนของประเทศไทยที่สำคัญ คือ การผลิตกำลังคนขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน คุณภาพของกำลังคนยังอยู่ในระดับต่ำ ระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมอาชีพขาดการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน

ขณะเดียวกันสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2547) ได้ทำการวิจัย โครงการศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา เพื่อเสนอต่อสำนักงานวิจัยแห่งชาติ ในการศึกษาว่า สถาบันวิจัยฯ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับด้านอุปสงค์และอุปทานของกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม มาประกอบการวิเคราะห์ SWOT ของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม และวิเคราะห์ช่วงห่าง (GAP) ของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม โดยครอบคลุมทั้งในด้านความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม (Demand side) และการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาของสถาบันการศึกษา (Supply side) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งหมด) และได้มีการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานระดับการศึกษาต่างๆ ในอนาคตเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เรียน พบว่า ในกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแนวโน้มความขาดแคลนจะลดลง ส่วนกลุ่มแรงงานในระดับ ปวส. และอนุปริญญาเป็นกลุ่มที่มีอุปทานส่วนเกินสูงที่สุดมีแนวโน้มของช่องว่างของอุปสงค์และอุปทานที่ลดลงทั้งในสายวิทยาศาสตร์และนอกสายวิทยาศาสตร์ ในขณะที่กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีภาวะการขาดแคลนแรงงานมาโดยตลอดนั้น พบว่ามีแนวโน้มความขาดแคลนลดลงเรื่อยๆ จากผลการศึกษาดังกล่าว สถาบันวิจัยฯ ได้เสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนว่า ควรจะมุ่งเน้นพัฒนาในเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการใช้ระบบฝึกอบรมเข้าสู่งานและระหว่างทำงานเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนากำลังคนทุกระดับควบคู่ไปกับระบบการศึกษาที่ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนที่มีมานาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างคุณภาพของกำลังคนที่ผลิตได้กับคุณภาพกำลังคนที่ต้องการให้น้อยลง

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ยังคงยึด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งในทุกระดับ ในการพัฒนาคุณภาพคนโดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐาน เข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงาน และการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีการจัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

สรุปแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทยระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-10

ตารางที่ 2.1 แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทยระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-10

แผนพัฒนาฯ	แนวคิด	ยุทธศาสตร์	ข้อจำกัด
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2504-2514)	*ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth Theory)	-การลงทุนต่างชาติ -การสะสมทุน -โครงสร้างพื้นฐาน	-การออมภายในประเทศ และปัจจัยด้านทุน -เทคโนโลยี การศึกษาและแรงงานฝีมือ -ความล้มเหลวด้านบริหารจัดการ
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3-4 (พ.ศ. 2515-2524)	*การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (Structural Adjustment)	-การขยายตัวทางเศรษฐกิจ การโยกย้ายรายได้ และทรัพยากร -การสร้างงาน -การรักษาความมั่นคง	-วิกฤติการณ์น้ำมัน 1 -ปัญหาด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ -ปัญหาการเมือง -ปัญหาความยากจนและช่องว่างทางรายได้
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5-6 (พ.ศ. 2525-2534)	*ความเจริญเติบโต และการกระจายรายได้ (Redistribution with Growth)	-การพัฒนาชนบท และปัจจัยพื้นฐาน -NICS -การเติบโตโดยการส่งออก (Export-Led Growth)	-วิกฤติการณ์น้ำมัน 2 -วิกฤติการณ์หนี้สินต่างประเทศ -ปัญหาด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ -ความเหลื่อมล้ำการกระจายรายได้ -ปัญหาคุณภาพชีวิต -วิกฤติการณ์สิ่งแวดล้อม
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7-8 (พ.ศ. 2535-2544)	*ตลาดเสรี (Free Market)	-เปิดเสรีการค้า และการเงิน (โลกไร้พรมแดน) -ลดบทบาทรัฐ -มุ่งความเป็นศูนย์กลางทางการเงิน -ร่วมทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน -การกระจายความเจริญสู่ต่างจังหวัด -การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้ “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา -การบริการทางสังคม	-เหตุการณ์ พฤษภา' 35 -ปัญหาการกีดกันทางการค้า -ปัญหาการจราจรในกรุงเทพฯ -ความไม่สมดุลทางการพัฒนาปรากฏเด่นชัด -สภาวะเศรษฐกิจ เงินบาทลอยตัว (2 กรกฎาคม 2540) -วิกฤติการณ์ทางการเงินของภูมิภาคเอเชีย และของโลก -การปิดกิจการของบริษัท สถาบันการเงิน -สภาวะการตกงาน -วิกฤติการณ์หนี้สินต่างประเทศ เช่น IMF, ADB

แผนพัฒนา	แนวคิด	ยุทธศาสตร์	ข้อจำกัด
แผนพัฒนา ฉบับที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554)	*คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา	-การพัฒนาคุณภาพคน และสังคมไทยสู่สังคมแห่ง ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ -การสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนและสังคม เป็นรากฐานที่มั่นคง ของประเทศ -การปรับโครงสร้างการ พัฒนาชนบทและเมือง ให้สมดุลและยั่งยืน -การพัฒนามาตรฐานความ หลากหลายทางชีวภาพ และการสร้างความมั่นคง ของฐานทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม -เพิ่มสมรรถนะและขีด ความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ -พัฒนาความเข้มแข็ง ทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี -การสร้างธรรมาภิบาล และระบบบริหาร จัดการที่ดี	-ปัญหาวิกฤตการณ์น้ำมัน -ปัญหาน้ำท่วม -ปัญหาการเจรจาการค้าและพหุภาคี -ปัญหาการแปรรูปพลังงาน -ปัญหาแรงงานต่างด้าว -หนี้สินของครัวเรือน -ความเสื่อมโทรมของทรัพยากร ธรรมชาติ -ปัญหาสิ่งแวดล้อม -ความไม่สอดคล้องของอุปทาน แรงงานและความต้องการแรงงาน ในทุกระดับสาขาอาชีพ -ปัญหาคุณภาพการศึกษา -ปัญหาความยากจนและการ กระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม -เหตุการณ์ปฏิรูปการปกครอง 19 กันยายน 2549 -ปัญหาคอร์รัปชันเชิงนโยบายและ ผลประโยชน์ทับซ้อน -ค่าครองชีพที่สูงขึ้น -ผลของการแปรรูปการปิโตรเลียม แห่งประเทศไทย -ภัยสังคมที่เพิ่มขึ้นจากการว่างงาน -ความฟุ่มเฟือยและวัตถุนิยม -ละเลยวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดี ของสังคมไทย ปล่อยให้สังคม ตะวันตกเข้าครอบงำ

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541 “แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่อ
อุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย 2541-2549” กันยายน, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDR/DSD)

ดัดแปลงมาจาก วิวัฒน์ชัย อัครถาวร, สภาพแวดล้อมของการพัฒนาทรัพยากร, 2538 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 9-10

โดยสรุปแล้ว แนวคิดในการพัฒนาในอดีต เน้นที่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการสร้างงาน
จำนวนมากเป็นเป้าหมายหลักมาโดยตลอด ซึ่งเป็นการพัฒนา **แบบไม่สมดุล** ส่งผลให้เกิดปัญหาธุรกิจ
อุตสาหกรรมกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ และชานเมืองกิจการใหญ่ๆ เป็นของนายทุนรุ่นเก่าไม่เห็นผู้ประกอบการ
ขนาดเล็กและขนาดกลางให้กระจายออกไป เพื่อรองรับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และเทคโนโลยี มีความ
หลากหลายและสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้ที่มีโอกาสและความได้เปรียบพยายามกอบโกย ผู้นำประเทศ
เป็นตัวอย่างของวัตถุนิยม ผู้มีอำนาจทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง มุ่งความร่ำรวยให้กับตัวเอง โดยไม่ทำงาน
อย่างอุตสาหกรรม อดทน ต่อสู้ แต่ทำด้วยวิธีทางลัดทั้งโกง ร่วมมือกันโกงและช่วยเหลือกันให้เกิดความได้เปรียบ
(Corruption, Collusion and Cronyism) โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เสื่อมลงต่อคุณภาพชีวิต ในการพัฒนา
อุตสาหกรรมก็มุ่งทางลัดอีกเช่นกัน โดยพึ่งพาต่างชาติมาลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมมุ่งการนำเข้าสินค้าทุน
หรือทั้งโรงงานเข้ามาผลิตเพียงเพื่อลดการเสี่ยง ทำให้ไม่สามารถยืนด้วยลำแข้งของตนเองมากขึ้น เป็นการเสีย

สมดุลทางเศรษฐกิจของประเทศ ถึงแม้อัตราเติบโตจะสูง แต่ยังเป็นปัญหาต่างๆ อย่างมากมายโดยตลอด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำของชาติขาดวิสัยทัศน์ (Vision) ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา คือ เศรษฐกิจที่แข่งขันได้ สิ่งแวดล้อมและสังคมที่ดีทำให้เกิดการกินดีอยู่ดีในประเทศ

การขาดความสมดุลนั้นมิได้เกิดระหว่างปัจจัย เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคมเท่านั้น แม้ในภาคเศรษฐกิจเองที่ประกอบด้วยเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการบริการ มิได้มีนโยบายและมาตรการที่จะพัฒนาให้เกิดความสมดุล ผู้ที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมกลับเป็นผู้ที่ยากจนมากที่สุด เกาหลี ใต้หวัน ญี่ปุ่น เอาความสำเร็จของภาคอุตสาหกรรมที่นำเงินตราต่างประเทศที่ได้มามาก มาอุดหนุนภาคเกษตรกรรม แต่ประเทศไทยทำไม่ได้ กลับทำให้ภาคเกษตรเดือดร้อนเนื่องจากปัญหาน้ำเสีย ปัญหาบุกรุกการใช้ที่ดินที่มีคุณค่าทางเกษตรมาทำอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย โดยไม่จำกัดเขต (Zone) ให้ชัดเจน ที่ดินที่เหมาะสมกับการผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะการผลิตข้าวลดลงอย่างต่อเนื่อง

ด้วยการตระหนักถึงปัญหาข้างต้น แผนฯ 8-10 จึงได้ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ได้กลายมาเป็นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ ให้ความสำคัญไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องตามกระแสโลกาภิวัตน์ เมื่อความต้องการกำลังคนมีความหลากหลายมากขึ้น เทคโนโลยีก็มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนต้องมีความหลากหลายมากขึ้นด้วย มีการพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษาที่เรียนจากบ้าน (Home Education) การมีส่วนร่วมในการศึกษาของชุมชน เพื่อความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและเพื่อการป้องกันการย้ายถิ่นฐานของประชาชน ในขณะเดียวกัน การเจริญเติบโตและการพัฒนาเทคโนโลยีของโลกได้ขยายไปมาก ทำให้ระบบการพัฒนากำลังคนคือ ระบบการศึกษา ไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีเหล่านี้ได้ทัน เยาวชนส่วนใหญ่ของชาติมิได้เลือกเรียนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นพื้นฐาน เพราะถือว่าเป็นวิชาที่ยาก คนไทยส่วนใหญ่จึงปรับตัวตามเทคโนโลยีไม่ทันเช่นเดียวกัน จึงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปการศึกษา แต่ก็เป็นไปด้วยความล่าช้า อย่างไรก็ตาม จะพึงระบบการศึกษาไม่ได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ระบบการฝึกอบรมที่ดีสามารถชดเชยหรือเพิ่มเติมส่วนที่ยังขาดจากระบบการศึกษาได้ และมีการลงทุนในการพัฒนากำลังคนที่แพง จำเป็นต้องเน้นยุทธศาสตร์การฝึกอบรม ให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่ง ทั้งนี้ในด้านกำลังคนระดับกลางและระดับสูงที่มีโอกาสให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจได้ ในอดีตที่ผ่านมา นอกจากระดับแรงงานแล้วประเทศไทยไม่เคยใช้การฝึกอบรมให้เป็นระบบการพัฒนาคนที่สำคัญ โดยเฉพาะกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ซึ่งควรจะเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นและสำคัญ มิใช่เป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-service Training ทั้งในด้าน Upgrading และ Updating Training) ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และการฝึกอบรมใหม่ (Re-training) เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวอาชีพด้วย ดังนั้น การวางแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยจะต้องคำนึงถึงระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมให้มากขึ้น และจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ภาคเอกชน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนากำลังคนทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 ทบทวนแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านกำลังคนของประเทศไทยมีหลายหน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น หน่วยงานหลักที่สำคัญคือ กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

เป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงานเชิงรุก พัฒนาแรงงานให้มีความสามารถ มีศักยภาพสามารถสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีหลักประกันความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

พันธกิจกระทรวงแรงงาน

1. สนับสนุนส่งเสริมและดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพ องค์ความรู้ และความสามารถของกำลังแรงงาน

2. ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำของประชาชน รวมทั้งคุ้มครองคนหางาน

3. คุ้มครอง ดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน

4. บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

● ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างองค์ความรู้และเพิ่มศักยภาพแรงงาน

1.1 เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาศักยภาพและยกระดับฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ โดยใช้กลยุทธ์ (Strategies) ดังนี้

1.1.1 เพิ่มศักยภาพ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อขยายขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.1.2 ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1.3 ขยายโอกาส สนับสนุนองค์ความรู้ เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ

(กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ : เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ)

● ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำทั้งใน/นอกระบบ

2.1 เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อจัดการให้กำลังแรงงานมีอาชีพมีงานทำเพิ่มขึ้นทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้กลยุทธ์ (Strategies) ดังนี้

2.1.1 ส่งเสริมการมีงานทำ

2.1.2 ขยายตลาดแรงงานด้านบริการในต่างประเทศและรักษาตลาดเดิมที่มีอยู่

2.1.3 เพิ่มศักยภาพการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

(กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ : เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ)

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกันให้ครอบคลุมแรงงานในและนอกระบบอย่างทั่วถึง

3.1 เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในและนอกระบบ โดยใช้กลยุทธ์ (Strategies) ดังนี้

3.1.1 พัฒนาระบบหลักประกันและความคุ้มครองให้ครอบคลุมมากขึ้นและสู่แรงงานนอกระบบ

3.1.2 ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมส่งออกใช้แรงงานตามมาตรฐานแรงงานและมาตรฐานความปลอดภัยอย่างครบถ้วน เพื่อป้องกันข้อกีดกันทางการค้า

3.1.3 เสริมสร้างสันติสุขด้านแรงงาน

(กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน : เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ)

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงาน

4.1 เป้าประสงค์ (Goals) เพื่อขยายประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้กลยุทธ์ (Strategies) ดังนี้

4.1.1 บูรณาการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และเสนอข้อมูลเพื่อพัฒนานโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.1.2 ให้บริการด้านแรงงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชนและขยายเครือข่ายการให้บริการลงทุกพื้นที่

(กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ : เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ)

โครงสร้างกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย 3 กลุ่มภารกิจ

ก. กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

ข. กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม)

ค. กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ (สำนักงานปลัดกระทรวง)

(ก) แผนยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

วิสัยทัศน์:

มุ่งพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพมีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน

พันธกิจ:

1. พัฒนากำลังแรงงานให้มีฝีมือก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระบวนการผลิต
2. กำลังแรงงานมีความรู้ มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ
3. เพิ่มโอกาสการมีงานทำของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์:

ส่งเสริมการมีงานทำและสร้างดุลยภาพในตลาดแรงงานไทย พัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานในด้านองค์ความรู้ฝีมือและศักยภาพในการทำงาน

เป้าประสงค์:

กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือมีความสามารถรองรับการแข่งขันและมีงานทำที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ

กลยุทธ์:

1. พัฒนาศักยภาพการบริหารข่าวสารตลาดแรงงาน (กกจ. กพร.)
2. บริหารจัดการให้มีแรงงานฝีมือพอเพียง (กพร. กกจ.)
3. พัฒนาศักยภาพการจัดการให้แรงงานมีงานทำ (กกจ. กพร.)
4. ปรับเปลี่ยนทิศทางการประกอบอาชีพให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (กพร. กกจ.)
5. พัฒนาประโยชน์จากคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน (กกจ. กพร.)

(ข) แผนยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน

วิสัยทัศน์:

เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ:

บริหารจัดการให้แรงงานได้รับหลักประกันและการคุ้มครองตามมาตรฐานที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์:

1. พัฒนาสภาพการทำงานและการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
2. พัฒนาระบบหลักประกันและการคุ้มครองให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์:

1. แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
2. แรงงานนอกระบบได้รับหลักประกันและการคุ้มครองเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์:

1. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงาน (กสร. สปส.)
2. ขยายหลักประกันและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (กสร. สปส.)

(ค) แผนยุทธศาสตร์ กลุ่มงานด้านนโยบายและอำนาจการ

วิสัยทัศน์:

เป็นศูนย์กลางบริหารแรงงาน ประสานนโยบาย บูรณาการและพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อให้แรงงานมีงานทำมีศักยภาพ มีหลักประกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ:

1. ศึกษาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล (เดือนกัญ) เพื่อกำหนดนโยบาย
2. พัฒนายุทธศาสตร์ด้านแรงงานแบบบูรณาการ
3. พัฒนาการให้บริการแก่แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์
5. ส่งเสริมสนับสนุน ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์:

1. บูรณาการยุทธศาสตร์และเสนอแนะการพัฒนานโยบายด้านแรงงาน
2. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อประชาชนได้รับบริการตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์:

1. เป็นศูนย์กลางประสานนโยบายและบูรณาการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและต่างประเทศเพื่อให้แรงงานมีศักยภาพมีงานทำที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาการให้บริการและการบริหารจัดการเพื่อให้ยุทธศาสตร์และพันธกิจของกระทรวงบรรลุผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์:

1. แปลงนโยบายและยุทธศาสตร์บูรณาการเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกับพื้นที่ทั้งในส่วนภูมิภาคและต่างประเทศ
2. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงและระบบข้อมูล/ดัชนีเดือนกัญด้านแรงงาน
3. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ
4. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การทำงานและการบริหารจัดการด้านแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2548 – 2551

วิสัยทัศน์:

เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

พันธกิจ:

1. พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล และส่งเสริมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดอย่างมีมาตรฐานอาชีพ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย และบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและการเป็นผู้ประกอบการ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสาร และให้บริการข้อมูลด้านการพัฒนาอาชีพ

เป้าประสงค์:

1. กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ ความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพรองรับการแข่งขันเสรี
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ
3. ส่งเสริมสถานประกอบการให้ใช้ประโยชน์ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
สร้างกำลังแรงงานให้มีฝีมือและศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน	1.1 พัฒนาการองค์ความรู้ฝีมือและศักยภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและรองรับการแข่งขัน
	1.2 การสร้างเครือข่ายการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
	2. การพัฒนาองค์ความรู้ฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการประกอบอาชีพอิสระ
	3. การสร้างเครือข่ายการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2548-2551

วิสัยทัศน์:

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางานและเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของประเทศ

พันธกิจ:

1. ให้บริการจัดหางาน ส่งเสริมการจัดหางานและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
2. จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว
3. ให้บริการแนะแนวอาชีพ
4. ส่งเสริม กำกับดูแล คຸ້ມครองคนหางาน
5. พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์:

1. ประชากรวัยทำงานมีงานทำ
2. มีข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่ทันสมัยและครอบคลุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. พัฒนาศักยภาพการจัดการให้แรงงานมีงานทำ	1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการจัดหางาน 1.2 คຸ້ມครองคนงานไม่ให้ถูกหลอกลวง
2. พัฒนาและขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน	2.1 พัฒนาการบริหารข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548-2551

วิสัยทัศน์:

เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ:

1. พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล คຸ້ມครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
2. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน
3. ส่งเสริม และพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

เป้าประสงค์:

1. แรงงานได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัยในการทำงาน
2. นายจ้าง ลูกจ้าง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน
3. มาตรฐานแรงงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. คัดกรองแรงงานและเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	1.1 พัฒนาความรู้และยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม 1.2 พัฒนาระบบและจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.3 ปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานให้มีประสิทธิภาพ 1.4 สร้างความเข้าใจให้นายจ้าง ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ 1.5 พัฒนาระบบการคัดกรองแรงงานให้มีประสิทธิภาพ 1.6 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานนอกระบบและนายจ้างรัฐวิสาหกิจที่ตามกฎหมาย 1.7 สร้างจิตสำนึกให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง 1.8 ขยายและพัฒนาเครือข่ายภาคีด้านแรงงาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	2.1 พัฒนาหลักสูตรและพัฒนากุศลกรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 2.2 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 2.3 การใช้ศักยภาพของบุคลากรและเครือข่าย เพื่อดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานเชิงรุก 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ภาคีที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
3. พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	3.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ 3.2 สร้างและพัฒนาระบบการและขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานแรงงาน 3.3 พัฒนามาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.4 เร่งสร้างความเข้าใจให้เกิดการยอมรับในทุกภาคส่วน

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2548-2551

วิสัยทัศน์:

เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการทางด้านประกันสังคมอันเป็นที่ต้องการของสังคมโดยมีการบริหารองค์กรที่ดี มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วประเทศ มีบุคลากรที่มีทักษะสูง และมีการบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ:

ให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพสูงแก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อประเทศและสังคมโดยรวม

เป้าประสงค์:

1. กำลังแรงงานในระบบได้รับความคุ้มครองการประกันสังคมอย่างทั่วถึงและได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น
2. กำลังแรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองด้านประกันสังคม
3. ผู้ประกันตนและนายจ้างได้รับบริการตามมาตรฐานสากล
4. กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนมีเสถียรภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองด้านประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานในระบบ	1.1 การสร้างแรงจูงใจด้านการขึ้นทะเบียนกองทุน 1.2 การพัฒนาระบบตรวจติดตามสถานประกอบการ
2. พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม	2.1 การพัฒนารูปแบบสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องตามหลักสากล 2.2 การขยายและเพิ่มสิทธิประโยชน์ 2.3 การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ความปลอดภัยในการทำงานและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน
3. ขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ	3.1 การเตรียมความพร้อมและขยายสู่แรงงานนอกระบบ
4. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ	4.1 การพัฒนารูปแบบและช่องทางการให้บริการที่สนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 4.2 การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4.3 การลดขั้นตอน เอกสารและกฎต่างๆ ที่เป็นปัญหาเพื่อยกระดับงานบริการ 4.4 การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรในการให้บริการ 4.5 การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานบริการประกันสังคมเชิงรุก 4.6 การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรเชิงบูรณาการ 4.7 การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานประกันสังคม 4.8 การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศในการให้บริการและการบริหารงานประกันสังคม 4.9 การสนับสนุนงานวิจัย และการพัฒนาระบบงานประกันสังคม 4.10 การพัฒนาแผนเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประกันสังคมในภาวะฉุกเฉิน
5. เสริมสร้างความแข็งแกร่งของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน	5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดเก็บเงินสมทบ 5.2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการลงทุน 5.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ

จากการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแสดงในการตารางที่ 2.2 พบว่า แต่ละหน่วยงานมีเป้าหมายหลักในด้านแรงงานที่เป็นจุดเน้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานระดับประเทศที่ดูแลในด้านการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานโดยรวม ในขณะที่อีก 4 หน่วยงานจะมีหน่วยงานปฏิบัติการในระดับจังหวัด (ได้แก่ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงานให้มีมาตรฐานแข่งขันได้ในตลาดโลก กรมการจัดหางานมีเป้าหมายด้านส่งเสริมให้แรงงานทำและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีเป้าหมายด้านคุ้มครองแรงงาน สร้างความปลอดภัย พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการของแรงงานและสำนักงานประกันสังคมมีเป้าหมายในการให้บริการด้านประกันสังคมคุณภาพสูง พัฒนาสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมแรงงานทั้งในและนอกระบบ ส่วนแผนยุทธศาสตร์กลุ่มภารกิจด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของกระทรวงอุตสาหกรรมจะให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายด้านอุตสาหกรรมรวมถึงระบบเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมของประเทศได้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นในระดับองค์กร (Organizational efficiency) เป็นหลัก กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เป็นกำลังและรากฐานที่สำคัญของประเทศ ในขณะที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลักของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual competency) ผ่านสถาบันการศึกษาเพื่อวางรากฐานกำลังคนในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมกับสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการภาคเอกชน นอกจากนี้ ยังมีการทบทวนและเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นไปในแนวเดียวกับยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการที่พยายามผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นระบบ สร้างความเชื่อมโยงและนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผล ผ่านการให้การศึกษาที่ทั่วถึงในทุกระดับและการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพิ่มมาตรฐานการศึกษา และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกำลังคนดังกล่าวเปรียบเทียบกับผลการวิจัยด้านกำลังคนที่ผ่านมา พบว่ามีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันในหลายมิติดังแสดงในตารางที่ 2.3 กล่าวคือในแง่ของมาตรการเชิงปริมาณ หลายหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มปริมาณของกำลังคนในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของแรงงานด้านอุตสาหกรรมในอนาคตที่มีปัจจัยภายนอกและกระแสโลกาภิวัตน์เป็นแรงผลักดันที่สำคัญ โดยสนับสนุนให้มีการผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและคาดว่าจะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ในขณะที่มาตรการเชิงคุณภาพจะเน้นที่การพัฒนาทักษะความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งจะมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต และจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การแข่งขันด้านเวลา (Time-based competition) ทั้งนี้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจะต้องมีการปรับตัว โดยให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา (Research and development) และการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น และมีลักษณะเฉพาะมากขึ้น (Customization) ดังเช่นกลุ่มประเทศพัฒนาอย่างญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายทั้งในส่วนของสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน สมาคม ธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงกลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดเล็กซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากและจะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต ทั้งนี้การพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมของประเทศอย่างยั่งยืนได้มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ของบุคคลในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากทักษะและความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การเป็น สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ที่พึ่งพาตัวเองได้ในระยะยาว

ตารางที่ 2.2 สรุปแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงาน	แผนยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์/วัตถุประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์
1. กระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการ 4 ปีพ.ศ. 2548-2551	เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล สามารถแข่งขันได้ใน ตลาดโลก รวมทั้งมีหลักประกัน ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ ขยายการคุ้มครองแรงงานให้มี หลักประกันอย่างทั่วถึง การพัฒนากระบวนการจัดหางานเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า
2. กระทรวงอุตสาหกรรม	แผนยุทธศาสตร์กลุ่ม ภารกิจด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2548-2551	เป็นกลุ่มภารกิจหลักในการบูรณา การ และชี้นำทิศทางการนโยบายการ ดำเนินการด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาอย่าง ยั่งยืนและสามารถแข่งขันใน ตลาดโลก	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มี ประสิทธิผล การสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถใน ภาคอุตสาหกรรมและมีกรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบชี้แนะเตือนภัย ข้อมูล สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
3. กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	เป็นองค์กรหลักในการพัฒนา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ นวัตกรรม เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่ แข่งขันได้บนสังคมแห่งความรู้	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีให้เป็นกำลังและรากฐานที่สำคัญ ของประเทศ
4. สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของ อุตสาหกรรมหลัก พ.ศ. 2547-2552	เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้ เพียงพอับความต้องการของ กลุ่มอุตสาหกรรมและบริการ เป้าหมาย และพัฒนากำลังคนใน เชิงคุณภาพคาดหวังที่จะลดช่วง ห่างของคุณภาพของกำลังคนทั้ง ด้านความรู้และทักษะที่อยู่ในขั้น วิกฤติให้เหลือน้อยที่สุด	<ul style="list-style-type: none"> สร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษากับ ผู้ประกอบการเพื่อผลิตกำลังคนด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพิ่มสัดส่วนของผู้เรียนสายวิชาชีพให้ ใกล้เคียงสายสามัญ และเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรม

หน่วยงาน	แผนยุทธศาสตร์	วิสัยทัศน์/วัตถุประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์
			<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อยกระดับขีดความสามารถกำลังคนในตลาดแรงงาน ● สร้างกฎ กติกา ตลอดจนสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นและเพิ่มบทบาทด้านการพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา ● เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรมในส่วนที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน ● เตรียมความพร้อมและใช้ประโยชน์จากโลกาภิวัตน์ ● วางรากฐานการพัฒนากำลังคนระยะยาว ● สร้างระบบบริหารจัดการ และระบบประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการ เพื่อการพัฒนากำลังคน
4. กระทรวงศึกษาธิการ	ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ	เป็นองค์การหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างโอกาสทางการศึกษา ● การพัฒนาการจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ● การเพิ่มมาตรฐานการศึกษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ที่มา: สรุปจากแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548-2551 กระทรวงแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม ใช้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2551 ยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก (2548) ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 2.3 ความสอดคล้องระหว่างข้อเสนอแนะจากการวิจัยกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน				
	แผนปฏิบัติ ราชการ 4ปี พ.ศ. 2548- 2551 กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผน ยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2548- 2551	แผน ยุทธศาสตร์ กระทรวง วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถใน การแข่งขันของ อุตสาหกรรมหลัก	ยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ ของกระทรวง ศึกษาธิการ
1. กลยุทธ์และมาตรการเชิงปริมาณกำลังคน					
1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเลือกเรียนสาย วิทยาศาสตร์มากกว่าสายศิลปศาสตร์			√	√	
1.2 เพิ่มสัดส่วนของผู้เรียนสายวิชาชีพให้ใกล้เคียง กับสายสามัญ				√	√
1.3 เสริมสร้างความก้าวหน้า (career path) ใน สายการผลิตและบริการในระดับผู้ปฏิบัติการ	√			√	
1.4 สร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษากับผู้ประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคน โดยเฉพาะด้าน S&T ให้เพียงพอ			√	√	√
1.5 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการพึ่งพา ตนเองด้านเทคโนโลยีมากขึ้นๆ เพื่อสนับสนุนการ พัฒนาอุตสาหกรรมวิศวกรรมและอุตสาหกรรม สนับสนุนให้เป็นส่วนช่วยเสริมอุตสาหกรรมการผลิต ของไทยและสร้างรายได้ให้กับประเทศเช่นเดียวกับ ประเทศเกาหลี ไต้หวัน และสิงคโปร์ ซึ่งทำสำเร็จ มาแล้ว	√	√			
1.6 เพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษา เพื่อเร่ง ผลิตบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ใน ระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญ ในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาและวิจัย ตลอดจนมีขีดความสามารถในการรองรับการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน			√	√	√
1.7 สนับสนุนสถาบันการศึกษาเพื่อเร่งผลิตบุคลากร ทางด้านวิจัยและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและเพียงพอตาม เป้าหมายที่กำหนดแต่ละสาขา			√	√	√

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน				
	แผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548- 2551 กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผน ยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2548- 2551	แผน ยุทธศาสตร์ กระทรวง วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถใน การแข่งขันของ อุตสาหกรรมหลัก	ยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ ของกระทรวง ศึกษาธิการ
1.8 ให้สถาบันเฉพาะทางมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์ทางการพัฒนาเทคโนโลยีและการจัดการกับอุตสาหกรรมทุกกลุ่ม		√	√		
2. กลยุทธ์และมาตรการเชิงคุณภาพกำลังคน					
2.1 ปรับเปลี่ยนกำลังคนให้มีทักษะเชิงคิด (Intellectual Capacity) มากขึ้นจากผู้ทำหรือทักษะทางฝีมือมาเป็นผู้ควบคุมดูแลแก้ปัญหาและซ่อมบำรุง เพื่อตอบสนองระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติในโรงงาน (Factory Automation: FA) และ สำนักงาน (Office Automation: OA)				√	√
2.2 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในเชิงคิดด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Conceptual Computer Skills) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานซึ่งนำมาใช้ในกระบวนการผลิตของโรงงานมากขึ้นเช่น CAD/CAM/CAE, CNC, TQM, ISO ต่างๆ เป็นต้น			√	√	√
2.3 สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะ สื่อสัมพันธ์ (Communication Skills) โดยการนำ Information Communication Technology (ICT) มาใช้ในการบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain), การใช้ e-mail, e-commerce, subcontracting ทั้งนี้ต้องอาศัยการทำงานที่มีลักษณะเป็นทีม (Teamwork)			√	√	
2.4 สนับสนุนให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม (ซึ่งเป็นงานหนัก ต้องขยัน มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในความปลอดภัย)				√	√
2.5 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้เหมาะสมกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม				√	√

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน				
	แผนปฏิบัติ ราชการ 4ปี พ.ศ. 2548- 2551 กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผน ยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2548- 2551	แผน ยุทธศาสตร์ กระทรวง วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถใน การแข่งขันของ อุตสาหกรรมหลัก	ยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ ของกระทรวง ศึกษาธิการ
2.6 เพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต โดยกำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้ในระบบเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ				√	√
2.7 เตรียมบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว (flexible & multiple skills) สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่ปรับเปลี่ยนจาก Mass Production เป็น Flexible Production ด้วยระบบการศึกษาและฝึกอบรม					√
2.8 มีกำลังคนที่มีพื้นฐานด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเข้าใจในทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรมตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา (ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ) โดยมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรม				√	√
2.9 เชื่อมโยงสถาบันการศึกษาทั้งประเทศและต่างประเทศ และภาคอุตสาหกรรมการผลิตให้เป็นแหล่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับอาจารย์ผู้สอน และเพิ่มทักษะฝีมือให้คนงานและพนักงาน				√	√
2.10 วางฐานให้ไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้าง Army of Intelligence				√	
2.11 สร้างกลุ่ม Technology Consortium		√	√		
2.12 ให้สถาบันเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมเป็นแหล่งฝึกอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมภายในประเทศ และขอความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อนำผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากต่างประเทศเพื่อมาทำการสอน การวิจัยและฝึกอบรม		√	√	√	

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน				
	แผนปฏิบัติ ราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548- 2551 กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผน ยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม พ.ศ. 2548- 2551	แผน ยุทธศาสตร์ กระทรวง วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถใน การแข่งขันของ อุตสาหกรรมหลัก	ยุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ ของกระทรวง ศึกษาธิการ
2.13 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพกำลังคนด้าน การศึกษา เทคโนโลยีในระดับท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยได้รับความช่วยเหลือด้านเงินทุนและเอื้ออำนวย ความสะดวกด้านกฎเกณฑ์และกฎหมายที่ยืดหยุ่น ต่อการดำเนินการดังกล่าว (เพื่อสนับสนุน Clustering)		√			√
2.14 สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาที่มีอยู่และได้มี การจัดสอนด้านเทคโนโลยีให้มีความเข้มแข็ง สามารถตอบสนองความต้องการด้านการพัฒนา อุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง (ดังเช่นที่ ทำสำเร็จ มาแล้วในประเทศกลุ่ม NIEs)				√	√
2.15 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการ พัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความ ต้องการกำลังคนด้านนี้อย่างแท้จริง กอปรกับได้รับ ความช่วยเหลือร่วมมือจากภาครัฐในส่วนที่เกี่ยวข้อง		√			
2.16 สร้างความร่วมมือเป็นเครือข่ายระหว่าง ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการผลิตและ ผลผลิตที่คล้ายคลึงกันหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน		√	√		
2.17 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างองค์ความรู้และการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศที่เหมาะสมกับธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมในภาคอุตสาหกรรมการผลิต		√	√		

หมายเหตุ : √ หมายถึง มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกัน

3.3.2 แนวโน้มตลาดแรงงานในเชิงปริมาณ (3 ปี 5 ปี และ 10 ปี)

(1) แนวโน้มในอดีต

จากตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการจ้างงานในช่วง 9 ปีที่ผ่านมา (2540-2548) ซึ่งเพิ่มขึ้นทุกปีจาก 31.5 ล้านคนในปี 2540 เป็น 35.1 ล้านคนในปี 2548 อันเป็นผลจากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคเศรษฐกิจโดยรวม สาขาเกษตร ถึงแม้ความสามารถในการดูดซับแรงงานจะน้อยลงตลอดแต่ก็คงเป็นรองเฉพาะภาคบริการกล่าวคือ ภาคเกษตรในปี 2548 จ้างงาน 13.5 ล้านคน เทียบกับ 13.72 ล้านคนภาคบริการ ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมดูดซับแรงงานได้ประมาณ 5.6 ล้านคนในปี 2548

การขยายตัวของการทำงานตามสาขาการผลิตในช่วงที่ทำงานศึกษาโดยภาพรวมประมาณร้อยละ 1.38 ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการขยายตัวใกล้เคียงกันคือร้อยละ 3.51 และ 3.49 ตามลำดับ และภาคเกษตรลดลงร้อยละ 0.62 สาขาการผลิตที่ถดถอยค่อนข้างมากคือ ปิโตรเคมี เหล็กและเหล็กกล้า และเคมี

สาขาเศรษฐกิจของประเทศไทยยังจ้างแรงงานระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากกว่าร้อยละ 60 ในปี 2548 ถึงแม้สัดส่วนนี้จะลดลงเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 1 ต่อปี แต่เป็นผลจากข้อจำกัดด้านอุปทานซึ่งมีผู้จบการศึกษาระดับนี้ออกมาทำงานลดลง แต่โดยภาพรวมการขยายจำนวนการจ้างงานช่วงปี 2544 ถึง 2548 ยังจ้างแรงงานระดับนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.21 ส่วนในระดับการศึกษาอื่นๆ สาขาเศรษฐกิจมีแนวโน้มจ้างงานในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทุกระดับเกินกว่าร้อยละ 5 ต่อปี ยกเว้นระดับอาชีวศึกษาเท่านั้นที่มีข้อจำกัดของอุปทานค่อนข้างมาก (ตารางที่ 3.3 และ 3.9)

จากการพิจารณาการกระจายของการจ้างงานระดับการศึกษาต่างๆ ไปตามสาขาเศรษฐกิจของประเทศในรายละเอียดในปี 2548 (ตารางที่ 3.11) สาขาอุตสาหกรรมที่ดูดซับแรงงานระดับล่างมากที่สุดยังคงเป็นกลุ่มจ้างแรงงานเข้มข้นคือ อาหารและอาหารสัตว์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน และแม่พิมพ์ ส่วนภาคบริการที่ดูดซับแรงงานระดับล่างไว้ชัดเจนคือ โรงแรมและภัตตาคารและโลจิสติกส์

(2) แนวโน้มในอนาคต

ในช่วงที่ทำการคาดการณ์อุปสงค์สำหรับการศึกษารุ่นนี้มีระยะ 10 ปี คือ 3 ปีแรก (2550-2552) 5 ปีแรก (2550-2554) และ 5 ปีหลัง (2550-2559) ดังปรากฏในตารางที่ 3.12 จะพบว่าภาคเศรษฐกิจของไทยยังสามารถดูดซับแรงงานเพิ่มขึ้นได้ทุกปีจากปีละ 36.6 ล้านคนช่วง 3 ปีแรก เป็นปีละ 37.0 ล้านคนในช่วง 5 ปีแรก และ 38.7 ล้านคนใน 5 ปีหลัง รายละเอียดการจ้างงานรายสาขายังมีแนวโน้มคล้ายกับในอดีตกล่าวคือ การจ้างงานในสาขาเกษตรลดลงโดยลำดับ ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเริ่มประสบปัญหาจำนวนการจ้างงานลดลงจาก 5.5 ล้านคนช่วง 5 ปีแรกเหลือประมาณ 5.0 ล้านคนในช่วง 5 ปีหลัง ซึ่งการลดลงของการจ้างงานกระจายไปเกือบทุกสาขาการผลิตภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม แต่สาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเด่นชัดคือ ภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร และโลจิสติกส์ การที่จะรักษาระดับการจ้างงานเอาไว้ในระดับนี้ได้ขึ้นกับผลของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศว่ายังสามารถรักษาระดับการเติบโตไว้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

สำหรับการคาดการณ์การจ้างงานตามระดับการศึกษาในช่วง 3 ปีแรก 5 ปีแรก และ 5 ปีหลังแสดงไว้ในตารางที่ 3.13 ถึง 3.15 จากตารางที่ 3.13 จะเห็นว่า การจ้างงานตามระดับการศึกษาเปลี่ยนแปลงไม่มากจากปี 2548 (ตารางที่ 3.11) กล่าวคือ คาดว่าการจ้างงานโดยรวมจะเพิ่มจากปี 2548 อีกปีละ 1.4 ล้านคน โดยเฉพาะยังมีการจ้างงานในระดับประถมหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 ล้านคน ระดับมัธยมต้นต้องการมากขึ้นกว่าปี 2548 ประมาณ 84,000 คน ส่วนระดับอื่นๆ ขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ถ้าเทียบจำนวนการจ้างงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ยช่วงปี 2550-2554 (ตารางที่ 3.14) จะมีจำนวนเพิ่มประมาณ 1.8 ล้านคนต่อปีเทียบกับปี 2548 (ปีฐาน) โดยมีทิศทางการจ้างงานไปสู่แรงงานที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นแต่ก็ยังให้ภาพไม่ชัดเจน

ในช่วง 5 ปีท้ายของแผน พ.ศ. 2555-2559 คาดว่าจะมีการจ้างงานสูงถึง 38.7 ล้านคน (ตารางที่ 3.15) จำนวนเฉลี่ยของการจ้างงานรวมในช่วงนี้สูงกว่าช่วง 5 ปีแรกของแผนฯ (2550-2554) อยู่ประมาณปีละ 1.7 ล้านคน)

สำหรับการคาดการณ์อุปทานของผู้จบการศึกษาช่วงปี 2550 ถึง 2559 ใช้โมเดลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการคาดประมาณโดยสมมติให้สัดส่วนของผู้จบการศึกษาในอนาคตและความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่แตกต่างจากอดีตมากนัก⁵ ผลการศึกษาปรากฏในตารางที่ 3.16 แนวโน้มในอนาคตชัดเจนคือ จะมีผู้จบมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลายเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ทำนองเดียวกันกับผู้เข้าเรียนในสายอาชีพและจบการศึกษาออกมเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลงเช่นกันทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ส่วนแนวโน้มในอนาคตที่เพิ่มขึ้นคือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในทุกสาขา

จากการพิจารณาข้อมูลด้านโครงสร้างการจ้างงานและผู้จบการศึกษาในอนาคตมีลักษณะสวนทางกัน อย่างเห็นได้ชัดกล่าวคือ ความต้องการของภาคเศรษฐกิจต่างๆ ต่อแรงงานในระดับประถมและมัธยมศึกษา มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปีในช่วงทำการศึกษา แต่อุปทานของแรงงานในระดับล่างนี้กลับมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลถึงการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาอย่างแน่นอน ถ้าภาคเศรษฐกิจไม่มีการปรับโครงสร้างที่จะใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานระดับนี้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนไปจ้างแรงงานในระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น รายละเอียดเรื่องนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไป

อย่างไรก็ตาม จำนวนที่แตกต่างกันมากระหว่างแรงงานส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่ม ซึ่งดูเหมือนจะเป็นปัญหาขั้นวิกฤติแต่เนื่องจากถ้าพิจารณาลึกลงไปถึงรายละเอียดของความต้องการทดแทนจะเห็นว่าสูงกว่าความต้องการอันเนื่องมาจากการขยายตัวของธุรกิจ ความต้องการส่วนทดแทนนี้จะมีแรงงานบางส่วนออกไปจากระบบการจ้างงานและกลับเข้ามาทำงานได้อีก ซึ่งถ้ากำลังคนส่วนนี้หมุนเวียนเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นก็จะบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้บรรเทาลงได้ระดับหนึ่ง การมีค่าจ้างที่สูงจะเป็นแรงจูงใจให้กำลังแรงงานเหล่านี้กลับเข้ามาทำงาน

⁵ ข้อควรระวังในการใช้ผลการศึกษานี้คือ ในช่วง 10 ปีข้างหน้า ถ้ามีนโยบายปรับโครงสร้างการศึกษามากมาย เช่น สามารถยกระดับผู้ที่เรียนสายอาชีพกับสายสามัญจนใกล้เคียงกันอาจจะทำให้จำนวนผู้จบการศึกษาใน 5 ปีข้างหน้าเปลี่ยนแปลงไปจากที่นำเสนอในรายงานนี้

ตารางที่ 3.8 จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ปี 2540 – 48

หน่วย: คน

กิจกรรมการผลิต	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548
ภาคเกษตรกรรม	14,192,211	13,929,482	13,936,250	13,914,165	13,424,899	13,966,097	13,906,734	13,495,801	13,510,201
เกษตรกรรม									
การล่าสัตว์ และป่าไม้	13,742,106	13,528,036	13,440,318	13,513,783	12,966,392	13,480,356	13,451,366	13,077,890	13,054,271
การประมง	450,105	401,446	495,932	400,382	458,506	485,740	455,369	417,911	455,931
ภาคอุตสาหกรรม	4,261,363	4,207,156	4,250,211	4,611,860	4,930,438	5,065,634	5,257,035	5,442,786	5,644,022
อาหาร และ									
อาหารสัตว์	656,936	700,918	742,818	783,420	794,292	853,932	898,047	918,697	908,891
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	963,293	1,097,624	966,566	1,087,745	1,262,633	1,249,225	1,242,088	1,237,439	1,283,452
รองเท้า และ									
เครื่องหนัง	132,771	151,868	138,958	236,808	217,065	184,774	179,793	170,920	151,384
อัญมณีและ									
เครื่องประดับ	80,006	106,657	78,874	62,602	130,155	145,225	174,929	182,179	150,233
อุตสาหกรรมไม้									
และเครื่องเรือน	453,191	438,630	444,299	521,926	585,611	561,407	568,803	618,796	682,162
กระดาษ และ									
ผลิตภัณฑ์กระดาษ	56,417	67,588	67,558	55,803	68,552	65,655	62,216	71,752	94,130
ปิโตรเลียม	9,276	13,012	19,268	13,989	10,467	10,519	10,683	12,717	16,936
ปิโตรเคมี	115,006	119,073	149,001	144,164	34,107	32,743	39,022	39,604	44,052
เคมี	139,331	70,273	66,021	97,675	82,314	98,709	95,923	104,033	123,662
ยางพารา และ									
ผลิตภัณฑ์ยาง	74,422	66,082	81,777	87,552	91,685	94,669	90,888	88,782	90,172
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	-	-	-	-	123,419	120,192	140,860	140,055	147,742
เซรามิก และแก้ว	160,725	111,331	133,695	143,814	124,302	151,504	154,552	150,675	157,448
เหล็ก และเหล็กกล้า	115,746	78,996	83,089	99,875	47,110	46,551	55,922	55,702	61,287
แม่พิมพ์	57,529	56,631	63,109	55,319	179,653	220,716	232,601	271,331	275,811
ไฟฟ้า และ									
อิเล็กทรอนิกส์	217,936	213,761	238,685	268,352	322,316	311,835	335,514	390,157	427,853
ยานยนต์และชิ้นส่วน	135,230	111,224	154,518	150,014	115,443	127,691	151,434	156,709	203,182
อุตสาหกรรมการผลิต									
อื่นๆ	893,547	803,486	821,974	802,802	741,315	790,286	823,762	833,238	825,624
ภาคบริการ	10,382,049	10,584,596	11,072,270	11,284,255	11,795,899	12,039,812	12,568,977	13,411,900	13,726,754
โลจิสติกส์	1,020,425	964,032	1,005,734	947,303	969,306	980,061	999,946	1,065,088	1,072,682
ซอฟต์แวร์	-	-	-	-	15,496	13,382	15,977	23,270	26,007
โรงแรมและภัตตาคาร	1,222,123	1,216,063	1,324,713	1,301,727	1,807,879	1,932,040	2,024,804	2,151,917	2,241,121
ผู้ประกอบการอาหาร	97,746	102,859	94,220	100,266	132,946	129,178	131,973	152,499	140,487
กราฟฟิค ดีไซน์ และ									
อื่นๆ	-	-	-	-	22,718	18,902	26,542	35,236	29,795
การท่องเที่ยว	18,079	33,006	31,908	40,150	34,811	37,256	42,438	46,905	45,247
การบริการอื่นๆ	8,023,677	8,268,637	8,615,696	8,894,809	8,812,742	8,928,992	9,327,297	9,936,985	10,171,415
อุตสาหกรรมอื่น ๆ	2,674,734	1,871,055	1,608,973	1,713,189	1,812,640	1,943,618	1,986,578	2,206,876	2,295,253
รวม	31,510,358	30,592,288	30,867,703	31,523,468	31,963,875	33,015,160	33,719,324	34,557,365	35,176,230

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

ตารางที่ 3.9 อัตราการเติบโตเฉลี่ย (Compound rate) ของจำนวนการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรม

หน่วย: ร้อยละ

กิจกรรมการผลิต	อัตราการเติบโตเฉลี่ย (ปี 40-48)*
ภาคเกษตรกรรม	-0.62
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	-0.64
การประมง	0.16
ภาคอุตสาหกรรม	3.51
อาหาร และอาหารสัตว์	4.06
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	3.59
รองเท้า และเครื่องหนัง	1.64
อัญมณีและเครื่องประดับ	7.88
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	5.11
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	6.40
ปิโตรเลียม	7.53
ปิโตรเคมี	-12.00
เคมี	-1.49
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	2.40
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	4.50
เซรามิค และแก้ว	-0.26
เหล็ก และเหล็กกล้า	-7.95
แม่พิมพ์	19.59
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	8.43
ยานยนต์และชิ้นส่วน	5.09
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	-0.99
ภาคบริการ	3.49
โลจิสติกส์	0.62
ซอฟต์แวร์	12.94
โรงแรมและภัตตาคาร	7.58
ผู้ประกอบการอาหาร	4.53
กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ	6.78
การท่องเที่ยว	11.47
การบริการอื่นๆ	2.96
อุตสาหกรรมอื่นๆ	-1.91
รวม	1.38

หมายเหตุ: * บางอุตสาหกรรม ได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก ซอฟต์แวร์ และ กราฟฟิกดีไซน์ด์และอื่นๆ เป็นอัตราเฉลี่ยตั้งแต่ปี 2544 – 48
ที่มา: คำนวณจากตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.10 จำนวนสัดส่วนและอัตราการขยายตัวการจ้างงานจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2544 – 48

หน่วย: คน

ระดับการศึกษา	2544	สัดส่วน	2545	2546	2547	2548	สัดส่วน	อัตราการเติบโตเฉลี่ย (ร้อยละ)
ประถมหรือต่ำกว่า	21,094,492	66.0	21,631,924	21,540,268	21,498,435	21,268,322	60.4	0.21
ม.ต้น	4,189,460	13.1	4,403,038	4,669,898	4,973,867	5,146,634	14.6	5.14
ม.ปลาย	2,008,491	6.3	2,193,599	2,432,113	2,697,296	2,872,966	8.2	8.95
ปวช.	1,063,502	3.3	1,072,627	1,099,692	1,135,729	1,192,766	3.4	2.87
ปวส.	1,085,068	3.4	1,143,513	1,233,583	1,232,134	1,326,002	3.8	5.01
ป.ตรีขึ้นไป	2,522,864	7.9	2,570,460	2,743,771	3,019,903	3,369,540	9.6	7.23
รวม	31,963,875	100.0	33,015,160	33,719,324	34,557,365	35,176,230	100.0	2.39

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

ตารางที่ 3.11 จำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ปี 2548

หน่วย: คน

กิจกรรมการผลิต	ประถมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,955,475	1,531,908	655,122	145,743	116,641	105,313	13,510,201
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	10,594,150	1,483,963	630,073	139,020	109,843	97,221	13,054,271
การประมง	361,325	47,945	25,049	6,724	6,797	8,092	455,931
ภาคอุตสาหกรรม	2,795,851	1,178,994	699,840	250,923	320,083	398,330	5,644,022
อาหาร และอาหารสัตว์	525,102	160,329	96,595	31,229	43,761	51,875	908,891
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	767,106	274,539	129,515	38,138	35,407	38,747	1,283,452
รองเท้า และเครื่องหนัง	81,533	38,846	12,125	7,192	6,520	5,167	151,384
อัญมณีและเครื่องประดับ	77,414	36,032	17,512	6,695	4,470	8,109	150,233
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	479,231	110,433	47,667	16,128	11,302	17,401	682,162
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	40,381	19,298	10,390	5,593	6,676	11,792	94,130
ปิโตรเลียม	4,139	1,762	1,737	1,549	1,251	6,498	16,936
ปิโตรเคมี	11,649	6,246	5,509	1,287	7,115	12,246	44,052
เคมี	31,047	23,963	21,881	9,811	8,978	27,983	123,662
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	37,502	16,416	14,636	4,741	7,452	9,424	90,172
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	60,741	35,779	19,396	7,342	11,610	12,874	147,742
เซรามิก และแก้ว	73,360	40,200	17,628	9,176	9,168	7,916	157,448
เหล็ก และเหล็กกล้า	27,263	10,327	7,257	2,853	6,709	6,878	61,287
แม่พิมพ์	138,506	57,021	33,838	13,723	15,815	16,908	275,811
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	66,174	127,406	108,508	30,550	50,192	45,024	427,853
ยานยนต์และชิ้นส่วน	40,351	50,937	38,044	16,476	27,188	30,185	203,182
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	334,352	169,459	117,604	48,438	66,469	89,304	825,624
ภาคบริการ	5,936,030	2,115,334	1,366,711	735,803	807,531	2,765,345	13,726,754
โลจิสติกส์	561,624	187,574	94,965	55,013	52,720	120,786	1,072,682
ซอฟต์แวร์	3,230	1,301	1,658	1,003	654	18,161	26,007
โรงแรมและภัตตาคาร	1,331,655	396,619	225,340	101,044	75,003	111,460	2,241,121
ผู้ประกอบการอาหาร	89,640	25,624	14,282	3,460	5,885	1,596	140,487
กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ	1,274	579	2,518	2,522	6,733	16,169	29,795
การท่องเที่ยว	9,407	4,533	6,233	3,787	4,648	16,640	45,247
การบริการอื่นๆ	3,939,200	1,499,103	1,021,716	568,974	661,889	2,480,533	10,171,415
อุตสาหกรรมอื่นๆ	1,580,967	320,398	151,292	60,296	81,747	100,552	2,295,253
รวม	21,268,322	5,146,634	2,872,966	1,192,766	1,326,002	3,369,540	35,176,230

ที่มา: ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2549

ตารางที่ 3.12 การคาดประมาณการจ้างงาน จำแนกตามรายอุตสาหกรรมในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า

หน่วย: คนต่อปี

กิจกรรมการผลิต	3 ปีข้างหน้า 2550 - 2552	10 ปีข้างหน้า	
		5 ปีแรก (2550-2554)	5 ปีหลัง (2555-2559)
ภาคเกษตรกรรม	13,214,630	13,065,321	12,540,120
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	12,785,301	12,640,842	12,132,705
การประมง	429,329	424,478	407,415
ภาคอุตสาหกรรม	5,622,913	5,555,389	5,029,147
อาหาร และอาหารสัตว์	937,724	926,463	838,702
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	1,294,610	1,279,063	1,157,902
รองเท้า และเครื่องหนัง	172,741	170,666	154,500
อัญมณีและเครื่องประดับ	174,545	172,449	156,113
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	643,270	635,545	575,342
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	78,475	77,532	70,188
ปิโตรเลียม	13,877	13,711	12,412
ปิโตรเคมี	42,206	41,699	37,749
เคมี	111,337	110,000	99,580
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	92,836	91,721	83,033
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	147,475	145,704	131,902
เซรามิค และแก้ว	159,178	157,267	142,369
เหล็ก และเหล็กกล้า	59,488	58,774	53,206
แม่พิมพ์	268,262	265,040	239,934
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	396,857	392,091	354,950
ยานยนต์และชิ้นส่วน	175,915	173,803	157,339
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	854,119	843,862	763,926
ภาคบริการ	15,096,349	15,581,264	17,713,993
โลจิสติกส์	1,192,921	1,231,239	1,399,768
ซอฟต์แวร์	24,809	25,606	29,110
โรงแรมและภัตตาคาร	2,439,984	2,518,359	2,863,067
ผู้ประกอบการอาหาร	161,564	166,754	189,579
กราฟฟิค ดีไซน์ และอื่นๆ	34,815	35,933	40,852
การท่องเที่ยว	51,170	52,813	60,042
การบริการอื่นๆ	11,191,087	11,550,560	13,131,575
อุตสาหกรรมอื่นๆ	2,667,503	2,801,417	3,484,253
รวม	36,601,396	37,003,391	38,767,513

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.13 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 3 ปี
(ปี 2550-2552)

หน่วย: คนต่อปี

กิจกรรมการผลิต	ประภมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,895,944	1,437,956	569,217	122,120	109,305	80,089	13,214,630
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	10,551,227	1,392,921	548,723	116,490	102,266	73,674	12,785,301
การประมง	344,717	45,036	20,494	5,629	7,039	6,414	429,329
ภาคอุตสาหกรรม	2,927,326	1,150,180	641,075	248,661	299,603	356,069	5,622,913
อาหาร และอาหารสัตว์	550,155	176,875	88,114	31,175	39,606	51,799	937,724
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	818,845	259,858	115,873	34,611	31,576	33,848	1,294,610
รองเท้า และเครื่องหนัง	97,547	40,582	15,689	6,631	5,227	7,066	172,741
อัญมณีและเครื่องประดับ	98,484	41,095	19,006	4,721	4,637	6,602	174,545
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	454,908	105,216	43,432	13,018	12,525	14,170	643,270
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	32,794	14,965	10,429	5,323	6,131	8,833	78,475
ปิโตรเลียม	2,875	1,859	1,288	671	1,832	5,353	13,877
ปิโตรเคมี	12,817	4,962	3,293	2,488	7,405	11,241	42,206
เคมี	29,603	23,024	17,581	8,315	10,037	22,776	111,337
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	41,878	18,926	13,421	3,731	7,157	7,723	92,836
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	62,425	34,648	17,855	9,789	10,016	12,742	147,475
เซรามิก และแก้ว	79,367	37,398	17,967	7,743	9,908	6,795	159,178
เหล็ก และเหล็กกล้า	27,014	10,663	6,174	3,997	6,538	5,103	59,488
แม่พิมพ์	144,787	57,008	27,099	14,584	12,143	12,640	268,262
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	60,155	111,092	100,707	31,640	49,396	43,866	396,857
ยานยนต์และชิ้นส่วน	38,465	41,465	33,778	17,646	23,100	21,462	175,915
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	375,207	170,544	109,370	52,577	62,369	84,052	854,119
ภาคบริการ	6,817,156	2,296,718	1,462,561	820,297	894,836	2,804,780	15,096,349
โลจิสติกส์	651,324	201,302	97,243	65,343	56,675	121,035	1,192,921
ซอฟต์แวร์	2,437	1,102	2,326	1,151	1,521	16,271	24,809
โรงแรมและภัตตาคาร	1,476,201	430,137	250,526	101,261	81,577	100,281	2,439,984
ผู้ประกอบการอาหาร	102,980	30,696	15,619	4,196	5,497	2,575	161,564
กราฟฟิค ดีไซน์ และอื่นๆ	2,520	1,288	2,897	3,258	8,016	16,836	34,815
การท่องเที่ยว	11,978	7,443	6,962	3,717	4,042	17,028	51,170
การบริการอื่นๆ	4,569,716	1,624,750	1,086,989	641,370	737,509	2,530,754	11,191,087
อุตสาหกรรมอื่นๆ	1,915,508	345,998	145,017	69,480	87,819	103,682	2,667,503
รวม	22,555,934	5,230,853	2,817,869	1,260,558	1,391,564	3,344,619	36,601,396

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.14 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 5 ปี
(ปี 2550-2554)

หน่วย: คนต่อปี

กิจกรรมการผลิต	ประภมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,773,031	1,421,879	562,944	120,766	107,511	79,190	13,065,321
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	10,432,380	1,377,340	542,543	115,148	100,613	72,819	12,640,842
การประมง	340,651	44,539	20,401	5,618	6,899	6,371	424,478
ภาคอุตสาหกรรม	2,882,416	1,137,819	634,584	246,620	297,048	356,903	5,555,389
อาหาร และอาหารสัตว์	542,857	173,833	87,164	31,082	39,534	51,993	926,463
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	804,844	257,921	115,399	34,767	31,734	34,399	1,279,063
รองเท้า และเครื่องหนัง	96,339	40,209	15,391	6,535	5,249	6,944	170,666
อัญมณีและเครื่องประดับ	97,187	40,412	18,710	4,769	4,638	6,734	172,449
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	447,602	104,711	43,159	13,137	12,467	14,469	635,545
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	32,187	14,938	10,282	5,143	6,130	8,852	77,532
ปิโตรเลียม	2,853	1,775	1,283	693	1,781	5,327	13,711
ปิโตรเคมี	12,616	4,926	3,230	2,404	7,302	11,220	41,699
เคมี	29,096	22,671	17,425	8,207	9,841	22,762	110,000
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	41,411	18,651	13,287	3,735	7,001	7,636	91,721
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	61,879	34,177	17,555	9,575	9,866	12,651	145,704
เซรามิค และแก้ว	78,055	37,004	17,761	7,766	9,771	6,910	157,267
เหล็ก และเหล็กกล้า	26,638	10,466	6,169	3,881	6,479	5,141	58,774
แม่พิมพ์	142,987	56,171	26,763	14,387	12,099	12,633	265,040
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	59,798	110,060	98,896	31,138	48,555	43,645	392,091
ยานยนต์และชิ้นส่วน	38,115	41,040	33,293	17,234	22,726	21,395	173,803
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	367,953	168,856	108,817	52,169	61,875	84,193	843,862
ภาคบริการ	7,034,527	2,371,241	1,506,957	847,212	924,386	2,896,942	15,581,264
โลจิสติกส์	673,185	207,867	100,408	66,997	58,512	124,270	1,231,239
ซอฟต์แวร์	2,531	1,146	2,416	1,177	1,551	16,784	25,606
โรงแรมและภัตตาคาร	1,523,646	444,015	257,381	104,963	84,522	103,833	2,518,359
ผู้ประกอบการอาหาร	106,398	31,663	16,095	4,311	5,663	2,624	166,754
กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ	2,576	1,311	2,990	3,381	8,222	17,453	35,933
การท่องเที่ยว	12,426	7,617	7,172	3,848	4,210	17,541	52,813
การบริการอื่นๆ	4,713,765	1,677,621	1,120,494	662,536	761,706	2,614,438	11,550,560
อุตสาหกรรมอื่นๆ	2,013,015	363,669	153,204	72,391	91,803	107,334	2,801,417
รวม	22,702,988	5,294,608	2,857,688	1,286,989	1,420,749	3,440,370	37,003,391

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.15 การคาดประมาณจำนวนการจ้างงานจำแนกตามรายอุตสาหกรรมและระดับการศึกษา ระยะ 10 ปี
(ปี 2555-2559)

หน่วย: คนต่อปี

กิจกรรมการผลิต	ประณหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	10,341,141	1,368,586	539,075	114,078	101,924	75,315	12,540,120
เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	10,014,180	1,325,835	519,388	108,742	95,395	69,164	12,132,705
การประมง	326,962	42,751	19,687	5,336	6,528	6,151	407,415
ภาคอุตสาหกรรม	2,574,271	1,037,285	576,794	227,732	271,993	341,072	5,029,147
อาหาร และอาหารสัตว์	487,572	156,709	78,429	29,114	36,815	50,064	838,702
สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม	714,345	238,629	107,172	33,251	30,261	34,243	1,157,902
รองเท้า และเครื่องหนัง	87,942	35,737	13,749	5,692	4,832	6,548	154,500
อัญมณีและเครื่องประดับ	87,709	35,834	16,902	4,446	4,525	6,696	156,113
อุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือน	396,071	98,987	40,852	12,950	11,878	14,604	575,342
กระดาษ และผลิตภัณฑ์กระดาษ	28,242	13,860	9,531	4,275	5,811	8,470	70,188
ปิโตรเลียม	2,576	1,578	1,150	654	1,546	4,908	12,412
ปิโตรเคมี	11,399	4,499	2,826	2,146	6,526	10,353	37,749
เคมี	26,185	20,409	15,821	7,310	8,821	21,033	99,580
ยางพารา และผลิตภัณฑ์ยาง	37,479	16,994	11,921	3,411	6,279	6,949	83,033
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	56,388	30,612	15,605	8,748	8,811	11,737	131,902
เซรามิก และแก้ว	69,353	33,688	16,288	7,279	8,853	6,908	142,369
เหล็ก และเหล็กกล้า	24,249	9,324	5,605	3,474	5,767	4,788	53,206
แม่พิมพ์	130,364	50,426	23,413	13,114	10,753	11,864	239,934
ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	55,511	99,367	87,266	27,818	43,676	41,312	354,950
ยานยนต์และชิ้นส่วน	34,749	36,949	29,975	15,518	20,420	19,728	157,339
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	324,138	153,682	100,290	48,532	56,419	80,866	763,926
ภาคบริการ	7,998,770	2,699,325	1,712,082	964,406	1,053,881	3,285,528	17,713,993
โลจิสติกส์	766,142	236,886	114,510	75,616	66,660	139,955	1,399,768
ซอฟต์แวร์	2,900	1,315	2,788	1,341	1,772	18,994	29,110
โรงแรมและภัตตาคาร	1,730,378	506,291	292,166	119,785	96,546	117,901	2,863,067
ผู้ประกอบการอาหาร	120,890	36,097	18,285	4,921	6,408	2,977	189,579
กราฟฟิก ดีไซน์ และอื่นๆ	2,943	1,487	3,394	3,856	9,359	19,813	40,852
การท่องเที่ยว	14,317	8,705	8,101	4,388	4,828	19,704	60,042
การบริการอื่นๆ	5,361,200	1,908,544	1,272,839	754,499	868,308	2,966,184	13,131,575
อุตสาหกรรมอื่นๆ	2,519,152	451,248	191,071	86,936	110,332	125,513	3,484,253
รวม	23,433,334	5,556,445	3,019,022	1,393,152	1,538,130	3,827,429	38,767,513

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.16 ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Flow) จำแนกตามระดับการศึกษา

2550-2559

	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559
มัธยมต้น	102,266	102,119	101,970	101,675	101,201	100,542	99,691	98,719	97,697	96,734	95,770
มัธยมปลาย	57,095	57,013	56,930	56,765	56,500	56,133	55,658	55,115	54,544	54,007	53,469
ปวช.	23,111	23,078	23,045	22,978	22,871	22,722	22,529	22,310	22,079	21,861	21,643
1 พาณิชยการ	11,151	11,135	11,119	11,087	11,035	10,963	10,870	10,764	10,653	10,548	10,443
2 สาขาช่างอุตสาหกรรม	9,740	9,726	9,712	9,684	9,639	9,576	9,495	9,402	9,305	9,213	9,121
3 เกษตรกรรม	1,184	1,182	1,181	1,177	1,172	1,164	1,154	1,143	1,131	1,120	1,109
4 บริการ	1,025	1,023	1,022	1,019	1,014	1,008	999	989	979	969	960
5 อื่นๆ	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10	10
ปวส.	113,432	112,909	112,382	111,691	110,803	109,714	108,416	106,990	105,514	104,105	106,561
1 พาณิชยการ	65,360	65,058	64,755	64,357	63,845	63,217	62,469	61,647	60,797	59,985	61,400
2 สาขาช่างอุตสาหกรรม	41,180	40,990	40,799	40,548	40,226	39,830	39,359	38,841	38,305	37,794	38,685
3 เกษตรกรรม	4,020	4,002	3,983	3,959	3,927	3,889	3,843	3,792	3,740	3,690	3,777
4 บริการ	2,457	2,446	2,434	2,419	2,400	2,376	2,348	2,317	2,286	2,255	2,308
5 อื่นๆ	415	413	411	409	406	402	397	392	386	381	390
ปริญญาตรี	102,399	103,968	105,554	107,006	108,281	109,363	110,233	110,961	111,622	112,337	114,961
1 การศึกษา	13,857	14,070	14,284	14,481	14,653	14,800	14,918	15,016	15,106	15,202	15,557
2 มนุษยศาสตร์และศิลปะ	6,373	6,470	6,569	6,659	6,739	6,806	6,860	6,905	6,947	6,991	7,154
3 สังคมศาสตร์											
พาณิชยการ และกฎหมาย	41,614	42,251	42,896	43,486	44,004	44,444	44,798	45,094	45,362	45,652	46,719
4 วิทยาศาสตร์	9,593	9,740	9,889	10,025	10,145	10,246	10,327	10,396	10,458	10,524	10,770
5 วิศวกรรม อุตสาหกรรม											
การผลิต และการก่อสร้าง	14,335	14,554	14,777	14,980	15,158	15,310	15,432	15,533	15,626	15,726	16,093
6 เกษตรศาสตร์	5,631	5,717	5,805	5,885	5,955	6,014	6,062	6,102	6,138	6,178	6,322
7 สุขภาพและสวัสดิการ	8,234	8,361	8,488	8,605	8,707	8,794	8,864	8,923	8,976	9,034	9,245
8 บริการ	2,761	2,804	2,846	2,885	2,920	2,949	2,972	2,992	3,010	3,029	3,100
ปริญญาโทขึ้นไป	25,819	26,593	27,374	28,159	28,955	29,737	30,526	31,313	32,083	32,827	32,930
1 การศึกษา	5,798	5,972	6,147	6,323	6,502	6,677	6,855	7,032	7,204	7,372	7,395
2 มนุษยศาสตร์และศิลปะ	610	628	647	665	684	702	721	740	758	776	778
3 สังคมศาสตร์											
พาณิชยการ และกฎหมาย	11,652	12,002	12,354	12,708	13,068	13,420	13,777	14,132	14,479	14,815	14,862
4 วิทยาศาสตร์	1,942	2,001	2,059	2,118	2,178	2,237	2,297	2,356	2,414	2,470	2,477
5 วิศวกรรม อุตสาหกรรม											
การผลิต และการก่อสร้าง	1,703	1,754	1,806	1,857	1,910	1,962	2,014	2,066	2,116	2,165	2,172
6 เกษตรศาสตร์	817	842	866	891	916	941	966	991	1,015	1,039	1,042
7 สุขภาพและสวัสดิการ	2,886	2,973	3,060	3,148	3,237	3,324	3,412	3,500	3,586	3,670	3,681
8 บริการ	390	401	413	425	437	449	461	473	484	495	497
9 สาขาไม่ได้รับระบุ	21	21	22	23	23	24	25	25	26	26	27

ที่มา : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2549

(3) ช่วงห่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์

จากตอนที่ผ่านมาการเปรียบเทียบอุปสงค์รายปี (Stock) กับอุปทานของผู้จบการศึกษาและต้องการทำงาน (Flow) จะเห็นภาพไม่ชัดเจน ดังนั้น ในตอนต่อไปนี้จะเปรียบเทียบให้เห็นถึงความต้องการส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่ม ซึ่งเป็นการคาดการณ์ที่อยู่ในรูปของ flow แต่ละปี ให้เห็นอย่างชัดเจนในช่วง 3 ปีแรก 5 ปีแรก และ 5 ปีหลัง

ตารางที่ 3.17 เป็นการคาดประมาณความต้องการส่วนเพิ่มตามสาขาการผลิต ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือ ส่วนเพิ่มหรือส่วนลดตำแหน่งใหม่และส่วนเพิ่มทดแทน โดยภาพรวมแล้วในช่วง 3 ปีแรกความต้องการส่วนเพิ่มจะมีอยู่ประมาณ 1.93 ล้านคนต่อปีเป็นส่วนจากการขยายตำแหน่งใหม่ 417,488 ล้านคนต่อปี และทดแทนส่วนที่ออกจากอุตสาหกรรมไปด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตามอีก 1.51 ล้านคนต่อปี ความต้องการส่วนเพิ่มรวมเฉลี่ยต่อปีช่วง 5 ปีแรก ลดลงเล็กน้อยเหลือ 1.91 ล้านคนต่อปี และ 1.84 ล้านคนต่อปีในช่วง 5 ปีหลัง

ตารางที่ 3.18 เป็นการคาดประมาณความต้องการส่วนเพิ่มรวมจำแนกตามระดับการศึกษาในช่วง 10 ปีข้างหน้า จะเห็นว่าความต้องการส่วนเพิ่มในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจะอยู่ในช่วง 1.1 ล้านคนต่อปี ถึง 1.2 ล้านคนต่อปี คำถามคือ จะหาอุปทานกำลังคนในระดับนี้มาจากไหนในเมื่อรัฐบาลและรัฐธรรมนูญกำหนดให้เยาวชนมีการศึกษา 12 ปี ทำนองเดียวกัน ความต้องการเพิ่มในส่วนของผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายรวมกันปีละ 0.37 ถึง 0.47 ล้านคน คำถามซึ่งจะต้องหาคำตอบต่อไปคือ จะนำอุปทานมาจากที่ไหนมาตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี รวมทั้งความต้องการในระดับการศึกษาต่างๆ อีกด้วย

ตารางที่ 3.19 ได้จำแนกความต้องการส่วนเพิ่มตามสาขาการผลิตหลักและตามระดับการศึกษา ทำให้เห็นภาพชัดเจนว่า ความต้องการส่วนเพิ่มของสาขาการเกษตรและบริการยังเน้นอยู่ที่กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการยังต้องการจ้างแรงงานส่วนเพิ่มที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจำนวนมาก ส่วนภาคบริการนั้นนอกจากจะจ้างแรงงานที่จบการศึกษาระดับล่างมากแล้วยังจ้างผู้จบการศึกษาและปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นจำนวนมากเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เห็นช่วงห่าง (GAP) ระหว่างอุปสงค์ส่วนเพิ่มและอุปทานส่วนเพิ่มแต่ละปีสามารถนำส่วนเพิ่มรายปีของอุปสงค์และอุปทานมาเปรียบเทียบกันได้ แต่จะทำได้เฉพาะตามระดับการศึกษาเท่านั้น เนื่องจากการเปรียบเทียบตามสาขาการผลิตที่ผู้จบการศึกษาต้องการทำงานยังไม่มีข้อมูลสนับสนุนในส่วนนี้มากพอ⁶

ตารางที่ 3.20 เป็นการเปรียบเทียบอย่างกว้างๆ ของผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ กับความต้องการส่วนเพิ่มโดยรวม ในช่วง 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า จะพบว่าประเทศไทยเผชิญกับปัญหาช่วงห่างระหว่างปริมาณอุปสงค์กับอุปทานอยู่ในขั้นวิกฤติ ซึ่งปัญหานี้จะบรรเทาลงบ้างแต่ไม่มากในช่วง 5 ปีหลัง คำถามคือ ประเทศไทยอยู่ได้อย่างไรภายใต้สภาวะอุปสงค์มากกว่าอุปทานขนาดนี้ คำตอบง่ายๆ คือ (1) อยู่กับแรงงานเท่าที่มี การทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือยังทำการผลิตภายใต้สภาวะขาดแคลนแรงงาน

⁶ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ “โครงการศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา”, กันยายน 2547 ได้พยายามหา Probability ของผู้จบการศึกษาระดับต่างๆ ว่าต้องการทำงานในสาขาการผลิตใด ผลการศึกษายังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าได้

(2) อาศัยแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านประมาณ 2 ล้านคน ซึ่งเชื่อแน่ว่า จำนวน 2-3 แสนคนทำงานอยู่ในภาคการผลิต หรือ (3) สร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานที่ว่างงานอยู่ในปีนั้นให้หมุนเวียนกลับเข้ามาทำงานอาทิ ในปี 2548 มีผู้ว่างงานยังไม่เคยทำงานมาก่อน ที่มีอายุ 18-34 ปีอยู่ถึง 152,262 คน เป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 88,000 คน หรือผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างเอกชนมาก่อนอายุ 18-34 ปี ซึ่งยังว่างงานอยู่ 179,392 คน และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่า 1 แสนคน (ตารางที่ 3.21)

จากผลการคาดประมาณตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้าให้ภาพค่อนข้างชัดเจนว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาอุปสงค์เชิงปริมาณส่วนเกิน (excess demand) จำนวนมากโดยเฉพาะระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า แต่ปัญหามีได้มีแต่เพียงการขาดแคลนในเชิงปริมาณเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปถึงความไม่สอดคล้องของกำลังคนที่ภาคการผลิตต้องการในเชิงคุณภาพหรือความสามารถจะพบปัญหามีได้ยิ่งหย่อนกว่ากัน รายละเอียดจะได้กล่าวถึงในตอนต่อไป

ตารางที่ 3.17 การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามสาขาการผลิตหลัก ในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า

หน่วย: คนต่อปี

กิจกรรมการผลิต	ส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลดตำแหน่งงานใหม่	ส่วนเพิ่มเพื่อทดแทน	รวมส่วนเพิ่ม
3 ปีข้างหน้า (ปี 2550 - 2552)			
ภาคเกษตรกรรม	-149,219	918,109	768,890
ภาคอุตสาหกรรม	-33,086	275,386	242,300
ภาคบริการ	481,431	237,361	718,791
อุตสาหกรรมอื่นๆ	118,363	82,069	200,432
รวม	417,488	1,512,925	1,930,413
10 ปีข้างหน้า			
- 5 ปีแรก (ปี 2550 - 2554)			
ภาคเกษตรกรรม	-143,072	907,742	764,671
ภาคอุตสาหกรรม	-59,250	273,372	214,123
ภาคบริการ	479,261	245,271	724,532
อุตสาหกรรมอื่นๆ	123,649	86,210	209,860
รวม	400,589	1,512,596	1,913,186
- 5 ปีหลัง (ปี 2555 - 2559)			
ภาคเกษตรกรรม	-56,550	867,192	810,642
ภาคอุตสาหกรรม	-127,673	251,081	123,409
ภาคบริการ	382,998	281,472	664,471
อุตสาหกรรมอื่นๆ	138,698	107,710	246,408
รวม	337,473	1,507,456	1,844,930

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.18 การคาดประมาณจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา
ในระยะเวลา 3 ปี 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า

หน่วย: คนต่อปี

ระดับการศึกษา	ส่วนเพิ่มเพื่อขยายหรือลด ตำแหน่งงานใหม่	ส่วนเพิ่มเพื่อทดแทน	รวมส่วนเพิ่ม
3 ปีข้างหน้า (ปี 2550 - 2552)			
ประถมหรือต่ำกว่า	53,084	1,079,211	1,132,295
ม.ต้น	103,507	198,363	301,870
ม.ปลาย	85,351	93,493	178,844
ปวช.	23,446	34,924	58,370
ปวส.	30,940	37,135	68,075
ป.ตรีขึ้นไป	121,160	69,799	190,959
รวม	417,488	1,512,925	1,930,413
10 ปีข้างหน้า			
- 5 ปีแรก (ปี 2550 - 2554)			
ประถมหรือต่ำกว่า	114,345	1,072,558	1,186,902
ม.ต้น	77,211	199,777	276,988
ม.ปลาย	56,150	95,046	151,196
ปวช.	24,291	35,379	59,670
ปวส.	30,043	37,761	67,804
ป.ตรีขึ้นไป	98,549	72,076	170,625
รวม	400,589	1,512,596	1,913,186
- 5 ปีหลัง (ปี 2555 - 2559)			
ประถมหรือต่ำกว่า	148,597	1,055,535	1,204,132
ม.ต้น	48,402	200,361	248,762
ม.ปลาย	30,179	96,333	126,512
ปวช.	18,335	36,767	55,101
ปวส.	20,233	39,476	59,709
ป.ตรีขึ้นไป	71,729	78,985	150,713
รวม	337,473	1,507,456	1,844,930

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2549

ตารางที่ 3.19 ความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มจำแนกตามสาขาการผลิตหลักและระดับการศึกษาในระยะ 3 ปี 5 ปี และ 10 ปี

3 ปีข้างหน้า (ปี 2550-2552)

กิจกรรมการผลิต	ประมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	633,978	83,667	33,120	7,106	6,360	4,660	768,890
ภาคอุตสาหกรรม	126,143	49,563	27,625	10,715	12,910	15,344	242,300
ภาคบริการ	324,589	109,355	69,638	39,057	42,606	133,546	718,791
อุตสาหกรรมอื่นๆ	143,928	25,998	10,896	5,221	6,599	7,791	200,432
รวม	1,228,638	268,583	141,279	62,099	68,475	161,340	1,930,413

10 ปีข้างหน้า

5 ปีแรก (ปี 2550-2554)

กิจกรรมการผลิต	ประมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	630,511	83,218	32,947	7,068	6,292	4,635	764,671
ภาคอุตสาหกรรม	111,098	43,855	24,459	9,506	11,449	13,756	214,123
ภาคบริการ	327,107	110,263	70,074	39,396	42,984	134,708	724,532
อุตสาหกรรมอื่นๆ	150,799	27,243	11,477	5,423	6,877	8,041	209,860
รวม	1,219,515	264,580	138,957	61,392	67,603	161,140	1,913,186

5 ปีหลัง (ปี 2555-2559)

กิจกรรมการผลิต	ประมหรือต่ำกว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีขึ้นไป	รวม
ภาคเกษตรกรรม	668,491	88,471	34,848	7,374	6,589	4,869	810,642
ภาคอุตสาหกรรม	63,169	25,454	14,154	5,588	6,674	8,369	123,409
ภาคบริการ	300,018	101,246	64,217	36,173	39,529	123,234	664,417
อุตสาหกรรมอื่นๆ	178,156	31,912	13,513	6,148	7,803	8,876	246,408
รวม	1,209,835	247,083	126,731	55,284	60,595	145,348	1,844,876

ตารางที่ 3.20 แสดงช่วงห่าง (GAP) ระหว่าง จำนวน flow ของแรงงานที่ผลิตได้แต่ละปีกับความต้องการแรงงาน

ระดับการศึกษา	2550-52 ¹	2550-54 ¹	2555-59 ¹
มัธยมต้น	-199,751	-176,446	-152,992
มัธยมปลาย	-122,079	-95,063	-73,043
ปวช.	-35,392	-36,948	-33,458
ปวส.	+43,616	+41,910	+46,852
ปริญญาตรีขึ้นไป ²	-55,794	-31,525	-44,152

หมายเหตุ ¹ ตัวเลขนี้ยังไม่รวมความต้องการส่วนเพิ่มระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าอีก 5% ของการจ้างงานในปีนั้นๆ หรือปีละ 1.9 ล้านคน
² เนื่องจากตัวเลขอุปทานมิได้รวมผู้จบมหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปีละประมาณ 31,000 คน และสมมติให้มีการทำร้อยละ 90 ก็จะมีผู้จบเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเกือบ 30,000 คน ซึ่งจะทำให้ช่วงห่างระหว่างอุปทานกับอุปสงค์ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่ต่างกันมากนัก

ที่มา: ตารางที่ 3.9 ลบด้วยตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.21 ผู้ว่างงานจำแนกตามสภาพการทำงานก่อนการว่างงานปี 2548 ไตรมาส 3

	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี+	รวม
ไม่เคยทำงานมาก่อน	24,912	40,421	25,511	7,740	17,994	64,033	180,610
15-17	9,264	16,443	-	-	-	-	25,707
18-34	14,705	23,904	24,935	7,740	17,498	63,480	152,262
35+	943	73	576	-	495	553	2,641
นายจ้าง	1,750	-	-	745	251	-	2,746
15-17	-	-	-	-	-	-	-
18-34	527	-	-	-	179	-	705
35+	1,223	-	-	745	73	-	2,040
ธุรกิจส่วนตัว	12,992	7,258	257	958	1,231	2,180	24,875
15-17	497	-	-	-	-	-	497
18-34	5,908	5,635	41	958	993	1,884	15,420
35+	6,586	1,622	216	-	238	296	8,958
ช่วยครัวเรือน	6,863	4,479	587	-	81	2,542	14,553
15-17	1,363	-	-	-	-	-	1,363
18-34	3,171	3,254	525	-	81	2,542	9,574
35+	2,330	1,226	62	-	-	-	3,617
ลูกจ้างรัฐบาล	5,975	383	1,196	80	2,355	5,130	15,119
15-17	-	-	-	-	-	-	-
18-34	5,487	-	913	80	1,641	4,383	12,503
35+	488	383	283	-	714	748	2,616
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-	-	27	-	190	-	217
15-17	-	-	-	-	-	-	-
18-34	-	-	27	-	190	-	217
35+	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างเอกชน	104,059	56,974	31,693	15,314	26,353	23,321	257,714
15-17	6,462	1,488	-	-	-	-	7,951
18-34	44,518	49,794	29,542	13,793	23,258	18,486	179,392
35+	53,079	5,691	2,151	1,521	3,095	4,835	70,372
รวมคนว่างงาน	156,551	109,515	59,270	24,837	48,455	97,207	495,835
15-17	17,586	17,932	-	-	-	-	35,518
18-34	74,316	82,587	55,984	22,570	43,841	90,775	370,074
35+	64,648	8,996	3,287	2,266	4,614	6,432	90,243

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

3.3.3 การคาดประมาณคุณภาพกำลังคนที่ตลาดต้องการในระยะ 10 ปีข้างหน้า

จากการที่ได้แสดงตัวเลขการคาดการณ์กำลังคนในช่วง 10 ปีข้างหน้า เป็นตัวเลขเชิงปริมาณ ตามระดับการศึกษาซึ่งยังมีได้สะท้อนคุณภาพหรือความสามารถ (Competency) ของกำลังคน⁷ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้อ้างอิงผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (2548)⁸ ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำรวจความต้องการบุคลากรเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ด้วย Web-analysis ที่เข้มข้น (Intensive) ที่สุด อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ยังจำกัดอยู่แต่เพียงภาคอุตสาหกรรมและบริการบางส่วนและมีได้ครอบคลุมไปถึงภาคเกษตร

1. ทักษะ/ความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการภาคอุตสาหกรรมและบริการ

(1) ปัญหากำลังคนเชิงคุณภาพในระดับพื้นฐาน

(1.1) ขาดเจตคติที่ดีในการเข้ามาทำงานภาคอุตสาหกรรม

(1.2) ขาดความรู้พื้นฐาน ด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์

(1.3) ขาดความซื่อสัตย์ อดทนและระเบียบวินัย

(1.4) ขาดทักษะในการแก้ปัญหาและทำงานเป็นทีม

(1.5) ขาดทักษะในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

(1.6) ทักษะและความรู้เฉพาะทาง โดยเฉพาะด้านช่างและวิศวกรรม

(2) ปัญหาช่วงห่าง (GAP) ของความรู้/ทักษะภาคอุตสาหกรรม

จากตารางที่ 3.22 ภาคอุตสาหกรรมได้ให้ความคิดเห็นต่อความคาดหวังด้านทักษะของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์เทียบได้ดังนี้

ความหมายของคะแนน 5 ระดับมีดังนี้

1. สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่

2. สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาซับซ้อนได้ทั้งด้วยตัวเองและทีมงาน

3. สามารถสอนงานเฉพาะด้านให้กับผู้อื่นได้

4. สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทั้งงานเฉพาะด้านและเชื่อมโยงกับระบบอื่นให้มีประสิทธิภาพได้

5. สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพได้

⁷ ในการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้ข้อมูลความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพจากโครงการเรื่อง “แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทุกจังหวัดทั่วประเทศ แต่เนื่องจากข้อมูลยังเก็บรวบรวมและประมวลผลไม่เสร็จ จึงใช้ข้อมูลของ สศช. เป็นหลัก

⁸ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก พฤษภาคม 2548, หน้า 4-7 ถึง 4-17.

ตารางที่ 3.22 สรุปช่วงห่าง (GAP) ของทักษะที่สำคัญของอุตสาหกรรมโดยรวม

ทักษะ	คาดหวัง	สภาพเป็นจริง	ส่วนต่าง
ทักษะเชิงคิด	3.89	2.30	1.59
ความรู้คอมพิวเตอร์	3.57	2.02	1.55
ทักษะภาษา	3.38	1.93	1.45
ทักษะสื่อสัมพันธ์	3.74	2.42	1.32

ผลคือ อุตสาหกรรมคาดหวังแรงงานมีทักษะอยู่ในระดับ 3 ถึง 4 คือ อยู่ระหว่างทักษะการสอนงานให้ผู้อื่นได้จนถึงสามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทั้งการเฉพาะด้านและเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง ซึ่งตามสภาพเป็นจริงแล้ว บุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ยังห่างจากที่อุตสาหกรรมคาดหวังไว้มากในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้านจะพบว่า ทักษะเชิงคิด มีปัญหาทุกอุตสาหกรรมและจะมีช่วงห่างระหว่างสภาพเป็นจริงกับสิ่งที่คาดหวังมากที่สุดในอุตสาหกรรม แม่พิมพ์ เฟอร์นิเจอร์ และไฟฟ้า ทักษะด้านภาษา มีช่วงห่างมากที่สุดในอุตสาหกรรมยาง ส่วนทักษะด้านการสื่อสัมพันธ์ จะมีปัญหาเชิงคุณภาพที่รุนแรงในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และไฟฟ้า ส่วนความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะมีปัญหาเชิงคุณภาพมากที่สุดในอุตสาหกรรมเซรามิก รองลงมาคือ แม่พิมพ์และยาง ดังนั้น การที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้ได้จะต้องแก้ทั้งที่พื้นฐานของการศึกษาและการฝึกอบรมควบคู่กันไป

ตารางที่ 3.23 เสนอรายละเอียดของความสามารถของแรงงานสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งอุตสาหกรรมและบริการหลักๆ ต้องการ ซึ่งคาดว่าในช่วงแรกของแผนกำลังคนฯ ฉบับนี้ ยังไม่สามารถแก้ปัญหานี้ให้หมดไปได้

ตารางที่ 3.23 รายละเอียดของการขาดแคลนความรู้/ทักษะ ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
<p>1. อุตสาหกรรมอาหาร</p> <p>1. สาขาวิทยาศาสตร์อาหารเทคโนโลยีการอาหารทั้งปริญญาตรี/อนุปริญญา</p> <p>3. วิศวกรโรงงาน นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์</p> <p>5. Technicians ดูแล/ซ่อมแซมเครื่องจักร</p> <p>7. Supply chain Management</p> <p>9. ผู้เชี่ยวชาญ Post – harvest technology</p>	<p>2. นักวิทยาศาสตร์ R&D ด้านฟอชั่น/แม่พิมพ์ และคิดค้นอาหารสัตว์</p> <p>4. Quality Control and Assurances</p> <p>6. นักการตลาด</p> <p>8. นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านการปรับปรุงบำรุงพันธุ์</p>
<p>2. อุตสาหกรรมยานยนต์</p> <p>1. แรงงานฝีมือ</p> <p><u>ทักษะ</u> ขาดความรู้ด้าน tooling การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ การปฏิบัติตามกระบวนการผลิต การแก้ไขปัญหาและความเป็นนักอุตสาหกรรม</p> <p><u>ความรู้</u> ขาดความรู้เกือบทุกด้าน เช่น การอ่าน spec คุณภาพความปลอดภัย การวัด วัสดุ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>3. วิศวกรกระบวนการผลิต</p> <p><u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน เช่น ความเป็นนักอุตสาหกรรม การพัฒนาทางวิศวกรรม การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา มนุษย์สัมพันธ์ และการบริหาร</p> <p><u>ความรู้</u> ค่อนข้างดี แต่ยังขาดด้าน IT กระบวนการผลิต และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>2. ระดับ Supervisor</p> <p><u>ทักษะ</u> การแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสื่อสาร การบริหาร การวางแผน และความเป็นนักอุตสาหกรรม</p> <p><u>ความรู้</u> ที่ขาดมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อม กระบวนการผลิตและผลผลิตภาพ</p> <p>4. วิศวกรวิจัยและพัฒนา</p> <p><u>ทักษะ</u> ดีหลายด้านแต่จะมีปัญหามากด้าน ความเป็นนักอุตสาหกรรมการตั้งโจทย์วิจัยและเจตคติการวิจัย</p> <p><u>ความรู้</u> ขาดเกือบทุกด้าน เช่น การสร้างแบบจำลอง มาตรฐานความรู้สมัยใหม่ และรองลงมาคือ เทคโนโลยีวัสดุและโปรแกรม (CAD CAM CAE)</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
<p>3. อุตสาหกรรมสิ่งทอ/แฟชั่น</p> <p>1. วิศวกรอุตสาหกรรม (เส้นใย) <u>ทักษะ</u> ขาดด้านการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์และ tooling <u>ความรู้</u> เส้นใย เคมีสิ่งทอ โพลีเมอร์</p> <p>3. วิศวกร (พิมพ์/ย้อม) <u>ทักษะ</u> การวิเคราะห์และแก้ปัญหา</p> <p><u>ความรู้</u> วิศวกรรมเคมีสิ่งทอ</p> <p>5. นักการตลาด <u>ทักษะ</u> ภาษา ความชำนาญ ประสบการณ์ โลกดทัศน <u>ความรู้</u> กระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาด</p>	<p>2. วิศวกร (ด้านปั่นทอ) <u>ทักษะ</u> ขาดมากด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา และโลกทัศน์ที่ดี <u>ความรู้</u> วิศวกรรมเส้นใยสังเคราะห์โพลีเมอร์ การบริหารจัดการ</p> <p>4. นักออกแบบ <u>ทักษะ</u> ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ CAD มีโลกทัศน์ ออกแบบ เชิงอุตสาหกรรม <u>ความรู้</u> ขาดทุกด้านทั้งกระบวนการผลิต วัสดุดิบ การตลาด</p>
<p>4. อุตสาหกรรมอัญมณี</p> <p>1. ช่างหุงพลอย <u>ทักษะ</u> ไม่ค่อยมีปัญหาด้านทักษะ <u>ความรู้</u> มีปัญหาด้านความรู้มาก โดยเฉพาะธรณีวิทยา อัญมณีวิทยา เทคโนโลยีอัญมณี</p> <p>3. นักออกแบบ <u>ทักษะ</u> ขาดแคลนมากทั้งด้านโลกทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ Software CAD การออกแบบเชิงอุตสาหกรรม <u>ความรู้</u> ขาดแคลนเหมือนช่างอื่นๆ</p> <p>5. ช่างเข้าตัวเรือน <u>ทักษะ</u> ค่อนข้างดี ขาดเรื่องการขัดตัวเรือนเล็กน้อย</p> <p><u>ความรู้</u> ขาดเหมือนช่างขึ้นรูป</p>	<p>2. ช่างเจียรนัย <u>ทักษะ</u> ไม่ค่อยมีปัญหา ยกเว้น การตัดสินใจยังไม่ดี <u>ความรู้</u> ขาดทุกด้านเหมือนช่างหุงพลอย</p> <p>4. ช่างขึ้นรูป <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหามากนัก</p> <p><u>ความรู้</u> ขาดหลายด้าน เช่น โลหะวิทยา ธรณีวิทยา อัญมณีศาสตร์</p> <p>6. นักการขาย/การตลาด <u>ทักษะ</u> ขาดมากทุกด้าน เช่น การมีวิสัยทัศน์ ภาษา การสื่อสาร การต่อรอง <u>ความรู้</u> ข้อมูลการตลาด อัญมณีศาสตร์ กระบวนการผลิต การวางแผน และการบริหารจัดการ</p>
<p>5. อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์</p> <p>1. นักบริหาร <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน เช่น การบริหารทรัพยากร การต่อรอง การจำกัดขอบเขตงาน การตัดสินใจ การบริหารต้นทุน <u>ความรู้</u> ไม่ค่อยมีปัญหา</p> <p>3. ทักษะด้านการสื่อสาร <u>ทักษะ</u> เรื่อง Service mind และการสื่อสาร</p> <p><u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา</p> <p>5. Embedded System Architect & Programmer <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน เช่น การวิเคราะห์ การจำกัดขอบเขตงาน การสื่อสาร ทำงานเป็นทีม และ Service mind <u>ความรู้</u> System design, Domain, System Integration, Development tools</p> <p>7. บุคลากรด้านการผลิต <u>ทักษะ</u> ขาดทุกด้าน Modeling, texturing, Lighting Animating, Rendering <u>ความรู้</u> Motion Study, ศิลปศาสตร์, Third Party tools</p>	<p>2. นักวิเคราะห์ <u>ทักษะ</u> ขาดการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการจำกัดขอบเขต <u>ความรู้</u> System Integration Business Domain /Process</p> <p>4. Programmer <u>ทักษะ</u> ขาดมากที่สุดด้านการจัดการบริหารข้อมูล/เอกสาร รองลงมาคือ การเขียนซอฟต์แวร์ การสร้างเครือข่าย และ Coding <u>ความรู้</u> พอๆ กัน ที่ขาดคือ Hardware, Software Theoretical Foundation, Operation Support System และ Development tools</p> <p>6. บุคลากรก่อนการผลิต <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหามากนัก</p> <p><u>ความรู้</u> ขาดด้านเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ การเขียนโครงเรื่อง</p> <p>8. บุคลากรหลังการผลิต <u>ทักษะ</u> ไม่มีปัญหา <u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
<p>6. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง</p> <p>1. <i>Product design/dedoper</i> <u>ทักษะ</u> เน้นด้าน Creativity/ Innovation, Customer Focus, Knowledge Application, Learning Skills <u>ความรู้</u> Polymers Science, Rubber technology, Customer Needs, Regulatory, Patent</p> <p>3. <i>Rubber Technologist</i> <u>ทักษะ</u> Knowledge Application, Problem Solving, Adapt to change <u>ความรู้</u> Basic Chemistry, Manufacturing Process, Rubber technology</p> <p>5 <i>Marketing and Sale</i> <u>ทักษะ</u> ขาดมากทุกด้าน Market Research, Problem Solving, Some of Needs, Adapt to change <u>ความรู้</u> ค่อนข้างดี ยกเว้น Regulations Rules, Market Focus, Business strategy</p>	<p>2. <i>Engineer</i> <u>ทักษะ</u> Problem Solving, Learning, Coaching, Creativity/Innovation <u>ความรู้</u> Production & Planning, Logistics, Basic Rubber technology</p> <p>4. <i>Quality Assurance</i> <u>ทักษะ</u> Communication and Language, Problem Solving and Knowledge Applications <u>ความรู้</u> Industrial Standard, Computer, Production Control, Statistic Process Control, Quality Control</p>
<p>7. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์</p> <p>1. <i>Wood Grader</i> <u>ทักษะ</u> ขาดทักษะการตัดไม้คุณภาพ การคัดเลือกไม้ และการจัดคุณภาพเนื้อไม้ <u>ความรู้</u> ไม่มีปัญหา</p> <p>3. <i>Wood Product Assemblers/Inspectors</i> <u>ทักษะ</u> การตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ Problem Solving <u>ความรู้</u> ขาดเกือบทุกด้าน เช่น การบริหารกระบวนการทำงาน การทดสอบผลิตภัณฑ์ บริหารคุณภาพ ความรู้ผลิตภัณฑ์</p> <p>5. <i>Industrial designers</i> <u>ทักษะ</u> การอ่านพิมพ์เขียว คอมพิวเตอร์ CAD/CAM การออกแบบการจัด/จัดขนาด วิเคราะห์มูลค่า <u>ความรู้</u> ออกแบบด้วย Computer เฟอร์นิเจอร์ประเภทต่าง ๆ เทคโนโลยีงานไม้ วิศวกรรมผลิตภัณฑ์</p> <p>7. <i>Supervisors</i> <u>ทักษะ</u> มีปัญหาทุกด้านค่อนข้างมาก <u>ความรู้</u> มีปัญหาทุกด้านค่อนข้างมาก</p>	<p>2. <i>Wood Processing/Machines Operators</i> <u>ทักษะ</u> ไม่ค่อยมีปัญหา <u>ความรู้</u> การบริหารกระบวนการทำงาน การใช้ Software CNC คุณลักษณะวัสดุ และวิศวกรรมไม้/เคมี</p> <p>4. <i>Engineer</i> <u>ทักษะ</u> Problem Solving วิเคราะห์มูลค่า ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ <u>ความรู้</u> การบริหารกระบวนการทำงาน การทำงานไม้ เครื่องจักรทำไม้ วิศวกรรมผลิตภัณฑ์ Software CNC เทคโนโลยีงานไม้</p> <p>6. <i>Assemblers/ Inspectors</i> <u>ทักษะ</u> Problem Solving การตรวจสอบผลิตภัณฑ์ <u>ความรู้</u> เทคโนโลยีงานไม้ การบริหารผลิตภัณฑ์ งานทดสอบบริหารคุณภาพ</p> <p>6. <i>Marketing</i> <u>ทักษะ</u> ขาดแคลนทุกด้านค่อนข้างมาก <u>ความรู้</u> ขาดความรู้ทุกด้านค่อนข้างมาก</p>
<p>8. อุตสาหกรรมเซรามิก</p> <p>1. <i>Geologist</i> <u>ทักษะ</u> การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี การแปลความ <u>ความรู้</u> ธรณีวิทยา และการวิเคราะห์ตัวอย่างดิน</p> <p>3. <i>นักวิทยาศาสตร์เซรามิก</i> <u>ทักษะ</u> เลือกวัตถุดิบ ประเมินคุณภาพดิน R&D การทดสอบ <u>ความรู้</u> วัตถุดิบเซรามิก เทคโนโลยีดิน/ผิวเคลือบ การวิเคราะห์ลักษณะเซรามิก</p>	<p>2. <i>วิศวกรเหมืองแร่</i> <u>ทักษะ</u> การเลือกวัตถุดิบ การแก้ปัญหา <u>ความรู้</u> กระบวนการแต่งแร่ วัตถุดิบเซรามิก</p> <p>4. <i>วิศวกรเซรามิก</i> <u>ทักษะ</u> การบริหารเก็บ R&D วิจัยกระบวนการผลิต <u>ความรู้</u> การจัดหาห่วงโซ่อุปทาน กระบวนการทางเซรามิก เป็นต้น</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
<p>5. ผู้ควบคุมเตาเผา <u>ทักษะ</u> ประเมินความต้องการเชื้อเพลิง และการซ่อมเครื่องจักร</p> <p><u>ความรู้</u> วิธีใช้/ซ่อม กระบวนการผลิต การเผาอุณหภูมิสูง</p>	<p>6. นักการตลาด/ขาย <u>ทักษะ</u> ทุกด้านขาด เช่น การวิเคราะห์แก้ปัญหา การพัฒนา กลยุทธ์ ธุรกิจ การวิเคราะห์กลยุทธ์ ทักษะภาษา การบริหาร ลูกค้ายกกัน</p> <p><u>ความรู้</u> กฎระเบียบข้อบังคับ ผลิตภัณฑ์ แนวโน้มอุตสาหกรรม การตั้งราคาขาย</p>
<p>9. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว</p> <p>1. Project Organizers, Coordinators <u>ทักษะ</u> Strategic thinking, language, Innovative thinking</p> <p><u>ความรู้</u> Trade Fair business and Marketing</p> <p>3. Customer Service <u>ทักษะ</u> Languages, Planning, Strategic Thinking, Problem Solving</p> <p><u>ความรู้</u> Knowledge of Trade Fair business</p> <p>5. Industrial designer <u>ทักษะ</u> เหมือน (4)</p> <p><u>ความรู้</u> Creative Design, Time management, Construction design, Budget control, Trade fair construction and business</p> <p>7. Project Coordinator: Freight Forwarder <u>ทักษะ</u> Analytical Thinking, learning Skill, Problem Solving</p> <p><u>ความรู้</u> Knowledge on business, Supply chain and logistics, Time management, Marketing and Sale</p> <p>9. Spa Design <u>ทักษะ</u> วิศวกรรมและธุรกิจ</p> <p><u>ความรู้</u> Problem Solving การมีระเบียบวินัย การสื่อสาร และ ทำงานเป็นทีม</p> <p>11. โรงแรม : Food & Beverages <u>ทักษะ</u> Service mind, การเตรียมอาหารและบริการ การแก้ไขปัญหา เตรียมอุปกรณ์/สถานที่ Languages ทักษะการเรียนรู้</p> <p><u>ความรู้</u> อาหารและความปลอดภัย การให้บริการ จัดวิทยากร ให้บริการ และความรู้ทั่วไปในธุรกิจโรงแรม</p>	<p>2. Project Coordinators <u>ทักษะ</u> Strategic Thinking, Problem Solving, Effective communication, learning and adaptability</p> <p><u>ความรู้</u> Trade Fair, Market & Marketing Research</p> <p>4. Project/Sale Coordinator <u>ทักษะ</u> ทุกด้าน Interpersonal, Problem Solving, Planning, Languages, Innovative Thinking, Learning and Discipline</p> <p><u>ความรู้</u> Marketing, Knowledge of trade fair, Sale control</p> <p>6. Technician ในธุรกิจ Contractor <u>ทักษะ</u> Service mind, Multi-skills, Problem Solving, Teamwork</p> <p><u>ความรู้</u> Construction technique, Safety, New system</p> <p>8. Spa Manager <u>ทักษะ</u> Languages, Coaching , Planning & management</p> <p><u>ความรู้</u> Personal management and marketing</p> <p>10. โรงแรม Front Office <u>ทักษะ</u> ภาษา Service mind การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า IT สื่อสารข้ามวัฒนธรรม การวางแผนและวิเคราะห์</p> <p><u>ความรู้</u> จิตวิทยาการบริการ ฐธุรกิจโรงแรม การบริหารจัดการ พฤติกรรมศาสตร์ การเงิน</p> <p>8. House Keeping <u>ทักษะ</u> ทำความสะอาด-ห้องพัก ซื่อสัตย์ การให้บริการการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ภาษา การเรียนรู้</p> <p><u>ความรู้</u> การรักษาความสะอาด อุปกรณ์ จัดบริหารการให้บริการ ธุรกิจโรงแรม</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน	
<p>1. อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*</p> <p>1. IC Design <u>ทักษะ</u> วิศวกรรมและธุรกิจ <u>ความรู้</u> Problem Solving การมีระเบียบวินัย การสื่อสาร และทำงานเป็นทีม</p> <p>3. IC Packaging <u>ทักษะ</u> การแก้ปัญหา ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร</p> <p><u>ความรู้</u> วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์</p> <p>5. Logistics <u>ทักษะ</u> การจัดการ/ความเป็นผู้นำ ระเบียบวินัย การสื่อสาร การแก้ปัญหา <u>ความรู้</u> กฎหมาย ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรม</p>	<p>2. Wafer Fabrication <u>ทักษะ</u> การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา <u>ความรู้</u> วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ</p> <p>4. Hand Disk Drive <u>ทักษะ</u> ความมีระเบียบวินัย การจัดการ/ความเป็นผู้นำ ทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา สื่อสาร <u>ความรู้</u> วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ วิศวกรรม คอมพิวเตอร์</p>
<p>2. อุตสาหกรรมแม่พิมพ์</p> <p>1. Mold & Die Design <u>ทักษะ</u> Designing, Relationship between parts, Process and procedure, CAD CAM software <u>ความรู้</u> Drafting practice & standard วัสดุ กระบวนการผลิต Geometric Tolerance, Tool fabrication process</p> <p>3. Mold-Die Inspector <u>ทักษะ</u> Conducting test, Judging & decision making, Communication <u>ความรู้</u> Material & products, Quality control, Production process, Machine design & use</p> <p>5. Mold & Die Finisher <u>ทักษะ</u> Conducting test & inspection of products <u>ความรู้</u> Quality control, Production process</p> <p>3. Logistics</p> <p>1. Purchasing Officers <u>ทักษะ</u> Computer & rotated software <u>ความรู้</u> Purchasing practices, Logistic & Supple chain, Rules & regulations</p>	<p>2. CNC programmer/operator <u>ทักษะ</u> Setting & running, CNC G-Code. Reading & editing, Communication, High precision <u>ความรู้</u> CNC Machine, mold making materials, CAD/CAM software, blue print</p> <p>4. Mold & Die Assembler <u>ทักษะ</u> Equipment repairing, Record keeping <u>ความรู้</u> Blue print, Tools use & repair, Production process</p> <p>6. Mold Tester <u>ทักษะ</u> Following instruction, Verify testing, Setting & running machine, Communication <u>ความรู้</u> Material & products, Product standard, Machine tool design</p> <p>2. Dispatcher & transport schedulers <u>ทักษะ</u> Prioritizing work & keeping time, Organizing people & equipment, Effective communications, Computer <u>ความรู้</u> Scheduling and dispatching of a transit-system, Street & transit routes</p>
<p>3. Freight Forwarder <u>ทักษะ</u> Customer service, Effective communicating, Using computer <u>ความรู้</u> Carriages law, Packaging and stowing goods</p> <p>5. Warehouse & Inventory Controllers <u>ทักษะ</u> Using & inventory controllers <u>ความรู้</u> Inventory control principle & practices, Product handling & safety</p>	<p>4. Customers Officers <u>ทักษะ</u> Using computer, Analyzing & planning, Communicating <u>ความรู้</u></p> <p>6. Supply Chain Management <u>ทักษะ</u> Analyzing complex, Problem solving, Interpersonal presentation, Teamwork, Effective communication, Using strategic network design, Supply chain organizational design, Cost management <u>ความรู้</u> Warehouse & inventory, Supply chain engineering technology, Total quality management, Transportation and distribution management, Logistic control</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
Basic Industry	
<p>1. อุตสาหกรรมปิโตรเคมี</p> <p>1. วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ด้านการผลิต/ซ่อมบำรุง <u>ทักษะ</u> Problem Solving, Knowledge application teamwork, Leadership, Learning, Adaptability, English, Innovative creativity <u>ความรู้</u> Reliability, Safety & Environment, Energy & loss control, Process simulation chemical engineering economics</p> <p>3. R&D <u>ทักษะ</u> Analytical problem solving, Learning, Innovative creativity, Knowledge application, Leadership, Customer focus <u>ความรู้</u> Advanced polymer chemistry, Catalyst development, Customer needs, Patent</p> <p>5. Marketing & Sale <u>ทักษะ</u> Sense of needs to win, Selling, Service mind, Adaptability, Market research, Analytical problem solving, Learning, Teamwork, English/Communication <u>ความรู้</u> Knowledge of chemical & related products, Market focus/CRM</p>	<p>2. ช่างเทคนิค (ขั้นต้น/ขั้นกลาง) <u>ทักษะ</u> Practical problem solving, Adaptability, Learning, Teamwork, Communication <u>ความรู้</u> Basic equipment care, Energy saving, Basic chemical engineering, Productivity</p> <p>4. ช่างเทคนิค (ขั้นปลาย) <u>ทักษะ</u> Analytical problem solving, Learning, English/Communication <u>ความรู้</u> Basic equipment care, Safety & environment, Unit operation, Energy saving, Productivity, Basic chemical engineering</p>
<p>2. อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า</p> <p>1. วิศวกรกลุ่เหล็ก <u>ทักษะ</u> English, Refractory Repair, Knowledge application <u>ความรู้</u> ไม่ค่อยมีปัญหา</p> <p>3. ช่างเทคนิค (กลุ่เหล็ก) <u>ทักษะ</u> Analytical problem solving, Communication, Teamwork, English, Refractory repair <u>ความรู้</u> Basic engineering, Energy saving, Iron & steel making process</p> <p>5. วิศวกร กระบวนการและ R&D เหล็กทรงยาว <u>ทักษะ</u> Analytical problem solving, Knowledge application, Communication, Learning, Creativity, Proactive, Language <u>ความรู้</u> Computer simulation, Patent & Regulatory, Research methodology, Physical metallurgy of steel</p> <p>7. Marketing เหล็กทรงยาว <u>ทักษะ</u> วิจัยตลาด การต่อรอง การสื่อสาร การปรับตัว ทำงานเป็นทีม ทักษะบริการ <u>ความรู้</u> ความรู้เรื่องเหล็ก แนวโน้มเศรษฐกิจมหภาค กลยุทธ์ การพัฒนาตลาด การกำหนดราคา Market focus กลยุทธ์ตลาด</p> <p>9. วิศวกรด้านกระบวนการ R&D Hot Rolled <u>ทักษะ</u> การเรียนรู้และอยากรู้, สร้างสรรค์, แก้ปัญหา, ประยุกต์ <u>ความรู้</u>, Proactive, ทำงานเป็นทีม <u>ความรู้</u> คล้ายๆ กับ (8)</p>	<p>2. วิศวกรด้าน R&D กลุ่เหล็ก <u>ทักษะ</u> ความรู้ไม่ค่อยมีปัญหา (แต่มีความคาดหวังไว้สูงถึงระดับสูงสุดคือ 5) <u>ความรู้</u></p> <p>4. วิศวกรผลิตเหล็กทรงยาว <u>ทักษะ</u> Communication, Learning, Teamwork, Language, Analytical problem solving <u>ความรู้</u> Operation management, Steel making, Automation, Safety & environment</p> <p>6. ช่างเทคนิค เหล็กทรงยาว <u>ทักษะ</u> Problem solving, Learning, Teamwork, Communication, Language <u>ความรู้</u> ขาดมาก คือ Process operation, Basic equipment care, Quality management system, Statistical process, Safety & Environment</p> <p>8. วิศวกร ผลิตซ่อมบำรุงเหล็ก Hot Rolled <u>ทักษะ</u> การแก้ปัญหา การสื่อสาร ประยุกต์ใช้ความรู้ ทำงานประสานเป็นทีม เรียนรู้ hand on วางแผน <u>ความรู้</u> Iron & Steel technology, Operation management, Clean steel technology, Safety & environment</p> <p>10. วิศวกร Product R&D ด้าน Hot Rolled <u>ทักษะ</u> เหมือน (8) <u>ความรู้</u> เหมือน (8) แต่เพิ่ม Engineering economic, Experimental statistics and Customer needs</p>

ความต้องการเชิงคุณภาพ/สาขาขาดแคลน	
<p>11. ช่างเทคนิค (Hot Rolled) ทักษะ ทำงานเป็นทีม แก้ปัญหา สื่อสาร วางแผน เรียนรู้ ภาษาอังกฤษ ความรู้ ดูแลเครื่องมือเบื้องต้น Operation management ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ Iron & Steel technology, safety, Environment</p> <p>13 วิศวกรด้านการผลิต ซ่อมบำรุง (Material flow logistics) ทักษะ ประยุกต์ความรู้ ปรับตัว ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร ส่งต่อ ความรู้ วัสดุศาสตร์ เชื่อม การจัดการ Metal forming technology, Process control, Product applications</p>	<p>12. การตลาด (Hot Rolled) ทักษะ เหมือน (7) ความรู้ เหมือน (7)</p> <p>14. ช่างเทคนิค (Material Flow Logistics) ทักษะ แก้ปัญหา ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร เรียนรู้ ความรู้ เหมือน (11)</p>
<p>15. วิศวกรด้านการผลิต ซ่อมบำรุง (Material flow logistics) ทักษะ ประยุกต์ความรู้ ปรับตัว ภาษาอังกฤษ ทำงานเป็นทีม สื่อสาร ส่งต่อ ความรู้ วัสดุศาสตร์ เชื่อม การจัดการ Metal forming technology, Process control, Product applications</p>	

ที่มา : สศช. (2548), อ้างแล้ว

หมายเหตุ * รายละเอียดของทักษะและความรู้ที่ขาดแคลนได้จาก ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สศช., อ้างแล้ว หน้า 3-216 ถึง หน้า 2-220.

3.4 สรุป SWOT ของกำลังคนของประเทศไทย

จากการทบทวนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือกำลังคนในช่วงที่ผ่านมาและจากข้อมูลด้านการคาดการณ์ภาวะเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต่อการจ้างงานในอนาคตสามารถสรุปเป็นกลุ่มของประเด็นภายในตลาดแรงงาน ซึ่งจะมีทั้งจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) และกลุ่มของประเด็นภายนอกตลาดแรงงาน ทั้งในส่วนที่เอื้อต่อตลาดแรงงานเป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) จากภายนอกที่มีผลต่อตลาดแรงงาน⁹ ดังต่อไปนี้

3.4.1 ปัจจัยภายใน : จุดแข็ง

(1) ประเทศไทยมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทุกพื้นที่และระดับอุดมศึกษาเกือบครบทุกจังหวัด

(2) มีแหล่งฝึกอบรมและตัวแทนของแหล่งฝึกอบรมที่หลากหลายกระจายอยู่ในหลายหน่วยงานของรัฐลงไปถึงเป้าหมายในระดับหมู่บ้าน

(3) ประเทศไทยมีจำนวนประชากรถึง 65.2 ล้านคนในปี 2549 และคาดว่าจะสูงเกือบ 70 ล้านคนใน 10 ปีข้างหน้า ทำให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานมากกว่า 36.4 ล้านคนในปัจจุบันและเพิ่มเป็น 39.8 ล้านคนใน 10 ปีข้างหน้านับเป็นตลาดแรงงานที่ใหญ่แห่งหนึ่งของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

(4) กำลังแรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นเรื่อยๆ มีพรสวรรค์ในการปรับตัวรับสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งจะรับการพัฒนาที่สูงขึ้นได้

⁹ SWOT ที่ได้ส่วนหนึ่งได้ผนวก SWOT จากการระดมความคิด 4 ภาค ดังปรากฏในภาคผนวกท้ายบทที่ 3 และปัญหาเกี่ยวข้องกับกำลังคนและแรงงานที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ครบถ้วน

- (5) แรงงานจำนวนมากมีความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน สู้งาน มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย
- (6) กำลังแรงงาน มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย (อยู่ง่ายกินง่าย) มีจิตใจอ่อนโยน เป็นมิตรกับทุกคน รักสงบ ไม่ค่อยมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์
- (7) ถึงแม้จะมีปัญหาด้านวิกฤติทางการเงินเมื่อปี 2540 แต่เศรษฐกิจของไทยกลับมาขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 (2544-2548) ทำให้ปัญหาการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่องเหลือไม่ถึงร้อยละ 2 ในปี 2548 หรือคิดเป็นผู้อว่างงานเพียง 495,835 คนเท่านั้น
- (8) ประเทศยังเป็นประเทศที่มีการดูดซับแรงงานในภาคการเกษตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 36 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ หรือ 13 ล้านคน ซึ่งสามารถพัฒนาอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากการทำการเกษตร (เป็นฤดูกาล) ได้อีกมาก นอกเหนือจากภาคเกษตรเองยังมีความต้องการส่วนเพิ่มปีละไม่ต่ำกว่า 9 แสนคน
- (9) ภาคอุตสาหกรรมถึงแม้ว่าจะไม่ใช่แหล่งจ้างงานหลักของประเทศกล่าวคือ จ้างงานประมาณ 5-6 ล้านคน แต่เป็นแหล่งรายได้ที่มั่นคงต่อเนื่องตลอดปีสำหรับแรงงาน ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมยังต้องการแรงงานส่วนเพิ่มอีกเกือบปีละ 5 แสนคน อีกทั้งทางรัฐบาลมีนโยบายที่จะสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และบางกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นพิเศษ เช่น ดีทร้อยออฟเอเชีย (อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน) เป็นต้น เชื่อว่าอุตสาหกรรมจะยังเป็นแหล่งจ้างงานที่มั่นคงอยู่ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 10 ปีข้างหน้า
- (10) ภาคบริการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดรองจากภาคการเกษตรแต่แรงงานมีรายได้สม่ำเสมอและมั่นคงมากกว่าภาคเกษตรมาก สาขาบริการสามารถดูดซับแรงงานไว้ไม่ต่ำกว่า 15 ล้านคน แต่แต่ละปีต้องการแรงงานส่วนเพิ่มอย่างน้อย 5.3 แสนคน บางส่วนเป็นแรงงานที่มีความรู้และความสามารถสูง ซึ่งปัจจุบันยังมีผู้ว่างงานในระดับอุดมศึกษาอยู่มาก
- (11) การส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและการมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทำให้มีนักท่องเที่ยวมาประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 13 ล้านคน ในปี 2548 คาดว่าจะเพิ่มเป็น 25-30 ล้านคนในปี 2559 กระจายไปทั่วประเทศทำให้เกิดแหล่งจ้างงานในโรงแรม รีสอร์ท ร้านอาหาร ภัตตาคาร และร้านค้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวกระจายอยู่ทั่วประเทศดังปรากฏผลชัดเจนในการคาดการณ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคบริการในตอนที่ 3.3.1 อย่างไรก็ตาม ในปี 2546 มีผู้ทำงานในธุรกิจโรงแรม 194,991 คนและธุรกิจท่องเที่ยว 28,437 คน โดยการจ้างงานธุรกิจโรงแรมขยายตัวร้อยละ 3.5 ต่อปี และการจ้างงานในธุรกิจท่องเที่ยวขยายตัวร้อยละ 4.7 ต่อปี¹⁰ คิดเป็นแรงงานส่วนเพิ่มประมาณปีละ 21,500 คน โดยจะมีผู้จบการศึกษาในสาขาท่องเที่ยวและการโรงแรมประมาณปีละ 14,000 คน โดยจะเข้าสู่ตลาดแรงงานปีละ 13,500-14,000 คน
- (12) การให้การสนับสนุนจากภาครัฐในการขยายศูนย์ประชุมนานาชาติ (MICE) และสปา คาดว่าจะสามารถดูดซับแรงงานได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10,000-15,000 คน
- (13) การขยายแหล่งการค้าปลีกค้าส่งขยายใหญ่และร้านสะดวกซื้อทั่วประเทศ ทำให้เกิดการกระจายของแหล่งจ้างงานทุกระดับกระจายไปทั่วประเทศ รวมทั้งภาคการผลิตในท้องถิ่นที่เป็น Supplier ให้กับห้างขนาดใหญ่สามารถขยายการผลิตมากขึ้นกลายเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญของผู้จบการศึกษาในทุกระดับ

¹⁰ แรงงานตำแหน่งใหม่ประมาณ 8,000 คนต่อปี แรงงานส่วนทดแทนประมาณร้อยละ 6 คือ 13,500 คน รวมเป็นแรงงานส่วนเพิ่มประมาณ 21,500 คน

ตัวอย่างเช่น ในปี 2548 มีการจ้างงานในสาขานี้ถึง 5.29 ล้านคน โดยขยายตัวปีละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 หรือ 0.77 ล้านคนต่อปี

(14) การให้การสนับสนุนการพัฒนาด้าน Logistics อย่างจริงจังเพื่อลดต้นทุนด้านการเคลื่อนย้ายสินค้า ซึ่งคาดว่าจะรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ยังคงให้การสนับสนุนอยู่ ซึ่งปัจจุบันนี้จ้างงานทุกระดับอยู่ประมาณ 4.9 ล้านคน โดยเกือบร้อยละ 70 เป็นแรงงานระดับมัธยมปลายและต่ำกว่า คาดว่าจะต้องการแรงงานส่วนเพิ่มปีละ 0.16 ล้านคนถึง 0.2 ล้านคนในทุกระดับการศึกษา

(15) ความต้องการแรงงานด้าน S&T ของอุตสาหกรรมการผลิตขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปีจากการคาดการณ์ของ สศข. ในปี 2550 จะมีแรงงาน S&T ประมาณ 0.45 ล้านคน และเพิ่มเป็น 0.48 ล้านคนในปี 2552 หรือขยายตัวร้อยละ 3.6-3.7 ต่อปี ซึ่งคาดว่าปี 2559 จะมีการจ้างงาน S&T ในภาคอุตสาหกรรมประมาณ 0.6 ล้านคน โดยแบ่งเป็นผู้ที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่าประมาณร้อยละ 30 หรือ 180,000 คนต่อปีหรือเพิ่มขึ้นปีละ 15,000 คน ถึง 18,000 คน

(16) ค่าจ้างแรงงานของไทยถึงแม้จะสูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น จีนและเวียดนามประมาณ 1-2 เท่าก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับผลิตภาพและคุณลักษณะที่โดดเด่นของแรงงานไทยดังได้กล่าวมาแต่ต้น เชื่อว่ายังมีช่องทางที่จะพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทยได้อีกมาก

3.4.2 ปัจจัยภายใน : จุดอ่อน

(1) สถานศึกษาของไทยในระดับพื้นฐานส่วนมากยังผลิตนักเรียนออกมาสู่ตลาดแรงงานที่ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน คุณภาพของสถานศึกษาในต่างจังหวัด (ด้านบุคลากร การเรียนการสอน คุณภาพการศึกษา) มีมาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาในเมืองใหญ่และในกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่มาก ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาดังกล่าวเป็นบ่อเกิดที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัญหาทางสังคมของประเทศที่ทำให้ต้องส่งบุตรหลานไปหาแหล่งศึกษาที่มีคุณภาพในเมืองห่างไกลจากครอบครัวจนเกิดปัญหาเยาวชนค่อนข้างมากในปัจจุบัน

(2) สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษายังมีความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพไม่แตกต่างไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั่นคือมีการกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใหญ่ของประเทศและยังผลิตบัณฑิตไม่ได้มาตรฐานสากล ความพยายามที่จะแข่งขันกันขยายการรับนักศึกษาในระดับต่างๆ โดยมิได้คำนึงถึงศักยภาพของสถานศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนทำให้คุณภาพของบัณฑิตเกือบทุกสาขาดกต่ำลงเรื่อยๆ

(3) สถานฝึกอบรมทักษะในระดับกลางมีกระจุกกระจายมากเกินไป มีหน่วยงานระดับกระทรวงจนถึงจังหวัดที่หลากหลายในการให้บริการฝึกอบรมขาดเป้าหมายในเชิงบูรณาการและเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันเกิดความซ้ำซ้อนสูญเสียทางเศรษฐกิจ (งบประมาณ) เนื่องจากการขาดประสิทธิภาพ ผลคือ การฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาพรวม และ/หรือผู้ใช้ในท้องถิ่น

(4) ปัญหาคุณภาพ ผู้ผ่านการฝึกอบรมต่ำเกิดจากปัญหาตัววิทยากรต่อคุณภาพและไม่ทำวิจัยขาดประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงไม่ติดตามความรู้วิทยาการใหม่ๆ หลักสูตร และ/หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ ประกอบการฝึกอบรมล้าสมัย ไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ขาดการประสานกับผู้ว่าจ้างแรงงานทำให้ไม่ทราบความต้องการที่แท้จริง

(5) ประเทศไทยกำลังจะพ้นช่วงปันผลประชากร (Population Dividend) ในอีกไม่เกินปี 2553 ถัดจากนั้นไปก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุค่อนข้างเร็วทำให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานต่อประชากรทั้งหมดเริ่มลดลง ถ้าไม่สนใจยกระดับ “ความสามารถ” (Competencies) ของกำลังแรงงานให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โอกาสที่ดีก็จะหมดไป

(6) สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีคนทำงาน หรือเกรงว่าจะถูกซื้อตัวหรือย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นๆ

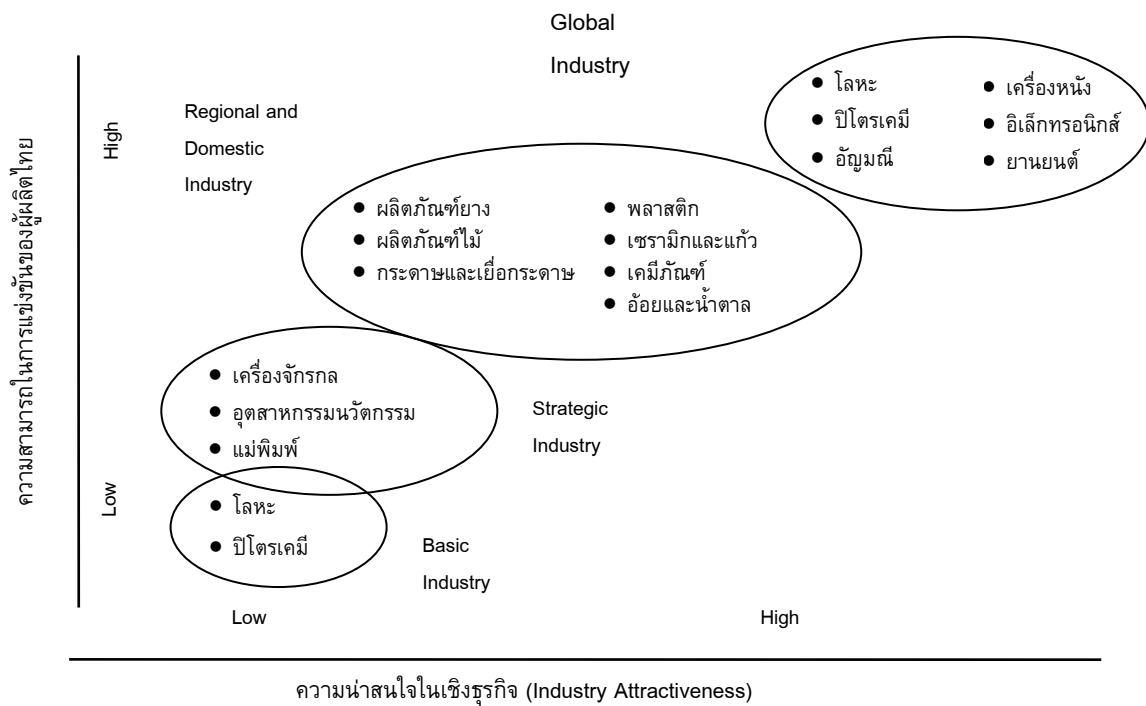
(7) การขาดดุลทางเทคโนโลยีอย่างรุนแรงและเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น ในปี 2543 ขาดดุลทางเทคโนโลยี 93,085 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 115,222 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าประเทศเกาหลีถึง 48 เท่า แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมิได้ยึดแนวทางการพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยีเป็นแต่เพียง “ผู้ใช้” เทคโนโลยีมิได้เป็น “ผู้สร้าง” เทคโนโลยี ซึ่งถือว่าประเทศมีความพึ่งตนเองด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยผลของการประเมินโครงสร้างพื้นฐานด้าน S&T ของประเทศไทยโดย IMD อยู่ในลำดับที่ 48 ในปี 2549

(8) ผลการจัดลำดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยของ IMD โดยรวมลดลงในระยะหลังจากลำดับที่ 27 ในปี 2548 เป็นลำดับที่ 32 ในปี 2549 ประเทศไทยมีนักวิจัยเพียง 3.5 คนต่อประชากร 10,000 คนในปี 2549 ขณะที่ประเทศจีน ซึ่งมีจำนวนประชากรมหาศาลยังมีนักวิจัยถึง 6.3 คนต่อประชากร 10,000 คน (ปี 2547) และเกาหลีมีนักวิจัยถึง 31.6 คนต่อประชากร 10,000 คน (ปี 2546) ขณะที่การจดสิทธิบัตรของไทยปี 2548 มีเพียง 505 ราย เปรียบเทียบกับ 29,363 รายต่อปี (ปี 2544) ในประเทศเกาหลีจากการเปรียบเทียบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอุตสาหกรรมซึ่งต้องพึ่งพางานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่สำคัญซึ่งพึ่งพาตนเองไม่ได้ ประเทศไทยจึงต้องสั่งเข้าเทคโนโลยีมาใช้จนขาดดุลเป็นอย่างมากทุกปี

3.4.3 ปัจจัยภายนอก : โอกาส

(1) การที่รัฐบาลได้ยึดแนวทางพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง และปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแนวนโยบายแห่งรัฐภายใต้การนำของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ซึ่งหน่วยงานต่างๆ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศอย่างแพร่หลาย เชื่อว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญให้การดูดซับแรงงานแต่ละสาขาการผลิตโดยเฉพาะสาขาการเกษตรเป็นไปอย่างมั่นคง

แผนภาพที่ 3.9 แสดงขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย



ที่มา: สศช., แผนภาพที่ 10.1, 2548, อ้างแล้ว

(2) ปัจจุบันการส่งเสริมของรัฐบาลในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ตามศักยภาพโดยอาศัยความร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้ทิศทางของการขยายตัวของอุตสาหกรรมกลุ่มต่างๆ ดังกล่าวมีความชัดเจนมากกว่าแต่ก่อน ส่งผลให้การเตรียมบุคลากรมีความชัดเจนตามไปด้วย (แผนภาพที่ 3.9)

(3) ในอนาคตภาคอุตสาหกรรมสามารถประยุกต์และยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยีอันเกิดจากพื้นฐานการวิจัย พัฒนาและออกแบบของไทยเองเป็นสัดส่วนที่มากขึ้นๆ ได้

(4) การเจรจาพหุภาคีและทวิภาคีภายใต้กรอบการส่งเสริมการค้าเสรีของประเทศ ทำให้ภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยมีการขยายตัวมากขึ้น

(5) การลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ (Mega-projects) อาทิ ด้านการขนส่ง ด้านทรัพยากรน้ำ ทำให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในสาขาที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดการจ้างงานในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในช่วงที่มีการก่อสร้างและช่วงหลังจากมีการก่อสร้างโครงการดังกล่าวไปแล้ว โดยเฉพาะบุคลากรในสาขา S&T ในระดับต่างๆ

(6) การส่งเสริมความร่วมมือตามกรอบของ GMS และเหลี่ยมเศรษฐกิจต่างๆ กับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เพิ่มศักยภาพในการเคลื่อนย้ายสินค้าและกำลังคนข้ามพรมแดนเป็นการขยายโอกาสในสินค้าและบุคลากรที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพื่อแลกเปลี่ยนหรือส่งไปขายยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะเดียวกัน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้รับการบรรเทาลงไปจากแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีจำนวนมากและค่าแรงถูก

(7) การกำหนดนโยบายในการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ (Border-Economic Zone) ตามแนวชายแดนจะมีส่วนเพิ่มโอกาสในการจ้างงานให้กับกำลังแรงงานตามจังหวัดชายแดนและใกล้เคียงได้เพิ่มขึ้น

3.4.4 ปัจจัยภายนอก : ภัยคุกคาม

(1) การขาดนโยบายที่ชัดเจนในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน คุณภาพการศึกษา โอกาสในการจ้างงานและสร้างรายได้ จะทำให้ครอบครัวและชุมชนอ่อนแอ

(2) การใช้นโยบายมุ่งเน้นแต่สนับสนุนให้เยาวชนมุ่งแต่การศึกษาเพื่อปริญญาเป็นสำคัญ โดยเน้นที่การศึกษาสายสามัญอย่างไม่จำกัดและละเลยให้การศึกษาสายอาชีพเป็นทางเลือกลำดับรองมาเป็นเวลานานสิบปี ทำให้มีผู้เต็มใจเรียนสายอาชีพจริงๆ ลดลงทุกปีจนเกิดปัญหากับเยาวชน ส่วนเยาวชนที่จำใจต้องเข้าเรียนสายอาชีพศึกษามักมีความรู้สึกว่าการเข้าเรียนสายอาชีพมีปมด้อยทำให้ผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพมีจำนวนลดลงมาโดยตลอดทั้งๆ ที่ตามความเป็นจริงแล้วตลาดแรงงานมีความต้องการผู้จบสายอาชีพศึกษา (สายช่าง) เป็นอย่างมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(3) การส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยมิได้ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับนักอุตสาหกรรมไทย และ/หรือผู้ประกอบการไทยในอดีต ทำให้อุตสาหกรรมไทยต้องพึ่งพา (ซื้อ) เทคโนโลยีจากต่างประเทศในระดับที่สูงไม่สอดคล้องกับแนวปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ในภาคอุตสาหกรรมนั้นคือ ซื้อเทคโนโลยีเข้ามาแล้วอาศัยแรงงานไทยเป็นผู้ประกอบเพื่อส่งออกต่างประเทศนอกจากจะมีมูลค่าเพิ่มเหลืออยู่ในประเทศไทยเพียงเล็กน้อยแล้ว ยังไม่เป็นการสนับสนุนนักวิจัยของไทยให้มีโอกาสคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

(4) ผลของนโยบายที่ผ่านมาสร้างความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการจ้างงานซึ่งไปกระจุกตัวในพื้นที่พัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะจังหวัดส่วนกลางและเขตเมืองของประเทศทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้และทักษะสูงทอดทิ้งบ้านเกิด ทำให้ขาด “ปัญญา” ในการพัฒนาท้องถิ่นจากคนรุ่นใหม่ เหลือไว้แต่ผู้สูงอายุที่นับวันจะมีกำลังกายและสติปัญญาถดถอยลงเรื่อยๆ

(5) ปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงจากการเปิดเสรีทางการค้า ทำให้เพิ่มความเสี่ยงให้กับอุตสาหกรรมของไทย โดยเฉพาะ SMEs ที่ไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ โอกาสล้มละลายมากขึ้น เพิ่มความเสี่ยงให้กับการ lay-off แรงงาน

(6) การที่ประเทศคู่แข่งทางการค้าและการลงทุนของไทย เช่น จีน และเวียดนาม มีต้นทุนค่าแรงที่ถูกมีแรงงานส่วนเกินอยู่มากและให้สิทธิประโยชน์ต่อนักลงทุนที่ไม่แพ้ประเทศไทย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุน โดยเฉพาะจากกลุ่มอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นไปยังประเทศดังกล่าวมากขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งผู้ประกอบการไทยทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการจ้างงานของไทย

(7) ปัญหาเรื่องต้นทุนค่าพลังงานที่เพิ่มสูงขึ้นและควบคุมไม่ได้ จริงอยู่ปัญหาเช่นนี้เกิดกับประเทศคู่แข่งของไทยทางการค้าเช่นเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาความเสี่ยงต่อการถดถอยของเศรษฐกิจในภาพรวมของโลก รวมทั้งอุตสาหกรรมส่งออกของไทย ส่งผลให้เกิดความไม่มีเสถียรภาพในการจ้างงานในอุตสาหกรรมกลุ่มดังกล่าวของไทย

(8) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อทิศทางการกำหนดนโยบายด้านกำลังคนของประเทศ ซึ่งต้องการความแน่นอนเนื่องจากการผลิตกำลังคนต้องใช้เวลาหลายปี ถ้านโยบายขาดความแน่นอนและต่อเนื่องแล้วจะมีผลต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก

(9) การนำแรงงานเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างถูกเพื่อทดแทนแรงงานในสาขาขาดแคลนในบางช่วงบางฤดูกาลโดยไม่คำนึงถึงแรงงานไทยที่ยากจนและต้องพึ่งรายได้จากการขายแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันจะทำให้ปัญหาความยากจนโดยเฉพาะตามจังหวัดที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านยิ่งรุนแรงมากขึ้น

ภาคผนวก

ผลสรุปของ SWOT ที่ได้จากการระดมความคิด 4 ภาค

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
การศึกษา				
1. มีสถานศึกษาตั้งในภูมิภาคจำนวนมากทุกระดับการศึกษา		✓	✓	✓
2. มีหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนหลายหน่วยงาน		✓		✓
3. เยาวชนรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีระดับการศึกษาสูงขึ้นเรื่อยๆ				✓
4. แรงงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาที่สูงขึ้น	✓	✓		✓
5. กำลังแรงงานมีความสามารถหลากหลาย		✓		
6. กำลังแรงงานมาก ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ไม่เลือกงาน		✓		
7. มีชีวิตเรียบง่าย อยู่ง่าย กินง่าย รักถิ่นฐาน		✓		
8. เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา วิชาการ วัฒนธรรม และระบบ ICT ของประเทศ			✓	
9. จิตใจอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ซื่อสัตย์ รักสวยรักงาม มีความสามัคคี	✓			
10. กำลังแรงงานมีความพร้อมสงบ ไม่มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์	✓			
11. มีทักษะด้านศิลปหัตถกรรม	✓			
การจ้างงาน				
12. มีตำแหน่งงานมาก อัตราว่างงานต่ำ มีสถานประกอบการมาก มีนิคมอุตสาหกรรม	✓			
13 ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม (ที่พึ่งแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก) ลดการพึ่งพาอุตสาหกรรม	✓			✓
14. มีกำลังแรงงานมาก				✓
15. สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานด้านบริการจำนวนมาก			✓	✓
16. มีโครงการตามแผนพัฒนาภาค ทำให้สนับสนุนการจ้างงานได้มาก				✓
17. อัตราการจ้างงานต่ำ			✓	
18. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าภาคอื่นๆ			✓	
19. เป็นแหล่งการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุด ยังมีความต้องการแรงงานอีกมาก			✓	
20. มีโรงงานเริ่มย้ายเข้ามาในภาคมากขึ้น		✓		
21. รัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
22. นโยบายของรัฐผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้	✓	✓	✓	✓

จุดอ่อน (Weakness)	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
1. อุตสาหกรรมในจังหวัดส่วนใหญ่ยังมีการจ้างงานที่มีการศึกษาต่ำ				✓
2. ส่วนใหญ่ผู้จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน			✓	✓
3. การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ตรงกับตลาดแรงงาน			✓	✓
4. คุณภาพของบุคลากรที่ผลิตได้ในระดับต่ำ				✓
5. ขาดบุคลากรด้าน R&D การควบคุมคุณภาพ				✓
6. ผู้มีการศึกษาส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่				✓
7. แรงงานอุตสาหกรรมเคลื่อนย้ายเข้าสู่แรงงานภาคเกษตรมากขึ้น				✓
8. ขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ		✓	✓	✓
9. แรงงานบางกลุ่มไม่นิยมไปทำงานภาคอื่น				✓
10. ค่านิยมทำงานในพื้นที่ส่วนใหญ่รักความสบาย เลือกงานไม่ชอบงาน 3D	✓		✓	✓
11. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา				✓
12. วิถีชีวิตไม่สอดคล้องกับการจ้างงานภาคอุตสาหกรรม				✓
13. โรงงานอุตสาหกรรมมีน้อย ทำให้ตำแหน่งงานไม่เพียงพอ				✓
14. มีโรงงาน SMEs จำนวนมาก บริหารแบบเครือญาติ ไม่มีการวางแผนกำลังคน				✓
15. แรงงานภาคการเกษตรมีแนวโน้มลดลง		✓		
16. แรงงานภาคการเกษตรมีการศึกษาน้อย ขาดทักษะฝีมือ		✓		
17. แรงงาน เข้า-ออก งานบ่อย เคลื่อนย้ายไปทำงานภาคอื่นๆ (วัยหนุ่มสาว)	✓	✓		
18. แรงงานระดับปฏิบัติการ มีการศึกษาน้อย ขาดทักษะฝีมือ รับผิดชอบน้อย		✓	✓	
19. ทำงานต่ำระดับ มีกิจกรรมเศรษฐกิจทำงานไม่ตลอดปี		✓		
20. มีการจ้างงานต่ำกว่าระดับการศึกษา (Disguise unemployment)	✓	✓		
21. ขาดนิสัยอุตสาหกรรมและวินัยการทำงาน (ไม่ยอมปรับตัว)	✓	✓	✓	
22. ขาดทักษะด้านธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (ขาดวินัยการศึกษา)	✓	✓		
23. แรงงานยากจน มีหนี้สิน ขาดแหล่งเงินทุน (ขาดวินัยการใช้เงิน)	✓	✓		
24. ขาดแคลนแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรมและบริการ			✓	
25. ค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันแต่ละจังหวัดมาก ทำให้เกิดการเคลื่อนย้าย			✓	
26. ลูกจ้างและนายจ้างขาดความรู้ด้านกฎหมาย			✓	
27. ขาดแคลนแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ			✓	
28. แรงงานสูงอายุมากขึ้นเรื่อยๆ อัตราเพิ่มกำลังแรงงานลดถอยลง	✓		✓	
29. มีแรงงานผิดกฎหมายลักลอบทำงานจำนวนมาก			✓	
30. แรงงานขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากสภาพประเพณีท้องถิ่น	✓			
31. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่สอดคล้องค่าครองชีพ	✓			

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
1. รัฐบาลทุ่มเทงบประมาณจำนวนมาก เพื่อการจ้างงานเฉพาะบางพื้นที่ เช่น 3 จังหวัดภาคใต้				✓
2. นโยบายสนับสนุนการศึกษา (ให้ทุนการศึกษา) ทำให้มีโอกาสในการศึกษามากขึ้น				✓
3. มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เหลี่ยมเศรษฐกิจต่าง ๆ พื้นที่ติดกัน East-west Corridor) GMS, BIMSTEC	✓	✓		✓
4. ราคายางสูงขึ้นเนื่องจากมีความต้องการจากต่างประเทศมากขึ้น				✓
5. มีการส่งเสริมด้านภาคบริการโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว				✓
6. เป็นศูนย์กลางการผลิตอาหาร เช่น ฮาลาล				✓
7. ศูนย์กลางด้าน Logistics		✓	✓	
8. มีโรงงานย้ายเข้ามาในภาคมากขึ้น		✓		
9. ต่างประเทศเปิดรับแรงงานไทยมากขึ้น เช่น เกาหลี ใต้หวัน ฮองกง		✓		
10. แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านมีจำนวนมาก ค่าจ้างถูก	✓	✓	✓	✓
11. มีการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นพิเศษ มีแผนพัฒนากำลังคนชัดเจน			✓	
12. มีความต้องการแรงงานอีกมาก			✓	
13. การเปิดเสรีทางการค้า (FTA) ทำให้มีการเลือกประกอบอาชีพหลากหลาย	✓		✓	
14. มีการพัฒนาสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานแรงงานไทย			✓	
15. โอกาสมีการพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงได้มาก เนื่องจากมีมหาวิทยาลัยจำนวนมาก			✓	
16. นโยบายการศึกษา ฝึกอบรม ทำให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น ทักษะสูงขึ้น			✓	
17. โลกาวัดันส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา			✓	
18. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนด้านการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน	✓			
19. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนด้านนโยบาย การปฏิรูปการศึกษา และกำลังคน S&T	✓			
20. เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า เข้าถึงง่าย สะดวก	✓			
21. แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 เอื้ออำนวยต่อการพัฒนากำลังคน	✓			

ภัยคุกคาม (Threats)	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
1. นโยบาย แผนงาน และโครงการ ด้านพัฒนาบุคลากรที่กำหนดโดยส่วนกลางยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่				✓
2. ระบบราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร				✓
3. นโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมให้ความสำคัญเฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น				✓
4. นโยบายขยายอุตสาหกรรมไปทั่วประเทศ ทำให้คนอีสานกลับจากภาคใต้ไปทำงานภาคอื่น				✓
5. นโยบายด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้ความสำคัญภาคใต้น้อยกว่าภาคอื่น				✓
6. ปัญหาราคาน้ำมันส่งผลต่อต้นทุน				✓
7. เอาแรงงานต่างด้าวมาแทนแรงงานในพื้นที่		✓	✓	
8. กระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อแรงงาน เช่น FTA GATS	✓	✓		
9. ประเทศคู่ค้ามีต้นทุนการผลิตต่ำกว่าไทยมาก เช่น จีน เวียดนาม เป็นต้น		✓		
10. ความไม่แน่นอนทางการเมือง ส่งผลต่อการผลิตกำลังคน	✓	✓	✓	
11. อัตราการเพิ่มประชากรลดลง			✓	
12. ขาดการประสานงาน บูรณาการของหน่วยงานที่พัฒนากำลังคน			✓	
13. ต่างชาติเริ่มมีการย้ายฐานไปยังประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่า			✓	
14. ระบบการศึกษาไม่สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศไม่สนองต่อความต้องการตลาดแรงงาน	✓		✓	
15. ค่านิยมเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ทำให้ขาดแคลนแรงงานสายอาชีพ			✓	
16. ภาคเอกชนขาดความเชื่อมั่นต่อการพัฒนาแรงงานของรัฐ			✓	
17. โครงสร้างค่าจ้างแรงงานมีความแตกต่างกันมากแต่ละภาค	✓			
18. เกิดภัยธรรมชาติซ้ำซาก	✓			
19. กระจุกตัวการพัฒนาในบางภูมิภาคมากเกินไป	✓			

บทที่ 4

แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

4.1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับประเทศ (พ.ศ. 2550-2559)

4.1.1 ยุทธศาสตร์การวางแผนพัฒนากำลังคนในระดับภาค

ในการวางแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ เริ่มจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในระดับภาค จำนวน 4 ภาค โดยพิจารณา

- 1) ความเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคต่างๆ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 2) ความเชื่อมโยงระหว่างแผนของภูมิภาคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากำลังคนของกระทรวง แรงงานและกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนได้ดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน 2549 ถึงเดือนกรกฎาคม 2549 โดยการนำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประสานงานจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรกลุ่มหลักของกระทรวงแรงงาน คือ แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและประกันสังคมจังหวัด และกลุ่มข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและตัวแทนของภาคเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT) เกี่ยวกับกำลังคนของภูมิภาคทั้งปัจจัยภายในภูมิภาค ทั้งด้านจุดอ่อน (Weakness) จุดแข็ง (Strengths) ปัจจัยภายนอกทั้งในด้านโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งประกอบเป็นภาพรวมของประเทศ

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำวิสัยทัศน์แผนกำลังคน (Vision) พันธกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป้าประสงค์ (Goals)

วิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากำลังคนของแต่ละภาคที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้ร่วมระดมความคิดที่จะกำหนดทิศทางของการวางแผนกำลังคน ซึ่งถือว่าเป็นจุดยืนร่วมกันที่จะผลักดันให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

พันธกิจ เป็นการกำหนดบทบาท หน้าที่ในการพัฒนากำลังคนของแต่ละภาคต้องการให้บรรลุวิสัยทัศน์

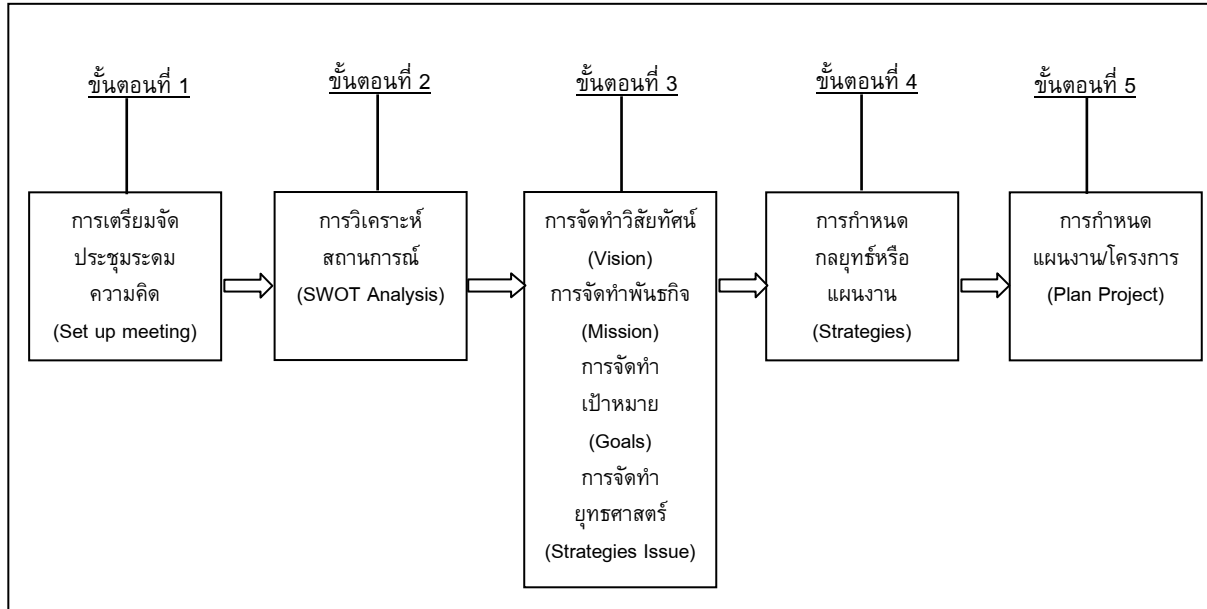
ยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดประเด็นที่สำคัญของแต่ละภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

เป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนากำลังคนเพื่อให้แต่ละภูมิภาคได้บรรลุวิสัยทัศน์ การพัฒนากำลังคนที่ตั้งไว้ให้สอดคล้องกับปัญหาต่างๆ ที่ต้องการแก้ไขและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังคน กำหนดแผนงานของภูมิภาคนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนากำลังคนในอนาคต

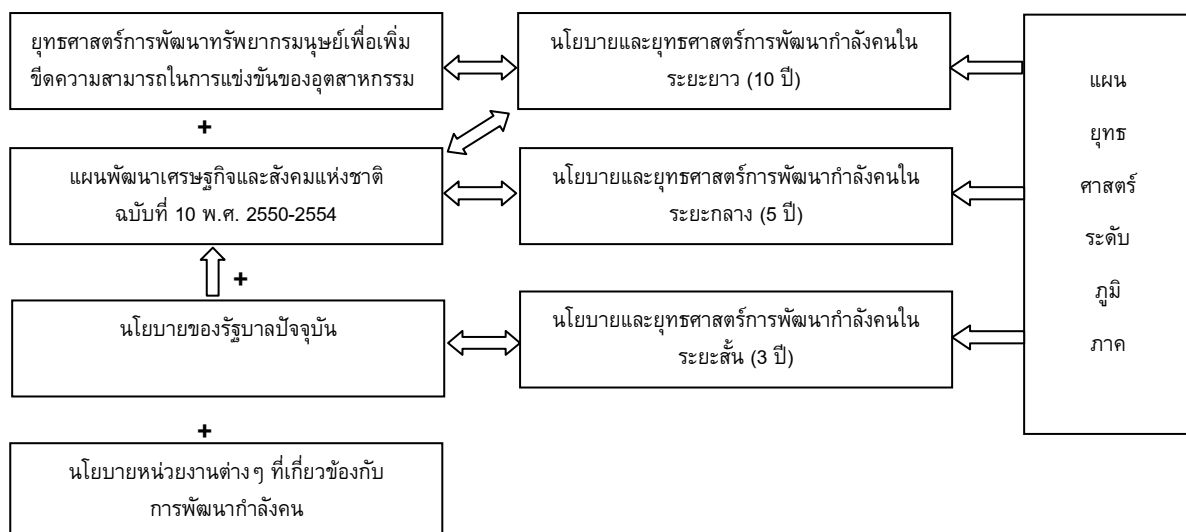
ขั้นตอนที่ 5 เป็นการกำหนดแผนงานพัฒนากำลังคน เพื่อให้บรรลุกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

แผนภาพที่ 4.1 สรุปขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในระดับภูมิภาค



จากการระดมความคิดจากทุกภาค ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมจากหลายภาคส่วนจนได้แผนพัฒนากำลังคนแต่ละภาค หลังจากนั้นได้นำมาประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคนในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการพิจารณาจัดทำแผนฯ ในระดับภาคผู้เข้าร่วมประชุมจะยังไม่สามารถมองภาพของปัญหาหรือศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอกประเทศที่มีผลต่อเนื่องมายังความต้องการกำลังคนของประเทศ นอกเหนือจากการระดมความคิดดังกล่าว จึงได้พิจารณาผลการศึกษาอื่นๆ (ดูรายละเอียดตอนที่ 1.5) เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงนโยบายการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศจากแผนฯ ฉบับอื่นๆ

แผนภาพที่ 4.2 ความเชื่อมโยงของแผนฯ ต่าง ๆ กับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในระยะยาว



4.2 แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนของประเทศ (พ.ศ. 2550-2559)

4.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

ในการกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในช่วง 10 ปีข้างหน้า ได้ยึดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) เป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะเป็นแผนเพียง 5 ปีก็ตาม แต่เชื่อว่าเป็นทิศทางที่ถูกต้องที่เน้น “คนเป็นศูนย์กลาง” มาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพียงแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 นี้เน้นเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดทำแผนฯ ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังกล่าวมีวิสัยทัศน์ของประเทศดังนี้

มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้ได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

สำหรับวิสัยทัศน์แผนพัฒนากำลังคน 4 ภาค เป็นดังนี้

ภาคเหนือ เป็นภูมิภาคที่กำลังคนมีคุณภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นศูนย์กลางกำลังคนที่มีความรู้ มีคุณภาพ และศักยภาพได้มาตรฐานเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกๆ ด้านให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ภาคกลาง เป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ คุณภาพ ได้มาตรฐาน มีจริยธรรมหลักประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

ภาคใต้ กำลังคนมีศักยภาพสามารถตอบสนองเศรษฐกิจและสังคมของภาคใต้

เมื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ประเทศกับวิสัยทัศน์ของภาคต่างๆ แล้วสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในช่วงพ.ศ. 2550-2559 ดังนี้

ประเทศไทยมีกำลังคนที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีความสามาถ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในทุกๆ ด้านให้เข้มแข็งและยั่งยืน

4.2.2 พันธกิจการพัฒนากำลังคนของชาติ (Mission)

4.2.2.1 พันธกิจของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ซึ่งเน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนหลายประการคือ

(1) พัฒนาคคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน

(2) เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม

(3) ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.2.2.2 พันธกิจของแผนพัฒนากำลังคนระดับภาค มีรายละเอียดดังนี้

<p>ภาคเหนือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เสริมสร้างและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม 2. พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพได้มาตรฐานในระดับสากล 3. ส่งเสริมให้คนมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 4. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการหลักประกันที่มั่นคง และมีสุขภาพที่แข็งแรง 5. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฐานข้อมูลด้านกำลังคน 	<p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงในอาชีพ 2. ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงานเสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 3. ส่งเสริม ขยายโอกาส และเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ และดูแลกำลังคนให้มีความมีงานทำ 4. บริหารจัดการให้กำลังคนมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี 5. ส่งเสริมการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการกำลังคนให้ทันสมัยอยู่เสมอ
<p>ภาคกลาง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ ให้มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถจริยธรรมและวินัยในการทำงาน 2. ส่งเสริมให้กำลังคนมีหลักประกันในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี 3. เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและขยายโอกาสมีงานทำของประชาชน 4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มาตรฐานด้านแรงงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 	<p>ภาคใต้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2. เสริมสร้างกำลังคนให้มีนิสัยการทำงาน และนิสัยอุตสาหกรรม 3. พัฒนาระบบมาตรฐานความรู้และมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4. พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการด้านบุคลากรขององค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังคน 5. สนับสนุนการดำเนินการศึกษา วิจัย แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต 6. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนให้ทันสมัย

จากวิสัยทัศน์ การสังเคราะห์ SWOT และพันธกิจที่ระดมความคิดมาจากแต่ละภาคสามารถกำหนดเป็นพันธกิจในระดับประเทศได้ดังนี้

4.2.2.3 พันธกิจแผนพัฒนากำลังคนประเทศไทย

- (1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้กำลังคนมีความรู้ที่ได้มาตรฐานควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม
- (2) พัฒนาคุณภาพการฝึกอบรมให้ได้มาตรฐานสากลและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม
- (3) พัฒนาความสามารถ (Competency) ของกำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- (4) เสริมสร้างกำลังคนให้มีวินัยในการทำงานและมีนิสัยอุตสาหกรรม
- (5) ส่งเสริม ขยายโอกาส เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีงานทำ มีหลักประกันในการดำรงชีพ มีสวัสดิการที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (6) ส่งเสริมการศึกษาวินัยด้านการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างสนับสนุนให้มีฐานข้อมูลกำลังคนให้ทันสมัย
- (7) จัดหากำลังคนให้มีความเพียงพอต่อความต้องการของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

4.2.3 ยุทธศาสตร์

4.2.3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในระดับภาค มีรายละเอียดดังนี้

<p>ภาคเหนือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังคนได้มีโอกาสศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนากำลังคนให้ทันสมัย มีคุณธรรมและจริยธรรมพร้อมนำไปสู่การปฏิบัติ เสริมสร้างขีดความสามารถฝีมือแรงงานที่ยังขาดมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และทักษะฝีมือแรงงาน ยกกระตือรือร้น การศึกษาและทักษะฝีมือแรงงานทั้งในและนอกสถานประกอบการให้สูงขึ้น ส่งเสริมและประสานความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เสริมสร้างและขยายโอกาสการมีงานทำและทางเลือกในการประกอบอาชีพ ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการหลักประกันที่มั่นคง และมีสุขภาพที่แข็งแรง ขยายเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานและการประกันสังคม เสริมสร้างและพัฒนาระบบงานและฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงเครือข่ายทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงาน 	<p>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกกำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพิ่มคุณภาพ ศักยภาพกำลังคนให้ได้มาตรฐาน โดยใช้นวัตกรรมใหม่ในการพัฒนาฝีมือ รวมถึงการบริหารจัดการด้านแรงงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และบริการ เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ ยกระดับกำลังแรงงานด้านเทคโนโลยี เพิ่มและขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ พัฒนา เสริมสร้างและฝึกอบรมให้เกิดนิสัยอุตสาหกรรมและวินัยในการทำงาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ เพิ่มและขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ให้สอดคล้องกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาเครือข่ายภาคีด้านกำลังคน การพัฒนากำลังคนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พัฒนาระบบการคุ้มครองและหลักประกันกำลังคนให้ครอบคลุมและทั่วถึง พัฒนาสิทธิประโยชน์และสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม และให้การคุ้มครองกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับดูแลและคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคน
<p>ภาคกลาง</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนากำลังคน เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะ ฝีมือ และคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างเสริมจริยธรรม คุณธรรม และวินัยในการทำงาน การสร้างระบบโครงสร้างค่าจ้างตามประเภทอาชีพ และเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างงาน สร้างอาชีพ ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้มีรายได้เหมาะสม พัฒนาและขยายเครือข่ายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานให้ได้มาตรฐานฝีมือ ส่งเสริมและกำกับดูแลให้กำลังคนได้รับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงาน 	<p>ภาคใต้</p> <ol style="list-style-type: none"> ทำการศึกษา วิจัยภาวะเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มของความต้องการแรงงานในอนาคต พัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังคนให้ทันสมัย ถูกต้องและครบถ้วน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของกำลังคนให้มีศักยภาพในการทำงาน ปลูกฝังนิสัยการทำงานและนิสัยอุตสาหกรรมให้กับกำลังคนเพื่อเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ สนับสนุนให้มีระบบมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สนับสนุนการบริหารงานบุคคลในสถานประกอบการให้เป็นมาตรฐานสากล สนับสนุนให้กำลังคนได้รับค่าตอบแทนตามผลิตภาพแรงงาน (Productivity) สร้างเครือข่ายในการพัฒนากำลังคน สร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตกำลังคน

จากยุทธศาสตร์ระดับภาคดังกล่าวนำมาสังเคราะห์ร่วมกับความต้องการโดยรวมในระดับประเทศ จำนวน 9 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมให้มีกำลังคนโดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกกระดับให้เข้าสู่ระดับสากลและให้สอดคล้องกับความต้องการของสาขาการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มจำนวนและคุณภาพสายอาชีพศึกษา โดยเฉพาะสาย S&T ให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อยกระดับความสามารถกำลังคนในทุกสาขาการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุง กฎ และกติกา เพื่อให้ผู้จัดฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตที่มีส่วนเชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การใช้ประโยชน์จากโลกาภิวัตน์เพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของไทยและบรรเทาปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงและแรงงานในระดับปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

รายละเอียดของแต่ละยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ (Strategic goals) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์ หรือ มาตรการ มีดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ (การศึกษา) ที่ 1 การส่งเสริมให้มีกำลังคนโดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เป้าประสงค์ของแผน: เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยพัฒนาคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและความต้องการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) โดยมุ่งมั่นที่จะให้การจัดลำดับความสามารถในการแข่งขันของไทย โดย IMD ในภาพรวมสูงกว่าลำดับที่ 27 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ไม่เกินลำดับที่ 45 (ปัจจุบัน 56) และโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีไม่เกินลำดับที่ 35 (ปัจจุบัน 45) ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างชาติในระยะ 10 ปีข้างหน้าให้ได้ใกล้เคียงกับประเทศเกาหลี ขณะเดียวกันลดการขาดดุลชำระเงินด้านเทคโนโลยี ไม่ให้เกินร้อยละ 2 ของ GDP ในระยะ 10 ปีข้างหน้า

เป้าหมาย	1) มีจำนวนนักวิทยาศาสตร์และนักเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น 2) มีจำนวนแรงงานในทุกกระดับให้เพียงพอต่อความต้องการของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ
----------	--

การเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของกำลังคนของประเทศไทย เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการตอบสนองความต้องการของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ภายใต้กรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถกำหนดมาตรการ/กลยุทธ์ที่สำคัญๆ ได้ 8 กลยุทธ์ดังนี้

- 1.1 ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนเลือกเรียนสายวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น
- 1.2 สนับสนุนให้เยาวชนเรียนสายวิทยาศาสตร์เข้าเรียนระดับอุดมศึกษาสาขาเกี่ยวข้องกับ S&T เพิ่มมากขึ้น
- 1.3 สอดแทรกความรู้เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพในระดับมัธยมปลาย เช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เป็นต้น
- 1.4 ยกระดับความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และทักษะด้าน IT ให้กับเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปให้สามารถใช้งานได้จริง
- 1.5 ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา งานพัฒนาโครงสร้างทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ห้องปฏิบัติ ตรวจสอบคุณภาพอาหาร ตรวจสอบวัสดุ ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ให้เป็นแหล่งจ้างงานของนักวิทยาศาสตร์และนักเทคโนโลยี
- 1.6 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน S&T ทั้งด้านอุปสงค์ อุปทาน และค่าตอบแทน โดยมีการจัดทำการสำรวจและมีการทำให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 1.7 ปรับปรุงกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการนำเข้านักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
- 1.8 ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงของสาขาการผลิตและบริการต่างๆ ของประเทศ และใช้นโยบายนำเข้าแรงงานกรณีจำเป็น

ยุทธศาสตร์ (การศึกษา) ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้เข้าสู่ระดับสากลและให้สอดคล้องกับความต้องการของสาขาการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

เป้าประสงค์ของแผน: ปัญหาผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานสากล ทั้งสายปกติและสาย S&T หรือการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีคุณภาพต่ำลง จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาต้องมีพื้นฐานวิชาชีพที่ดี เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความรู้ทางภาษาที่ดี เพื่อรองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพเหล่านี้เป็นต้น

เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนทุกวิชา โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษเข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล สำหรับผู้จบในระดับอุดมศึกษา มีคุณภาพหรือความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตต่างๆ เพิ่มขึ้นทุกปี
----------	---

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมาย อันเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้างผู้จบการศึกษาไปใช้ (Demand driven หรือ Employability) มีกลยุทธ์หรือมาตรการที่ต้องทำ 7 ประการดังต่อไปนี้

- 2.1 เร่งปรับวิธีการทดสอบมาตรฐาน เพื่อทดสอบนักเรียนทุกชั้นเรียนทุกปีแล้วนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 ปรับปรุงคุณภาพครูอย่างสม่ำเสมอ (ก่อนและระหว่างการเป็นครู) โดยเชื่อมโยง “ความสามารถ” ที่เพิ่มขึ้นกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
- 2.3 ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนใหม่ เพื่อให้นักเรียนทุกคน “มีคุณธรรม นำความรู้” ขณะเดียวกัน จะต้องให้นักเรียน “รู้จักคิด” คือ สอนให้รู้ (Learning how to learn) ไม่สอนเน้นการท่องจำแต่เพียงอย่างเดียว
- 2.4 ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในกระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะจัดตั้งระบบโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง กับโรงเรียนในต่างจังหวัด เพื่อรับการสนับสนุนทางวิชาการจากโรงเรียนพี่ในเมือง/ในกรุงเทพฯ การเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงด้วยสื่อทางไกล และการแลกเปลี่ยนผู้สอน
- 2.5 การศึกษาในระดับอุดมศึกษาควรเน้นสหกิจศึกษา (Corporate Education) ให้มากที่สุดโดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ประกอบการด้านต่างๆ
- 2.6 ส่งเสริม/สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ให้มีการแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพ มุ่งเน้นด้านความเป็นเลิศ (Academic Excellence) โดยมุ่งให้มหาวิทยาลัยติดอันดับสากล เริ่มจากบางสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ
- 2.7 สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ของไทยด้วยกันเอง มีเครือข่ายในเรื่องการเรียนการสอนและการวิจัย ขณะเดียวกัน สนับสนุนให้มีเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของประเทศชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก เพื่อยกระดับมาตรฐานโดยรวมของการศึกษาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของไทย

ยุทธศาสตร์ (การศึกษา) ที่ 3 การเพิ่มจำนวนและคุณภาพสายอาชีวศึกษา โดยเฉพาะสาย S&T

เป้าประสงค์ของแผน: การเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาสอนแบบกว้างๆ เพื่อให้ทุกคนออกไปทำงานได้ง่าย เรียนต่อสะดวก หรือเป็นเยาวชนที่ดีของชาติล้วนเป็นสิ่งที่ดี แต่เท่าที่ผ่านมาคุณภาพด้านอาชีวศึกษาดกต่ำลงเรื่อยไม่แตกต่างจากการเรียนสายสามัญ โดยเน้นในเรื่องปริมาณผู้จบได้ใบประกาศนียบัตร โดยมีได้เน้น “ทักษะในทางปฏิบัติ” ทำให้ครูไม่ต้องชวนขยายที่จะเรียนรู้การทำงานจริง สอนแต่เพียงในชั้นเรียนห้องปฏิบัติการเท่าที่มีไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภาคเอกชน ซึ่งเป็นผู้ใช้ผู้จบการศึกษาสายอาชีพ ผู้จบไม่ได้มาตรฐาน ขาดความรู้ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีเจตคติในการทำงานต่ำ นอกจากนั้น ยังมีผู้สนใจเข้าเรียนสายอาชีพน้อยลง ทศนคติที่ยังด้อยและต่ำด้อยในการเรียนสายอาชีพทำให้ด้อยศักดิ์ศรี ขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สนใจอย่างจริงจังที่จะสนับสนุนนักศึกษาสายเทคนิค (Technical College and University) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

เป้าหมาย	มีจำนวนผู้จบสายอาชีวศึกษาที่มีความรู้ และทักษะ (ความสามารถ) สูงเพียงพอที่จะตอบสนองต่อตลาดควบคู่กับการมีเจตคติและวินัยในการทำงานที่ดี
----------	--

การที่จะให้ได้มาซึ่งจำนวนและคุณภาพของผู้ศึกษาสายอาชีพที่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญของผู้นำหน่วยงานของรัฐบาล โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมเป็นงานที่ทำหายโดยมีกลยุทธ์สำคัญ 7 เรื่องดังนี้

- 3.1 สนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาเลือกเรียนสายอาชีพเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 36 ในปัจจุบันจนถึงร้อยละ 50
- 3.2 ในระดับอาชีวศึกษาควรปรับสัดส่วนของผู้เลือกเรียนสายช่างให้มากขึ้นจนมากกว่าสายที่ไม่ใช่ช่าง คือ บัญชี บริหารธุรกิจ เป็นต้น
- 3.3 ปรับวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสายช่างทั้ง “คิดเป็นและทำเป็น” โดยเน้นภาคปฏิบัติจริงด้วยการใช้ระบบ “ทวิภาคี” ให้ครอบคลุมทุกสถานศึกษาสายอาชีพทั่วประเทศ
- 3.4 ยกกระดับคุณภาพครู/ครูฝึกโดยเร่งด่วน เพื่อให้ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ พิจารณาจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ ครูช่างด้านต่างๆ ร่วมกับภาคเอกชน โดยพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมไปพร้อมๆ กัน
- 3.5 สนับสนุนห้องทดลอง/ปฏิบัติการให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยทุกวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยไม่จำเป็นต้องมีเหมือนกัน แต่ควรเน้นในเรื่องการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกด้านนี้ร่วมกัน
- 3.6 สอดแทรกเจตคติและวินัยในการทำงานเข้าไปในกระบวนการศึกษาและปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ อดทน ขยัน หมั่นเพียร และตรงต่อเวลา
- 3.7 ยกระดับในเรื่องของภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษกับความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริง

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 4 การฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อยกระดับความสามารถกำลังคนในทุกสาขาการผลิต¹

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) เพื่อลดช่องว่างระหว่างความรู้ที่ได้จากระบบการศึกษากับงานที่ต้องทำจริง สืบเนื่องจากการผลิตกำลังคนในระบบการศึกษายังมีคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ การที่จะให้ผู้จบการศึกษาทำงานได้จริง จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-employment) มารองรับ
 - (2) ผู้ประกอบการสามารถสนับสนุนแรงงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ เป็นจำนวนมากที่ยังสามารถยกระดับความรู้ (In-service Training) ได้อีกมาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและผลิตภาพของแรงงาน
 - (3) เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสามารถในหลายๆ ด้านที่ผู้ประกอบการต้องการกับที่แรงงานมีอยู่ด้วยการสอดแทรกการฝึกอบรมระยะสั้นด้วยทักษะเชิงคิดด้านภาษา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนเพิ่มพูนเจตคติที่ดีในการทำงาน

¹ ข้อเสนอบางส่วนมาจากข้อเสนอของ TDRI ต่อ สศช. ในยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก, 2548 บทที่ 4, อ้างแล้ว.

เป้าหมาย	มีจำนวนผู้จบการศึกษาพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น และมีจำนวนแรงงานหรือในระบบที่ได้รับการปรับความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง หรือการปรับความสามารถให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล
----------	--

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การฝึกอบรมระยะสั้นให้กับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยกลยุทธ์ 12 ประการดังต่อไปนี้

- 4.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับผู้ประกอบการเพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมายแรงงานระดับกลางและล่าง
- 4.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อนำทักษะของแรงงานมาเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับความรู้ (Accredited System) ให้กับแรงงาน
- 4.3 สนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมระยะสั้นให้กับแรงงานระดับกลางและสูง เพื่อต่อยอดเชิงลึกให้กับแรงงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ
- 4.4 พัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย
- 4.5 เชื่อมโยงความรู้ของปราชญ์ชาวบ้านกับสถานศึกษาของท้องถิ่นและนักวิชาการจากส่วนกลาง เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
- 4.6 ทำการพัฒนาแบบผลตอบแทนซึ่งเชื่อมโยงกับมาตรฐานความสามารถ (ความรู้/ทักษะ) ของแรงงานที่สูงขึ้น (แรงจูงใจ) ให้ครบทุกสาขาอาชีพ
- 4.7 พัฒนาคู่มือทั้งก่อนและระหว่างประจำการให้มีคุณภาพและความสามารถทันกับวิทยาการของสาขาการผลิตต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดให้มีการทดสอบความสามารถเป็นระยะๆ
- 4.8 พัฒนาเครือข่ายห้องปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.9 สอดแทรกทักษะที่มีปัญหาเข้าไปในหลักสูตรฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (OJT) เช่น ทักษะด้านภาษา ICT ทักษะเชิงคิด การทำงานเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร
- 4.10 สนับสนุนให้แรงงานมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการจัดทำสื่อการสอนในทุกสาขาอาชีพ และเผยแพร่ผ่านหน่วยงานของแรงงาน และสื่อทางไกลสาธารณะโดยเริ่มสาขาอาชีพด้านช่างและวิศวกรรมก่อน
- 4.11 ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นระดับสากล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สนใจไปประกอบวิชาชีพในต่างประเทศ
- 4.12 จัดให้มีการสำรวจ Training Needs ในระดับชาติของสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้แรงงานทุกปี เว้นปี เพื่อเป็นฐานข้อมูลฝึกอบรมที่ใช้ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 5 ปรับปรุง กฎ และกติกา เพื่อให้ผู้จัดฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมากขึ้น ในรูปของการลดหย่อนภาษี ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือผู้ประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจัดฝึกฝีมือสามารถนำค่าใช้จ่ายไปสนับสนุนภาครัฐให้เป็นผู้จัดฝึกอบรมให้
 - (2) เพื่อสนับสนุนให้มีการประสานการฝึกฝีมือแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กพร.ปช.) เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพให้สามารถทำงานประสานกันได้อย่างเป็นรูปธรรม
 - (3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการปฏิบัติงานผ่านอาชีพเพื่อการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานอย่างแท้จริง

เป้าหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่ประสงค์เข้าร่วมในการจัดฝึกอบรมภายใต้กฎ ระเบียบ และ กติกาที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น
----------	--

ภายใต้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียดของมาตรการหรือกลยุทธ์ 3 ประการดังต่อไปนี้

- 5.1 เร่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวาง
- 5.2 เร่งดำเนินการตามระบบการเก็บภาษีการฝึกอบรม (Skill Development Fund –SDF) ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริงโดยเร็ว
- 5.3 อุดหนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนให้กับความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เพื่อร่วมกันพัฒนางานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์อย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 6 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิต

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) แรงงานเกือบ 23 ล้านคนยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ขาดหลักประกัน โดยเฉพาะผู้ประกอบการอาชีพอิสระบางส่วนที่สร้างความมั่นคงให้กับตนเองไม่ได้และผู้ช่วยครอบครัวทำงาน
 - (2) ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดจิ๋ว (Micro Enterprises) และ SMEs บางส่วนยังไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่เหมาะสมครบถ้วน
 - (3) แรงงานมากกว่า 10 ล้านคน ยังมีความเสี่ยงในด้านอาชีพอนามัย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงาน

เป้าหมาย	จำนวนแรงงาน มีความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีครบถ้วนมากขึ้น
----------	--

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องดำเนินการตามกลยุทธ์/มาตรการ 5 ประการดังต่อไปนี้

- 6.1 ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำและประกันการว่างงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
- 6.2 สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและคุณภาพหรือความสามารถ
- 6.3 คุ้มครองให้แรงงานมีความมั่นคง (ทั้งในและนอกระบบ) และมีความปลอดภัยในการทำงาน
- 6.4 สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานทุกภาคส่วน (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ) มีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง
- 6.5 บริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลิตภาพ และมีมาตรฐานแรงงานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 7 การเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตที่มีส่วนเชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนภาคการผลิตทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการให้มีการขยายตัวอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นแหล่งดูดซับแรงงานที่สำคัญ ด้วยการยึดแนวเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกสาขาการผลิตเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (2) เพื่อส่งเสริมกับคณาจารย์ในทุกสาขา โดยเน้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมตามขอบเขตของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศและการขาดดุลชำระเงินด้านเทคโนโลยี ซึ่งนับวันจะรุนแรงขึ้นทุกปีจนในที่สุดประเทศไทยสามารถส่งออกผลงานการวิจัยและพัฒนาบริการด้านวิศวกรรมไปต่างประเทศ

เป้าหมาย	ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยมีจำนวนผู้จดสิทธิบัตรเพิ่มขึ้นเท่าตัวจากปัจจุบันในทุกๆ 3 ปี และลดหรือรักษาระดับการขาดดุลชำระเงินที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีไม่ให้สูงไปกว่าปัจจุบัน
----------	---

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมายข้างต้น จำเป็นที่จะต้องมิกกลยุทธ์หรือมาตรการอย่างน้อย 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- 7.1 ส่งเสริมการค้นคว้าเทคโนโลยีพันธุกรรม (พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์บก สัตว์น้ำ) ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่เชิงพาณิชย์เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในภาคเกษตร และชนบท
- 7.2 รักษาและเพิ่มผลิตภาพ (Total Factor Productivity) ให้สูงขึ้นด้วยการปรับสถานศึกษา (เช่น วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยเฉพาะช่าง มหาวิทยาลัยทุกแห่ง) ที่ตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของเกษตรกรอย่างแท้จริง (ทั้งด้านพืช สัตว์ และประมง) ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Partnership) ระหว่างสถานศึกษากับเกษตรกรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น เรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง การทำการเกษตรอินทรีย์และอื่นๆ

- 7.3 ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรที่สนใจด้านการวิจัยเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการเพื่อลดระดับการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ
- 7.4 สถานศึกษาในกรุงเทพและปริมณฑล และในจังหวัดหลักๆ ของแต่ละภูมิภาคซึ่งมีความพร้อมในเรื่องบุคลากรและห้องทดลองสามารถเป็นเครือข่ายของสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนด้าน R&D และการออกแบบและความรู้ด้านการตลาดที่สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมโดยตรง ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรและเป็นแหล่งฝึกฝนการปฏิบัติงานจริงให้กับทั้งครูและนักศึกษาเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน
- 7.5 ปรับรูปแบบขององค์กรและ/หรือกฎกติกาต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้นักวิทยาศาสตร์และนักค้นคว้าด้านเทคโนโลยีสามารถสร้างอาชีพอยู่ได้และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career path) ได้อย่างสมศักดิ์ศรี
- 7.6 สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการผลิตและผลผลิตที่คล้ายกันให้ร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรม ขณะเดียวกัน ขยายโอกาสให้กับบุคลากรสายช่างเทคนิคและวิศวกรรมได้มีแหล่งทำงานมากขึ้น
- 7.7 เชื่อมโยง S&T เข้ากับ R&D ทั้งการคิดค้นกระบวนการการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เครื่องจักร Material Handling กระบวนการผลิตอัตโนมัติ การควบคุมคุณภาพ การบรรจุหีบห่อมาเป็นการผลิตเพื่อการค้าให้ได้ ถ้ามีขีดความสามารถด้านวิศวกรรมขนาดนี้ สามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้นๆ (Self-reliance) จนสามารถส่งออกบริการวิศวกรรมไปต่างประเทศได้เช่นเดียวกับประเทศพัฒนาแล้ว ก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านวิศวกรรมได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 8 การใช้ประโยชน์จากโลกาภิวัตน์เพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของไทย และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงและแรงงานระดับปฏิบัติการ

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) เพื่อเปลี่ยนภัยคุกคามจากกระแสโลกาภิวัตน์ให้เป็นโอกาส สนับสนุนการพัฒนา กำลังคนของประเทศ
 - (2) เพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เป็นเงื่อนไขต่อการเคลื่อนย้ายทุนและเคลื่อนย้าย คนดี มีฝีมือมาช่วยถ่ายทอดเทคโนโลยีให้เจ้าหน้าที่และคนงานไทย
 - (3) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสาขาขาดแคลน โดยอาศัยการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ

เป้าหมาย	มีจำนวนกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนมาช่วยถ่ายทอดเทคโนโลยีให้คนไทย และช่วย สนับสนุนการพัฒนา R&D เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ประเทศไทย
----------	--

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมาย มีกลยุทธ์/มาตรการ 4 ประการสำคัญๆ ดังนี้

8.1 สร้างความสมดุลระหว่างการใช้กำลังคนที่มีความสามารถสูงจากในประเทศและต่างประเทศด้วยการนำเข้าสู่ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเพื่อการถ่ายทอดและต่อยอดเทคโนโลยีในระยะสั้นให้กับบุคลากรของไทย

8.2 สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยที่ให้การสอนด้านเทคโนโลยีมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกันเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและวิจัยให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล

8.3 เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนเพื่อให้ “รู้เขารู้เรา” เพื่อการเตรียมพร้อมในการลดผลกระทบในทางลบและขณะเดียวกัน ใช้โอกาสจากโลกาภิวัตน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกำลังคนของประเทศ

8.4 ลดการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวระดับปฏิบัติการ (และกรรมกร) ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อประหยัดแรงงานและการย้ายฐานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ (การฝึกอบรม) ที่ 9 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

- เป้าประสงค์ของแผน:**
- (1) เพื่อยกระดับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่จัดการด้าน “วิทยาอาชีพ” กับ “ทักษะอาชีพ” ให้มีการประสานความร่วมมือกันมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
 - (2) เพื่อมีองค์กรที่จะประสานความร่วมมือระหว่างการเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะของกำลังคนของส่วนกลางและของส่วนภูมิภาคให้ได้มาตรฐาน
 - (4) เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการกำหนดทิศทางการฝึกอบรมเป็นเครือข่ายสนับสนุนด้านครูฝึกและสถานฝึกอบรมร่วมกันให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าหมาย	มีระบบประสานงานฝึกอบรม มีมือแรงงานเพียงระบบเดียวซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
----------	---

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด มีกลยุทธ์/มาตรการที่ต้องปฏิบัติ 2 ประการคือ

9.1 มีกลไกการประสานงานในระดับประเทศเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในระดับประเทศเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนให้มีลักษณะเกื้อกูลกันอย่างแท้จริง โดยมี

- หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการพัฒนากำลังคนของประเทศทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการผลิตบุคลากรในทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- ทำหน้าที่ประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการพัฒนากำลังคนทั้งด้านการศึกษาและฝึกอบรม
- ทำหน้าที่ติดตามประเมินผล และปรับทิศทางการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ฯลฯ

9.2 สร้างกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศและการพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานของจังหวัดและขณะเดียวกันสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ

4.2.4 เป้าการพัฒนากำลังคนโดยทั่วไป²

จากการกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่กล่าวมา สามารถกำหนดเป้าของความสำเร็จเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำตัวชี้วัดโดยรวมดังต่อไปนี้

1. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยในช่วง 2550-2554 เป็น 10 ปี เพิ่มขึ้นเป็น 11.5 ปี ในช่วงปี 2555-2559
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาวิชาหลักของทุกระดับสูงกว่าร้อยละ 55 ในปี 2550-2554 และสูงกว่าร้อยละ 65 ในปี 2555-2559
3. เพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางให้มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังคนรวมทั้งประเทศในปี 2550-2554 และเพิ่มเป็นร้อยละ 70 ในปี 2555-2559
4. ผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4 ต่อปี
5. จำนวนบุคลากรด้านกรวิจัยเพิ่มขึ้นเป็น 8 คน ต่อประชากร 10,000 คน ในปี 2554 และ 10 คนในปี 2559
6. ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงมากขึ้น
7. ลดการฟุ้งเฟื่องงานต่างด้าวระดับปฏิบัติการร้อยละ 10 ต่อปี

เป้าหมาย : กำลังคนเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี³

1. เพิ่มจำนวนแรงงานความรู้ของไทยจากที่มีอยู่ 12% ของแรงงานทั้งหมดให้เป็น 30% (ซึ่งเท่ากับค่าเฉลี่ยของกลุ่ม OECD ในปี 2001) และรักษาระดับการเพิ่มขึ้นไว้จนถึงปี 2559
2. เพิ่มนักวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า 60,000 คน ในปี 2549 และควรเพิ่มอีกเท่าตัวในปี 2559
3. ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วย ICT เพิ่มจำนวนแรงงานความรู้ให้ได้ไม่ต่ำกว่าปีละ 1.5 แสนคน ภายในปี 2554 และรักษาระดับการเพิ่มขึ้นไว้จนถึงปี 2559
4. เพิ่มจำนวนการจ้างงานในอุตสาหกรรม ICT ให้ได้จำนวน 60,000 คน (1% ของกำลังแรงงานทั้งหมด) ภายในปี 2549 และเพิ่มขึ้นในระดับเดียวกันจนถึงปี 2559
5. มีบุคลากรการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีชีวภาพทั้งในภาครัฐและเอกชนไม่ต่ำกว่า 5,000 คน บุคลากรด้านบริหารจัดการเทคโนโลยีชีวภาพไม่ต่ำกว่า 500 คน และบัณฑิตด้านเทคโนโลยีชีวภาพระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 1,000 คน ภายในปี 2554 และเพิ่มขึ้นอย่างน้อยในระดับเดียวกันจนถึงปี 2559

² ขยายจากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยแผนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

³ ประยุกต์จาก แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประเทศไทย (2545-2549) และกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ (พ.ศ. 2544-2553), กรอบนโยบายเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (2547-2554) และกรอบนโยบายเทคโนโลยีวัสดุศาสตร์และนำโนเทคโนโลยี (2547-2559)

เป้าตัวชี้วัดความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มรายสาขาต่อปี

	ระยะสั้น (1-3 ปี)	ระยะกลาง (1-5 ปี)	ระยะยาว (6-10 ปี)
1. สาขาเกษตร			
1.1 กำลังคนระดับสูง	7,739	5,632	5,109
1.2 กึ่งฝีมือ/มีฝีมือ	760,000	760,000	810,000
รวม	767,739	765,632	815,109
2. สาขาอุตสาหกรรม			
2.1 กำลังคนระดับสูง	22,200	18,200	11,300
2.2 กึ่งฝีมือ/มีฝีมือ	220,000	90,000	112,000
รวม	242,200	108,200	123,300
3. สาขาบริการ			
3.1 กำลังคนระดับสูง	153,000	240,000	127,000
3.2 กึ่งฝีมือ/มีฝีมือ	566,000	585,000	538,000
รวม	719,000	825,000	665,000
4. รวมทุกสาขา			
4.1 กำลังคนระดับสูง	182,939	263,832	143,409
4.2 กึ่งฝีมือ/มีฝีมือ	1,546,000	1,535,000	1,460,000
รวม	1,728,939	1,798,832	1,603,409

ที่มา: รายงานฉบับสมบูรณ์ “สถานการณ์ตลาดแรงงาน” โครงการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, พฤศจิกายน 2549.

หมายเหตุ: ระดับสูงหมายถึง กำลังคนในหมวดอาชีพที่ 1 (ผู้บัญญัติกฎหมาย, ข้าราชการ ฯลฯ) และหมวดที่ 2 (ผู้ประกอบการวิชาชีพต่าง ๆ) ส่วนกำลังคนระดับกลางและระดับล่าง (หรือช่างฝีมือ/ กึ่งฝีมือ) คือ พวกที่เหลือ

4.2.5 กลยุทธ์หรือมาตรการ ระยะเวลาของแผน และผู้รับผิดชอบหลัก

ในการจัดทำแผนแม่บทครั้งนี้ มีได้ลงลึกไปถึงโครงการซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหลักที่ได้ระบุชื่อไว้ในตารางที่ 4.1 จะได้นำไปขยายผลให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานนั้น รวมทั้งการจัดหาทรัพยากร (งบประมาณ) มาเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามแผนงานจนประสบผลสำเร็จ

ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน เช่น ระยะ 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีนั้นขยายเป็นแผนงานระยะสั้นๆ สามารถทำได้ทันทีแล้วเสร็จในเวลาไม่เกิน 3 ปี ซึ่งเป็นแผนงานระยะสั้น หรืออาจจะแล้วเสร็จใน 5 ปี ซึ่งเป็นแผนงานระยะกลาง แต่อาจจะมีบางเรื่องที่แล้วเสร็จในระยะยาว แม้ว่าจะเริ่มงานในปัจจุบันได้ทันทีก็ตาม ซึ่งในแผนแม่บทนี้กำหนดไว้เพียง 10 ปี

รายละเอียดของแต่ละยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ระยะเวลาคร่าวๆ ที่กำหนด และความรับผิดชอบหลักแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงเมตริกซ์ของแผนพัฒนากำลังคน (ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์) ระยะเวลาในการปฏิบัติและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์/มาตรการ (กลยุทธ์)	ระยะเวลา (ปี)			
	3	5	10	หน่วยงานรับผิดชอบ
การศึกษา				
1. ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมเสริมให้มีกำลังคนโดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ				
1.1 ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนเลือกเรียนสายวิทยาศาสตร์มากขึ้น	-			ศธ., วท.
1.2 สนับสนุนให้เยาวชนเรียนสายวิทยาศาสตร์เข้าเรียนระดับอุดมศึกษาสาขาเกี่ยวข้องกับ S&T เพิ่มมากขึ้น	-			ศธ. (สกอ.), วท., ทก.
1.3 สอดแทรกความรู้เกี่ยวข้องกับสายอาชีพในระดับมัธยมปลาย เช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เป็นต้น	-			ศธ., (กพฐ)
1.4 ยกกระดับความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และทักษะด้าน IT ให้กับเด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปให้เข้าสู่ระดับสากล	-	-		ทก, ศธ.
1.5 ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา งานพัฒนาโครงสร้างทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ห้องปฏิบัติ ตรวจสอบคุณภาพอาหาร ตรวจสอบวัสดุ ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ให้เป็นแหล่งจ้างงานของนักวิทยาศาสตร์และนักเทคโนโลยี	-	-		วท., สวทช., กษ., กอ., พณ.
1.6 จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน S&T ทั้งด้านอุปสงค์ อุปทาน และคำตอบแทน โดยมีการจัดทำการสำรวจและมีการทำให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	-	-		วท., รรจ., ศธ.
1.7 ปรับปรุงกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการนำเข้านักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อให้การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	-			วท., รรจ.
1.8 ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่แท้จริงของสาขาการผลิตและบริการต่างๆ ของประเทศ และใช้นโยบายนำเข้าแรงงานกรณีจำเป็น	-			รรจ., อก., พณ.
2. ยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกระดับให้เข้าสู่ระดับสากล และให้สอดคล้องกับความต้องการของสาขาการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ				
2.1 เร่งปรับวิธีการทดสอบมาตรฐาน เพื่อทดสอบนักเรียนทุกชั้นเรียนทุกปีแล้วนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	-			ศธ.
2.2 ปรับปรุงคุณภาพครูอย่างสม่ำเสมอ (ก่อนและระหว่างการเป็นครู) โดยเชื่อมโยง “ความสามารถ” ที่เพิ่มขึ้นกับคำตอบแทนที่สูงขึ้น	-	-		ศธ.
2.3 ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนใหม่ เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคน “มีคุณธรรม นำความรู้” ขณะเดียวกัน จะต้องให้นักเรียน “รู้จักคิด” คือ สอนให้รู้ (Learning how to learn) ไม่สอนเน้นการท่องจำแต่เพียงอย่างเดียว	-	-		ศธ.
2.4 ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในกระบวนการเรียนการสอน โดยเฉพาะจัดตั้งระบบโรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง กับโรงเรียนในต่างจังหวัด เพื่อรับการสนับสนุนทางวิชาการจากโรงเรียนพี่ในเมือง/ในกรุงเทพฯ การเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงด้วยสื่อทางไกล และการแลกเปลี่ยนผู้สอน	-	-		ศธ., ทก.
2.5 การศึกษาในระดับอุดมศึกษาควรเน้นสหกิจศึกษา (Corporate Education) ให้มากที่สุดโดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ประกอบการด้านต่างๆ	-	-	-	ศธ., ผู้ประกอบการ รัฐวิสาหกิจ
2.6 ส่งเสริม/สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ให้มีการแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพ มุ่งเน้นด้านความเป็นเลิศ (Academic Excellence) โดยมุ่งให้มหาวิทยาลัยติดอันดับสากล เริ่มจากบางสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ	-	-		ศธ.
2.7 สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ของไทยด้วยตนเอง มีเครือข่ายในเรื่องการเรียนการสอนและการวิจัย ขณะเดียวกัน สนับสนุนให้มีเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของประเทศชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก เพื่อยกระดับมาตรฐานโดยรวมของการศึกษาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของไทย	-	-	-	ศธ.

ยุทธศาสตร์/มาตรการ (กลยุทธ์)	ระยะเวลา (ปี)			
	3	5	10	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>3. ยุทธศาสตร์ในการเพิ่มจำนวนและคุณภาพสายอาชีพศึกษา</p> <p>3.1 สนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาเลือกเรียนสายอาชีพเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 36 ในปัจจุบันจนถึงร้อยละ 50</p> <p>3.2 ปรับสัดส่วนของผู้เลือกเรียนสายช่างให้มากขึ้นจนมากกว่าสายมิใช่ช่าง</p> <p>3.3 ปรับวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสายช่างทั้ง “คิดเป็นและทำเป็น” โดยเน้นภาคปฏิบัติจริงด้วยการใช้ระบบ “ทวิภาคี” ให้ครอบคลุมทุกสถานศึกษาทั่วประเทศ</p> <p>3.4 ยกระดับคุณภาพครู/ครูฝึกโดยเร่งด่วน เพื่อให้ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>3.5 สนับสนุนห้องทดลอง/ปฏิบัติการให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>3.6 สอดแทรกเจตคติ/วินัยในการทำงานเข้าไปในกระบวนการศึกษาและปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์ อดทน ขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา</p> <p>3.7 ยกระดับในเรื่องของภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษกับความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้จริง</p>	-	-	-	ศธ., ศธ., รง., ศธ., รง., ศธ., รง., ศธ., รง., ศธ., ทก., ศธ.
<p>การฝึกอบรม</p> <p>4. การฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อยกระดับความสามารถกำลังคนในทุกสาขาการผลิตในปัจจุบัน</p> <p>4.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับผู้ประกอบการเพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมายแรงงานระดับกลางและล่าง</p> <p>4.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อนำทักษะของแรงงานมาเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับความรู้ (Accredited System) ให้กับแรงงาน</p> <p>4.3 สนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรมระยะสั้นให้กับแรงงานระดับกลางและสูงเพื่อต่อยอดเชิงลึกให้กับอุตสาหกรรมและบริการ</p> <p>4.4 พัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย</p> <p>4.5 เชื่อมโยงความรู้ของปราชญ์ชาวบ้านกับสถานศึกษาของท้องถิ่นและนักวิชาการจากส่วนกลางเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p>4.6 ทำการพัฒนาระบบผลตอบแทนซึ่งเชื่อมโยงกับมาตรฐานความสามารถ (ความรู้/ทักษะ) ของแรงงานที่สูงขึ้น (แรงจูงใจ) ให้ครบทุกสาขาอาชีพ</p> <p>4.7 พัฒนาคู่มือทั้งก่อนและระหว่างให้มีคุณภาพและความสามารถทันกับวิทยาการของสาขาการผลิตต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดให้มีการทดสอบความสามารถเป็นระยะๆ</p> <p>4.8 พัฒนาเครือข่ายห้องปฏิบัติการ (Shops) ของหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.9 สอดแทรกทักษะที่มีปัญหาเข้าไปในหลักสูตรฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (OJT) เช่น ทักษะด้านภาษา ICT ทักษะเชิงคิด การทำงานเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร</p> <p>4.10 สนับสนุนให้แรงงานมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการจัดทำสื่อการสอนในทุกสาขาอาชีพ และเผยแพร่ผ่านหน่วยงานของแรงงาน และสื่อทางไกลสาธารณะโดยเริ่มสาขาอาชีพด้านช่างและวิศวกรรมก่อน</p>	-	-	-	กระทรวงเกษตร (ภาคเกษตรกรรม) กระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการในสาขาการผลิตอื่นๆ กษ., รง., ศธ., อก. (ผู้ประกอบการ, สถาบันภายใต้ อก.) รง. (กพร.) ศธ. (การอาชีวศึกษา) และผู้ประกอบการ (อก.) สถาบันเฉพาะทาง (อก.) กษ. โดยเฉพาะกรมวิชาการเกษตรและกรมส่งเสริมการเกษตร รง., ศธ. ผู้ประกอบการ, สถาบันต่างๆ (อก.) กษ., มท. (กรมพัฒนาชุมชน) สศช., (สำนักพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต), พอช. ศธ., รง., อก, กค.. รง., ศธ., กษ., ทก., วท. วท. (กรมวิทยาศาสตร์บริการ), ทก. หน่วยงานที่มีห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ผู้ประกอบการทุกสาขาการผลิต รง, ศธ, อก., ทก, มท (กรมพัฒนาชุมชน) สถาบันประกอบการและสถานศึกษาทุกระดับ

ยุทธศาสตร์/มาตรการ (กลยุทธ์)	ระยะเวลา (ปี)			
	3	5	10	หน่วยงานรับผิดชอบ
4.11 ยกย่องมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นระดับสากล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ ผู้สนใจไปประกอบวิชาชีพในต่างประเทศ	-	-	-	รง., ศช.
4.12 จัดให้มีการสำรวจ Training Needs ในระดับชาติของสถานประกอบการที่ เป็นผู้ใช้งานทุกปีเว้นปี เพื่อเป็นฐานข้อมูลฝึกอบรมที่เข้าร่วมกัน	-	-	-	สศช. ร่วมกับกระทรวง รับผิดชอบสาขาการผลิตต่างๆ (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ)
5. ปรับปรุง กฎ และกติกา เพื่อให้ผู้จัดฝึกอบรมมีแรงจูงใจในการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวาง 5.2 เร่งดำเนินการตามระบบการเก็บภาษีการฝึกอบรม (Skill Development Fund –SDF) ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริงโดยเร็ว 5.3 อุดหนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนให้กับความร่วมมือของสถานศึกษา กับสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนางานวิจัยเพื่อให้สามารถเกิด ประโยชน์เชิงพาณิชย์อย่างแท้จริง	-	-	-	รง. (กพร.), กอ. รง. (กพร.), กระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง, ศช. อก., วท., ทก.
6. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิต 6.1 ส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำและประกันการว่างงาน 6.2 สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและคุณภาพ 6.3 คู่મครองให้แรงงานมีความมั่นคง (ทั้งในและนอกระบบ) มีความปลอดภัยในการทำงาน 6.4 สนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานทุกภาคส่วน (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ) มี หลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง 6.5 บริหารจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมตามผลผลิตภาพและมีมาตรฐานแรงงานในระดับสากล	-	-	-	รง. รง., ศช. รง., อก. รง. รง., อก.
7. การเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับภาคการผลิตที่มีส่วนเชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคน 7.1 ส่งเสริมการค้นคว้าเทคโนโลยีพันธกรรม (พันธู์พีช พันธู์สัตว์บกสัตว์น้ำ) ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านกรวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมใหม่เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในภาคเกษตร และชนบท 7.2 รักษาและเพิ่มผลิตภาพ (Total Factor Productivity) ให้สูงขึ้นด้วยการปรับ สถานศึกษา (เช่น วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยเฉพาะช่วง มหาวิทยาลัยทุกแห่ง) ที่ตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดให้เป็นแหล่งเรียนรู้อของเกษตรกรอย่างแท้จริง (ทั้งด้าน พืช สัตว์ และประมง) ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (Partnership) ระหว่างสถานศึกษา กับเกษตรกรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งกันและกัน เช่น เรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง การทำการเกษตรอินทรีย์และอื่นๆ 7.3 ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตเพื่อสร้างโอกาส ให้บุคลากรที่สนใจด้านกรวิจัยเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านอุตสาหกรรมกร ผลิตและอุตสาหกรรมบริการเพื่อลดระดับการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ 7.4 สถานศึกษาในกรุงเทพและปริมณฑล และในจังหวัดหลักๆ ของแต่ละภูมิภาค ซึ่งมีความพร้อมในเรื่องบุคลากรและห้องทดลองสามารถเป็นเครือข่ายของ สถานประกอบการเพื่อสนับสนุนด้าน R&D และการออกแบบและความรู้ด้าน การตลาดที่สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมโดยตรง ร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและเป็นแหล่งฝึกฝนการปฏิบัติงานจริงให้กับทั้งครูและ นักศึกษาเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขัน 7.5 ปรับรูปแบบขององค์กรและ/หรือกฎกติกาต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้ นักวิทยาศาสตร์และนักค้นคว้าด้านเทคโนโลยีสามารถสร้างอาชีพอยู่ได้และมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career path) ได้อย่างสมศักดิ์ศรี	-	-	-	กษ., (กรมวิชาการเกษตร ประมง ปศุสัตว์) มท. (กรม พัฒนาชุมชน) ศช., กษ., มท. วท., ทก., อก. ศช., กษ., มท., วท., อก. วท., พณ. (กรมทรัพย์สิน ทางปัญญา), วช.

ยุทธศาสตร์/มาตรการ (กลยุทธ์)	ระยะเวลา (ปี)			
	3	5	10	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>7.6 สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมที่มีลักษณะ การผลิตและผลผลิตที่คล้ายกันให้ร่วมมือในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรม ขณะเดียวกัน ขยายโอกาสให้กับบุคลากรสายช่างเทคนิคและวิศวกรรม</p> <p>7.7 เชื่อมโยง S&T เข้ากับ R&D ทั้งการคิดค้นกระบวนการการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เครื่องจักร Material Handling กระบวนการผลิตอัตโนมัติ การควบคุมคุณภาพ การบรรจุหีบห่อมาเป็นการผลิตเพื่อการค้าให้ได้ ถ้ามีขีดความสามารถด้านวิศวกรรมขนาดนี้ สามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น (Self-reliance) จนสามารถส่งออกบริการวิศวกรรมไปต่างประเทศได้เช่นเดียวกับประเทศพัฒนาแล้ว ก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านวิศวกรรมได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	-			รง., อก. และกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ และสถาบันเฉพาะทาง พณ., ศธ., กต., อก., กษ., วท., กท., สถาบันเฉพาะทาง สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า
<p>8. การใช้ประโยชน์จากโลกาภิวัตน์เพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของไทยและบรรเทาปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญชั้นสูงและแรงงานระดับปฏิบัติการ</p> <p>8.1 สร้างความสมดุลระหว่างการใช้งากำลังคนที่มีความสามารถสูงจากในประเทศและต่างประเทศด้วยการนำเข้าผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเพื่อการถ่ายทอดและต่อยอดเทคโนโลยีในระยะสั้นให้กับบุคลากรของไทย</p> <p>8.2 สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยให้การสอนด้านเทคโนโลยีมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกันเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและวิจัยให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล</p> <p>8.3 เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนเพื่อให้ “รู้เขา รู้เรา” เพื่อการเตรียมพร้อมในการลดผลกระทบในทางลบและขณะเดียวกัน ใช้โอกาสจากโลกาภิวัตน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกำลังคนของประเทศ</p> <p>8.4 ลดการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวระดับปฏิบัติการ (และกรรมกร) ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประหยัดแรงงานและการย้ายฐานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปต่างประเทศ</p>	-	-	-	รง., วท., อก. ศธ. (สกอ.), วท. สศช., อก., พณ., รง. รง., อก., วท., กต.
<p>9. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม</p> <p>9.1 มีกลไกการประสานงานในระดับประเทศเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในระดับประเทศเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเป้าหมายการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนให้มีลักษณะเกื้อกูลกันอย่างแท้จริง โดยมี</p> <ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการพัฒนากำลังคนของประเทศทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ • ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการผลิตบุคลากรในทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ • ทำหน้าที่ประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการพัฒนากำลังคนทั้งด้านการศึกษาและฝึกอบรม • ทำหน้าที่ติดตามประเมินผล และปรับทิศทางการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ฯลฯ <p>9.2 สร้างกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศและการพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานของจังหวัดและขณะเดียวกันสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ</p>	-			ดูรายละเอียดในบทที่ 5

หมายเหตุ: หน่วยงานรับผิดชอบหลักอาจจะเพิ่มเติมหรือลดลงได้ตามความคิดเห็นของหน่วยงานปฏิบัติ ส่วนมาตรการก็สามารถเพิ่มขึ้นได้ตามความต้องการของหน่วยงานปฏิบัติ

บทที่ 5

การบริหารแผนกำลังคน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล

การที่จะนำแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว มีกิจกรรมหรือมาตรการหลายประการที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและจะต้องมีความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนากำลังคนในสาขาเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการบริการ

5.1 การบริหารแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559)

การที่จะบริหารแผนกำลังคนฯ ฉบับนี้ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมาผู้ริเริ่มจัดทำแผนฉบับนี้คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมิได้มีกฎหมายรองรับในการกำกับความร่วมมือของหน่วยงานต่างกระทรวง จึงจำเป็นต้องสร้างกฎ กติกา ขึ้นมาเพื่อรองรับการปฏิบัติตามแผนฯ

5.1.1 การบริหารแผนกำลังคนของประเทศไทยในระดับนโยบาย

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559) ดำเนินการไปอย่างมีเอกภาพ จำเป็นที่จะต้องใช้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559) ไปบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงาน โดยมีหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานเป็นผู้กำกับให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของชาติ โดยหน้าที่หลักคือ การประสานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ สศช. ด้านงบประมาณ ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนากำลังคนของประเทศ

5.1.2 การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

มีการกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระยะเริ่มแรกคือ จังหวัดต่างๆ ที่มีแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานอยู่ในระดับจังหวัด โดยให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชนและชุมชนท้องถิ่นร่วมกันกำหนดแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด โดยพิจารณาความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ (ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้ริเริ่มจัดทำไปแล้วระดับหนึ่ง)

5.1.3 การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเพื่อเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์

(ยุทธศาสตร์) การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (พ.ศ. 2550-2559) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ จะต้องมีการกำหนดกลไกในการประสานบริหารยุทธศาสตร์ซึ่งไปคาบเกี่ยวอยู่กับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการในรูปของคณะกรรมการระดับชาติที่สามารถประสานงานข้ามกระทรวงได้และมีแนวทางในการ

ดำเนินการที่ชัดเจน กรณีที่ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอื่นๆ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และนโยบายของรัฐบาลจำเป็นต้องมีองค์กรประสานงานในระดับชาติเข้ามารับหน้าที่ในส่วนนี้ โดยนำเสนอรูปแบบที่เป็นไปได้ต่อไป

5.2 ลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการดำเนินงานแผนพัฒนากำลังคนของประเทศ

5.2.1 การจัดตั้งองค์กร

องค์กรทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ เท่าที่ผ่านมาได้ใช้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งแต่งตั้งจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานเจ้าของเรื่องในการดำเนินงาน โดยหลักการคณะกรรมการนี้มีความเชี่ยวชาญและดูแลครอบคลุมแรงงานระดับกลาง-ล่าง กพร.ปช. จะดูแลในส่วนของการประสานหน่วยงานฝึกอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะ¹ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ซึ่งกรมส่งเสริมการเกษตรและกรมพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน จะกำหนดนโยบาย มาตรการและแผนการพัฒนาและส่งเสริมกิจการวิสาหกิจชุมชน ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำแนะนำแก่วิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อการส่งเสริมและพัฒนากิจการวิสาหกิจชุมชน คณะกรรมการอาชีวศึกษา (ก.อศ.) แต่งตั้งตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา จะกำหนดนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ คณะกรรมการอุดมศึกษา แต่งตั้งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา และยังมีสำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เป็นหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะกำหนดนโยบายทางการค้า การลงทุน และสถานการณ์ขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่จะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจภาคการผลิตและบริการ และขีดความสามารถ

¹ กพร.ปช. ลดบทบาทลงไปเมื่อมีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแทนที่

ทางการแข่งขันของไทย เพื่อจัดระบบเตือนภัยและวางมาตรการป้องกัน และเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประสานและสนับสนุนกระบวนการ กลไกการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนเพื่อผลักดันการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำนักพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต เป็นอีกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะจัดทำและประสานนโยบายประชากรในระดับประเทศและระดับพื้นที่ จัดทำและประสานนโยบายการมีงานทำและค่าจ้าง จัดทำประมาณการประชากรระดับประเทศ ภาคและจังหวัด จัดทำประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ การพัฒนาฝีมือแรงงานและผลิตภาพแรงงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาศักยภาพคนอย่างเป็นองค์รวม

ดังนั้น การวางแผนพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งประกอบด้วยภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ทั้งในส่วนของการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีการดำเนินการในหลายหน่วยงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจึงจำเป็นต้องสร้างเอกภาพเชิงนโยบาย โดยเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการประสานในกระบวนการกำหนดและยอมรับแผนแม่บทการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการบริการ และที่สำคัญที่สุดคือ การนำแผนแม่บทไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างแท้จริง

องค์กรในรูปคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะมีบทบาทเป็นองค์กรกลางประสานการพัฒนาทั้งสามสาขาของระบบเศรษฐกิจ ที่จะสะท้อนภาพของการแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางการพัฒนาในโครงสร้างการผลิตและการพัฒนากำลังคนในสาขาเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ ซึ่งจะพิจารณาอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ตลอดจนคำตอบแทนตามมาตรฐานวิชาชีพในแต่ละสาขาที่จะกำหนดเป็นแผนงานโครงการพัฒนาและงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การกำกับการประสานการดำเนินการระหว่างหน่วยงานและการประเมินผลในรูปคณะอนุกรรมการระดับปฏิบัติการ

5.2.2 ข้อจำกัดขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันกับความพยายามที่จะนำแผนแม่บทไปสู่ปฏิบัติให้เกิดผลอย่างแท้จริง

การเสนอให้มีองค์กรในรูปคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของการศึกษานับนี้ก็เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรการวางแผนและการประสานการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรเทาปัญหาข้อจำกัดที่มีอยู่ในปัจจุบันดังนี้

(1) แผนพัฒนาต่างๆ ของกระทรวงแรงงานจะเป็นเพียงแผนประสานการพัฒนา ไม่มีฐานอำนาจทางกฎหมายรองรับเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องยอมรับไปปฏิบัติอย่างแท้จริง

(2) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการอาชีวศึกษา (ก.อศ.) จะทำหน้าที่เฉพาะอย่าง ไม่มีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มรูปแบบ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่และไม่มีการประสานการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำหน้าที่ลักษณะคล้ายกัน

(3) กระทรวงแรงงานในฐานะเป็นเจ้าภาพในการจัดทำแผนแม่บท และเป็นเจ้าของฐานข้อมูลด้านกำลังคนจะรับหน้าที่เพียงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง น่าจะทำให้ภาพรวมของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีข้อจำกัด เนื่องจากข้อจำกัดของโครงสร้างของฐานอำนาจขององค์กรและบทบาทที่ยากต่อการนำไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้

5.2.3 โครงสร้างขององค์กรที่ควรจะเป็น

เพื่อให้การนำแผนแม่บทด้านกำลังคนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องตั้งหน่วยงานหรือองค์กรระดับประเทศขึ้นมา 1 คณะ มีกฎหมายรองรับและมีอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะประสานงานระหว่างกระทรวงได้ จึงได้เสนอให้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำหนดให้

- รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานคนที่หนึ่ง
- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองประธานคนที่สอง

คณะกรรมการประกอบด้วย

- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
- ปลัดกระทรวงพาณิชย์
- ปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ปลัดกระทรวงการคลัง
- ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
- เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
- ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
- ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- ผู้แทนวิสาหกิจชุมชน
- ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจและสังคม
- ผู้แทนกลุ่มวิชาชีพ (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ)
- ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ
- อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้แทนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ หรือผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เป็นผู้ช่วยเลขานุการ แต่งตั้งโดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ แต่งตั้งโดยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อำนาจหน้าที่

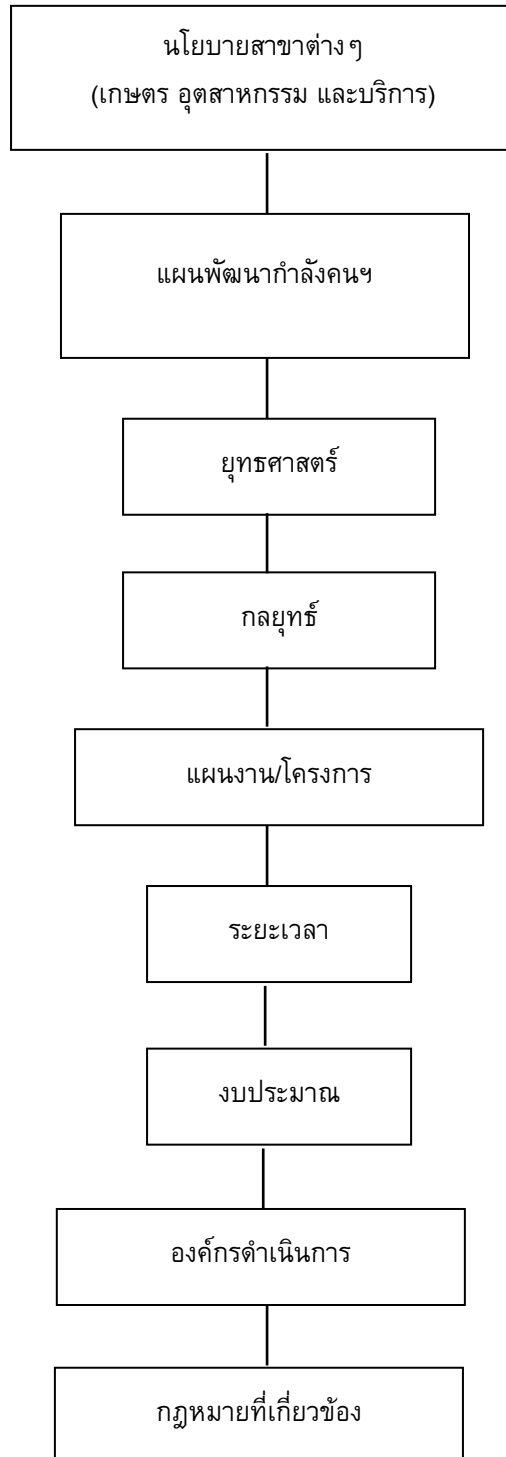
- (1) กำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยประสานกับการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (2) เสนอนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาอนุมัติงบประมาณดำเนินการ
- (3) ประสานองค์กรภาครัฐและเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัด
- (4) จัดตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ)
- (5) ติดตามประเมินผลการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.2.4 จัดตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนากำลังคนในสาขาต่าง ๆ

เสนอจัดตั้งคณะอนุกรรมการทำหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในการศึกษาพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา การผลิตและการพัฒนากำลังคนในสาขาเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ รวมทั้งการพิจารณาแผนงาน โครงการ และประสานการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้แก่

- คณะอนุกรรมการพัฒนากำลังคนด้านการเกษตร
- คณะอนุกรรมการพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรม
- คณะอนุกรรมการพัฒนากำลังคนด้านบริการ
- คณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคน (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ)
- คณะทำงานอำนวยการและประสานงาน (ทำหน้าที่เลขานุการบริหาร ประสานงานนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน)

ความสัมพันธ์ขององค์กรและกฎหมายในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ



โครงสร้างคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ



5.3 การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

เพื่อให้แผนพัฒนากำลังคนของประเทศบรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ครอบคลุมเรื่องสำคัญๆ ดังนี้

5.3.1 ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ

ดำเนินการวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ 4 มิติ คือ ประสิทธิภาพ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กร

5.3.2 ติดตามและประเมินผล

มีการติดตามประเมินผลสำเร็จประจำปี โดยมีการติดตามความก้าวหน้าแต่ละยุทธศาสตร์

5.3.3 ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผน

มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ หรือผลลัพธ์อันเกิดจากการดำเนินการตามแผนสิ้นสุดลง เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไปตามหลัก Plan Do Check Act (PDCA)

5.4 ดัชนีชี้วัดเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามแผนที่คาดหวัง

เมื่อหน่วยงานต่างๆ นำแผนพัฒนากำลังคนนี้ไปใช้ในช่วงเวลา 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี (ซึ่งอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาของแผนเป็นระยะๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป) ก็ควรจะมีการวัดผลด้วยตัวชี้วัดหลักๆ ซึ่งในที่นี้เสนอแนะให้ทำการชี้วัดทุก 5 ปีน่าจะเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากอยู่ในช่วงรัฐบาลชั่วคราว การดำเนินการตามแผนประมาณ 3 ปีนี้ น่าจะวัดผลได้ระดับหนึ่ง ถ้ามีการนำแผนฯ ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยตัวชี้วัดหลักที่นำมาใช้คือ

5.4.1 ด้านปริมาณกำลังคน

- เมื่อสิ้นสุดปี 2552 หรือ 2554 จำนวนบุคลากรที่ขาดแคลนในระดับล่าง Low-skilled (ประมาณ 2 ล้านคน) ระดับกลาง (มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา) และ High skilled (อุดมศึกษา โดยเฉพาะสาย S&T) ได้รับการแก้ไข

ตัวชี้วัด การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของกำลังคนเห็นได้ชัดเจนในปี 2554

- จำนวนแรงงานขาดแคลนระดับล่างหมดไป
- จำนวนขาดแคลนในระดับกลางลดลงครึ่งหนึ่ง
- จำนวนขาดแคลนในระดับสูงหมดไป

5.4.2 ด้านคุณภาพกำลังคน (Skill mismatch)

ภายในเวลา 3 ปี หรือ 5 ปี ปัญหาในเรื่องคุณภาพของกำลังงานในทุกๆระดับ ควรได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะ

- เจตคติและวินัยการทำงาน

- ความสามารถด้านภาษาและ IT
- ความสามารถเชิงคิด การสื่อสาร และทำงานเป็นทีม
- ความสามารถเฉพาะที่ภาคการผลิตต้องการได้รับการตอบสนอง

ตัวชี้วัด

1. Skill gap (Competency gap) ในทุกๆ ด้านได้รับการแก้ไขลดปัญหาลงอย่างน้อยร้อยละ 50
2. ผลผลิตภาพของแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี

5.4.3 **ด้านฐานข้อมูล**

- ภายในปี 2554 ทุกจังหวัดรวมทั้งส่วนกลางมีข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

5.4.4 **ด้านแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด**

- ภายในปี 2552 ทุกจังหวัดมีแผนพัฒนากำลังคนซึ่งเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ ภาครัฐและเอกชน

5.5 **ข้อเสนอแนะในการประสานงาน**

การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไข ดังนี้

(1) กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนากำลังคนฯ เป็นองค์กรบริหารที่จัดตั้งตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งจะมีความเป็นเอกภาพมั่นคงและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มากกว่าองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยใช้อำนาจทางการบริหารที่มักจะเป็นองค์กรเฉพาะกิจ

(2) กำหนดให้แผนพัฒนากำลังคนฯ เป็นแผนพัฒนาตามกฎหมาย เพื่อให้มีฐานอำนาจทางกฎหมายรองรับ มีผลใช้บังคับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องถือนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาของแผนพัฒนาทั่วไปที่มักจะไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากไม่มีผลใช้บังคับให้หน่วยงานต้องถือปฏิบัติ

(3) การดำเนินงานต้องประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการจัดประชุมที่เหมาะสมกับระดับความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์

(4) การบริหารจัดการระบบข้อมูลตลาดแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนา กำลังคน เพื่อจะได้สามารถปรับแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในสาขาต่างๆ

(5) มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการ

(6) มีระบบติดตาม ประเมินผลการนำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานไปดำเนินการ เพื่อจะได้สามารถปรับแผนพัฒนากำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยมุ่งเป้าที่ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์

ตารางที่ 5.1 กระทรวงและหน่วยงานที่มีภารกิจหลัก ๆ เกี่ยวข้องกับการนำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคน

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันไปสู่การปฏิบัติ

กระทรวง	หน่วยงาน	ภารกิจ
กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวง	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการให้บริการประชาชนเกี่ยวกับแรงงานในภูมิภาค - ติดตามและวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อแรงงาน - กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ - ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง - วิจัยภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างกำลังแรงงานและกิจการด้านแรงงาน - จัดทำดัชนีและระบบเตือนภัยด้านแรงงาน
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มาตรฐานในระดับสากลและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
	กรมการจัดหางาน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน - ศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน - ศูนย์ข้อมูลตลาดแรงงาน - พัฒนาระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม
กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ - กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ - ประเมินผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาชีพ
	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา

กระทรวง	หน่วยงาน	ภารกิจ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร - ฝึกอบรมเกษตรกรและให้บริการทางการเกษตร - พัฒนาส่งเสริมและประสานการถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรและการจัดการผลผลิตพืช ประมง และปศุสัตว์แก่เกษตรกร
	กรมวิชาการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลอง และพัฒนาวิชาการเกษตรด้านต่างๆ - ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ส่วนราชการ เกษตรกร เอกชนที่เกี่ยวข้อง-
	กรมประมง	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิจัย และพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมง ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การทำการประมง การแปรรูปสัตว์น้ำ และอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความมั่นคงและสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศแก่ผู้ประกอบการ เกษตรกร และประชาชนที่สนใจ
	กรมปศุสัตว์	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงด้านการปศุสัตว์ทั้งด้านการผลิต สุขศาสตร์ และสุขอนามัย สัตว์ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและสามารถแข่งขันในตลาดโลก
	กรมส่งเสริมสหกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์แก่บุคลากร สหกรณ์กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป
	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิจัยระบบเศรษฐกิจการผลิต การตลาด ระบบการจัดทำฟาร์ม การทำธุรกิจเกษตร และภาวะเศรษฐกิจสังคมครัวเรือนเกษตรและแรงงานภาคเกษตร
	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรไทยอย่างครบวงจร - เพิ่มสิทธิประโยชน์การลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะ เทคโนโลยี และนวัตกรรม - เพิ่มสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ - เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้เอื้อแก่กิจการเกษตรแปรรูป และอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์
กระทรวงอุตสาหกรรม	<p>หน่วยงานอิสระในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมได้แก่ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันไทย-เยอรมัน สถาบันอาหาร สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ สถาบันรับรองมาตรฐาน ISO สถาบันยานยนต์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนสู่ระดับโลก - เพิ่มมูลค่าการลงทุนและศักยภาพของผู้ประกอบการ - ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถให้แข่งขันในระดับสากล

กระทรวง	หน่วยงาน	ภารกิจ
	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษา วิเคราะห์ภาวะอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาอุตสาหกรรมและจัดทำระบบเตือนภัยภาคอุตสาหกรรม - บูรณาการและผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน - สร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรแห่งความรู้ด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ประกอบการ SMEs - กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายของ SMEs
	สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs ในทุกด้าน - ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้กับสาขาการผลิตในภาคอุตสาหกรรม
กระทรวงพาณิชย์	กรมการค้าต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการค้ำระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล หรือระหว่างรัฐบาลกับองค์การค้าในต่างประเทศเพื่อการส่งออก - ติดตามและดำเนินการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับมาตรการหรือข้อกีดกันทางการค้าของต่างประเทศ เพื่อปกป้องประโยชน์ทางการค้าของไทย
	กรมการค้าภายใน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาการค้า การตลาด และตลาดภายในประเทศ - ส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าภายในอย่างเป็นธรรม - จัดระเบียบเกี่ยวกับการค้า การตลาด รวมทั้งกำกับผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรม - จัดทำดัชนีเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องชี้และประเมินภาวะแนวโน้มเศรษฐกิจการค้า
	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาส่งเสริมธุรกิจด้านการบริหารจัดการ การตลาดให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และมีการบริหารจัดการที่ดี - พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาธุรกิจ - พัฒนารฐานข้อมูลธุรกิจและบริการให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส
	กรมส่งเสริมการส่งออก	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการส่งออกและขยายตลาดสินค้าและบริการของประเทศไทย - พัฒนาและให้บริการด้านการค้าและการเพิ่มศักยภาพในการส่งออก - เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับผู้ส่งออกไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน - ส่งเสริมและสร้างภาพพจน์สินค้าและบริการของประเทศไทยให้เป็นที่เชื่อถือได้ ทั้งในด้านคุณภาพและบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว
กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาวิเคราะห์ บริหารพัฒนาและออกแบบระบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน - ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนรู้ของชุมชน - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา รูปแบบ วิธีการ และระบบงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน - ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนภายใต้พื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง - เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มโอกาสและรายได้ของประชาชน
	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ดำเนินการวางระบบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น และเกณฑ์ชี้วัดที่กำหนด

กระทรวง	หน่วยงาน	ภารกิจ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สำนักงานปลัดกระทรวง	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากำลังคนและนักวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - จัดทำระบบดัชนีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - ส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีในระดับพื้นฐานและสู่เชิงพาณิชย์
	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชุมชน โดยการศึกษา วิจัย และพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรห้องปฏิบัติการ โดยการบริหารจัดการการศึกษาและฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรห้องปฏิบัติการของภาครัฐและภาคเอกชน - พัฒนาหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการจัดหา จัดระบบ และจัดบริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - ผลิตบุคลากรและฝึกอบรมด้าน S&T
	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางเป้าหมาย นโยบายและจัดทำแผนโครงการมาตรการต่างๆ ในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ - การพัฒนากำลังคนด้าน S&T ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน - ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - รวบรวมและเผยแพร่ข้อสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - การยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะในสาขาอุตสาหกรรม โดยการเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจและเครือข่ายวิชาการอย่างบูรณาการ - การยกระดับศักยภาพการแข่งขันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ - บริหารกองทุนพัฒนานวัตกรรมและเงินทุนหมุนเวียน เพื่อการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีควบรวมไปพร้อมกัน
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	สำนักงานปลัดกระทรวง	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง และส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการด้านสถิติของประเทศ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลสถิติที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อคาดการณ์แนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - สนับสนุนการบริหารงานระดับชาติให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
	หน่วยงานในกำกับดูแลของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ของประเทศ - ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ที่มีคุณภาพ - พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรด้านซอฟต์แวร์

กระทรวง	หน่วยงาน	ภารกิจ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในระดับภาพรวมและระดับสาขาการผลิต - วิเคราะห์นโยบายทางการค้า การลงทุน และสถานการณ์ขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่จะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจภาคการผลิตและบริการและขีดความสามารถทางการแข่งขันของไทย เพื่อจัดระบบเตือนภัยและวางมาตรการป้องกัน - ประสานและสนับสนุนกระบวนการ กลไกการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เพื่อผลักดันการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
	สำนักพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำและประสานนโยบายประชากรในระดับประเทศและระดับพื้นที่ - จัดทำและประสานนโยบายการมีงานทำและค่าจ้าง - จัดทำประมาณการประชากรระดับประเทศ ภาค และจังหวัด - จัดทำประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำการพัฒนาฝีมือแรงงานและผลิตภาพแรงงาน - วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาศักยภาพคนอย่างเป็นองค์รวม

คณะกรรมการกำกับการศึกษา

1. ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
2. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกลุ่มงาน ด้านนโยบายและอำนาจการ	รองประธานกรรมการ
3. ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	กรรมการ
4. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล	กรรมการ
8. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
9. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน	กรรมการ
10. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
11. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
12. นักวิชาการแรงงาน 8ว. กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
13. นักวิชาการแรงงาน 6ว. กลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือก

1. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลงาน ในหน้าที่ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ประธานกรรมการ
2. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
3. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
4. หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง	กรรมการและเลขานุการ
6. นักวิชาการแรงงาน 7ว กลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวง	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อคณะผู้วิจัย

1. รศ.ดร. ยงยุทธ	แจ่มม่วงษ์	หัวหน้าโครงการ
2. ดร. สราวุธ	ไพฑูรย์พงษ์	รองหัวหน้าโครงการ
3. ดร. สุจิตรา	รอดสมบุญ	นักวิจัยอาวุโส
4. ดร. วัชระ	ฉัตรวิริยะ	นักวิจัยอาวุโส
5. ดร. พงษ์ชัย	นิลาส	นักวิจัยอาวุโส
6. นายนิรติ	อิงพรประสิทธิ์	นักวิจัย
7. นายจักรกฤษณ์	จิระราชวโร	นักวิจัย
8. นางสาวนิภาพันธ์	อัศรกุล	นักวิจัย
9. นางสาวโชติกา	สุขรุจิ	นักวิจัย
10. นายสาคร	เกียรติพิพัฒน์กุล	นักวิจัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2541, “แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-25449” กันยายน, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDRI/DSD)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2540. “ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540”. กรุงเทพฯ.

กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2549. “ผังประเทศ” รายงานการศึกษาฉบับสุดท้ายโครงการวางและจัดทำผังภาค, TEAM/PANYA/COT, สิงหาคม.

เกษมสันต์ จิณณาโส. สุขเกษม วงศ์สุบรรณ. จินางค์กูร โรจนนันต์ และ วิศาล คงธรรม. 2538. “กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544)”. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2541. “รายงานฉบับสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน”. เสนอต่อ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ.

มีทนา พานานิรัมย์ และ นิรติ อิงพรประสิทธิ์. 2541. “เอกสารประกอบแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549 (การฉายภาพอุปทานแรงงาน จำแนกตามระดับและสาขาการศึกษา)”. ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพฯ.

_____ . 2541. “การประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในระหว่างปี 2540-2550”. เสนอต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพฯ.

ศูนย์วัดกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2547. “การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (รายอุตสาหกรรม)”. เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2540. “ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะของแผนพัฒนา
ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)”. เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม. กรุงเทพฯ.

..... 2541ก. “แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนา
อุตสาหกรรมในระยะยาว”. เสนอต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ.

..... 2541ข. “แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการ
ผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549”. เสนอต่อ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร.

..... 2547. “โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม (รายงานการศึกษาฉบับ
สมบูรณ์)”. เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.

(ร่าง) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 10 (2550-2554), สำนักนายกรัฐมนตรี, สิงหาคม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และ สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2535. “ทิศทางและโอกาสการมีงานทำในช่วงแผน 7”. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและคณะ, 2545. “ยุทธศาสตร์เพื่อการแข่งขัน
ของเศรษฐกิจไทยภายใต้สถานการณ์ใหม่ของเศรษฐกิจโลก”, สิงหาคม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547, “โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม” สิงหาคม,
รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDR/ NESDB)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก” พฤษภาคม, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 1-9 (2504-2549)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) โครงการศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการ
ผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, กันยายน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2545) “สรุปผลการจัดสัมมนาการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ
และระดับภาค” โครงการแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
ของประเทศ, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สิงหาคม.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2545, “โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา
กำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม)” เมษายน, รายงานฉบับสมบูรณ์ (TDR/OIE)

ภาษาอังกฤษ

Bartholomew, D.J. 1976. "**Manpower Planning**". Penguin Modern Management Readings.

Charsombat Pradit and Svend Kreiner. 1995. "**Demand for and Supply of Manpower in Agriculture**".
Department of Vocational Education, Ministry of Education.

Paitoonpong Srawooth. 1987. "**Case Study on Thailand's Manpower Planning Experience. First Regional Training Course on "Development of An Integrated Approach to HRD Planning"**". The Human Resources Institute, Thammasart University and Asian Network of Human Resource Development Planning Institutes, Bangkok, 12-23 October.

Paitoonpong Srawooth and Sumalee Pitiyanon. 1987. "**Population, Education, Manpower and Employment Forecasting Model for Thailand**". Faculty of Economics, Chulalongkorn University.

Sussangkarn Chalongphop. 1987. "**The Thai Labour Market: A Study of Seasonality and Segmentation**". Thailand Development Research Institute.

_____. 1991a. "**Population - Education - Workforce: Projection and Simulation**".
Thailand Development Research Institute.

_____. 1991b. "**Labour Market and Macroeconomic Performance**". Thailand Development Research Institute.

The World Bank (2006) Thailand Social Monitor: Improving Secondary Education, August.

<http://www.thaigov.go.th/news/cab/46/cab11feb46.doc>

ภาคผนวก ก.
สรุปผลการสัมมนา

สรุปผลการสัมมนา

“แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”

วันจันทร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2549 เวลา 08.30-13.30 น.

ณ ห้องชาลอนบี ชั้น 2 โรงแรมสวิส โฮเต็ล เลอคองคอร์ด กรุงเทพฯ

1. ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

มีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 150 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดของกระทรวงแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประมาณ) ผู้แทนจากหน่วยงานราชการต่างๆ (ข้าราชการ นักวิชาการ) ผู้แทนจากสถานประกอบการ (นายจ้าง ลูกจ้าง) องค์กรเอกชน และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

2. พิธีเปิดการประชุม

นายชัยวัชรณ์ เกิดผล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกล่าวรายงานและชี้แจงวัตถุประสงค์ และนายพรชัย อยู่ประยงค์ รองปลัดกระทรวงแรงงานกล่าวเปิดการประชุม

3. วิทยากร

วิทยากร ประกอบด้วย ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และ ดร. วัชระ จิตร์วิริยะ

4. วาระการประชุม

1. พิธีเปิดการประชุม
2. นำเสนอผลการวิจัย
 - สถานการณ์ตลาดแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. 2550-2559
 - ระบบซอฟต์แวร์อุปทานและอุปสงค์จังหวัด
 - แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พ.ศ. 2550-2559
3. อภิปรายผลการศึกษา

5. ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา

ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน (1)

- ในรายงานได้มีการวิเคราะห์ในส่วนของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานประกอบการเพื่อจูงใจให้คนไทยไปทำงานด้วยหรือไม่ การแก้ไขปัญหาในการขาดแคลนแรงงานไม่ใช่ว่าพคนไทยไม่ทำงานแล้วจะเอาคนต่างด้าวมาทำงานแทน อยากให้รายงานนี้ทำการวิเคราะห์ในส่วนนี้ด้วย

ผู้แทนจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- จากการที่แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในระยะยาวของภาคเกษตร ทางกระทรวงแรงงานควรมีการออกกฎหมาย เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนหันมาทำงานในภาคเกษตรมากขึ้น
- การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานในภาคเกษตร พบว่า มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่ได้รับการอบรม ดังกล่าว สาเหตุที่เพิ่มประสิทธิภาพได้น้อยเนื่องมาจากเกษตรกรไม่มีเงินทุนพอที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิต ดังนั้นต้องมีสินเชื่อหรือเป็นสินเชื่อระยะยาว ดอกเบี้ยต่ำ ที่เกษตรกรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้ด้วย
- แรงงานที่อยู่ในภาคเกษตร ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในวัยสูงอายุหรือแรงงานเด็ก ส่งผลให้การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานทำได้ยากกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ

ผู้แทนจากสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

- ปัจจุบันประเทศไทยมีวิศวกรจำนวนมาก แต่วิศวกรที่มีคุณภาพนั้นมีน้อยมาก

ผู้แทนจากสหภาพแรงงานฮอนต้าแห่งประเทศไทย

- ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยากรทราบว่าเป็นเป้าหมายหรือประเทศที่เราต้องการแข่งขันคือกลุ่มใด ควรจะมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

ผู้แทนจากสถาบันคลังสมองของชาติ

- เห็นด้วยกับเทคนิคในการคาดการณ์ Demand และ Supply ที่คณะผู้วิจัยเลือกใช้ซึ่ง Based on ในเรื่อง GDP เป็นหลัก เพราะว่าเป็นตัวสะท้อนในเรื่องของรายได้ที่มาจากตัว Product ต่าง ๆ
- ไม่แน่ใจว่าคณะผู้วิจัยได้นำเอาค่าแรงมาพิจารณาด้วยหรือไม่ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความขาดแคลนของแรงงานในบาง Sector เช่นในภาคการเกษตรที่เกิดการขาดแคลนเป็นเพราะค่าแรงในภาคการเกษตรไม่จูงใจให้คนทำงานในสาขา
- ใน Paper นี้ ยังไม่เห็นส่วนที่นำเสนอเกี่ยวกับคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศซึ่งสะท้อนให้เห็น Demand จากภายนอก ซึ่งเป็นอีกเรื่องที่สำคัญ เพราะแรงงานส่วนหนึ่งที่เราควรจะใช้เพื่อการผลิตได้หายออกไปอยู่ต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอเป็นการย้ายอะไรหลาย ๆ อย่างซึ่งเรายังไม่ได้ดำเนินการ แต่อยากให้ศึกษาเจาะลึกลงเป็นราย Sector เพราะแต่ละ Sector ลักษณะของ Demand และ Supply ต่างกัน หากเราทำแผนในภาพรวม อาจจะไม่ชัด

ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน (2)

- แผนฯ ยังไม่ให้นำหนักที่มากพอกับกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการจ้างงานจำนวนมาก ถ้าแรงงานกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จะทำให้การพัฒนาประเทศเติบโตได้ดียิ่งกว่านี้
- นโยบายสนับสนุน OTOP ทำให้คนยังอยู่ในตลาดแรงงานที่เกิดใหม่ มีโอกาสในการทำงานเต็มเวลามากขึ้น และมีรายได้ที่มากขึ้น ดังนั้นจึงไม่ควรละเลย อีกทั้งแรงงานในกลุ่มนี้มีศักยภาพสูง อายุอาจจะไม่มากนัก แต่

เนื่องจากอยู่ในชนบท และเขาไม่มีโอกาส ถ้าจะเสริมโอกาสให้เขาทำงานอย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้นไปจะช่วยเพิ่มศักยภาพได้มากขึ้นได้

- เรื่องแรงงานต่างชาติ ไม่อยากให้เหมือนสิงคโปร์ และ UAE ซึ่งมีแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน 95% ควรควบคุมไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลดีถ้าแรงงานดังกล่าวมาในลักษณะเสริมส่วนที่ขาดแคลน ไม่ใช่เข้ามาแทนที่คนไทย แต่ปัจจุบันนโยบายของเรายังไม่ชัดเจน และไม่มีการวิจัยที่แน่ชัดว่าที่เข้ามาเยอะๆ เข้ามาแทนที่แรงงานไทยหรือมาเสริมส่วนที่ขาดแคลนกันแน่ ทั้งนี้หากมีแต่คิดว่าแรงงานเหล่านั้นเป็นแรงงานราคาถูก จึงมุ่งเน้นใช้แรงงานกลุ่มนี้แทนและไม่สนใจพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยระดับล่าง การพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาวก็จะไม่เกิดขึ้น

ผู้แทนจากสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ

- อยากให้ช่วยดูเรื่องกลไกการพัฒนากำลังคนให้เป็น Mapping ที่ชัดเจน ทั้งนี้ที่ทางผู้วิจัยบอกว่า ทำมาหลายแผน แต่ยังไม่ถึงไหน ส่วนตัวคิดว่าน่าจะเกิดจากความซับซ้อนของกำลังคนในภาคต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตร อุตสาหกรรม หรือบริการ และยังมีความซับซ้อนของกลไกต่างๆ อีกมาก ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้หน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน เช่น สมาคมของผู้ประกอบต่างๆ ต้องมีการเชื่อมโยงและแบ่งหน้าที่กันในการพัฒนากำลังคนโดยอาจจะต่อยอดในส่วนที่กระทรวงศึกษา ภาคนอกระบบ และหน่วยงานของภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ได้จัดทำ

ผู้แทนประธานจากสำนักงานประกันสังคม

- วิธีการในการเก็บข้อมูล ทราบมาว่านายจ้างกรอกข้อมูลให้กับจังหวัด ไม่ทราบว่าตอนนี้ Software ระบบที่จะช่วยเช็คข้อมูลที่นายจ้างกรอกมาหรือไม่ว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์เพียงใด

ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน (3)

- สูตรที่คณะผู้วิจัยใช้ในการคำนวณ Demand for labor ใช้สูตร GDP หาร GDP ต่อแรงงาน ซึ่งก็คือ Labor Productivity ตรงนี้หากข้อมูลที่เรเก็บมีความเบี่ยงเบนก็จะทำให้การประมาณการหรือ forecast ในระดับจังหวัดไม่ถูกต้อง
- ที่มาของข้อมูลไม่ทราบว่าในโปรแกรมที่เขียนขึ้น มีการ Delete ข้อมูล ที่สูงไปหรือต่ำไปออกหรือเปล่า
- การเก็บข้อมูลซึ่งให้จังหวัดจัดเก็บ เนื่องจากว่ามีข้อจำกัดทำให้ข้อมูลที่เก็บได้นั้นไม่สามารถลิงค์มาที่ศูนย์กลางก็คือที่สำนักงานนโยบายยุทธศาสตร์ ซึ่งอาจารย์วัชรชัยชี้แจงว่าข้อมูลจะออกมาเป็น Index ไม่ทราบว่าตัว Index ที่ออกมาเป็นอย่างไร
- แผนกำลังคน สิ่งที่เราต้องการนั้นก็คือว่าแผนกำลังคนในภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่นำเสนอ นั้นจะเน้นที่ภาคอุตสาหกรรม ในส่วนของภาคเกษตรไม่เห็นในส่วนของกรม ป่าไม้ เหมืองแร่ ถ่านหิน ทั้งนี้จะไม่มีในส่วนนี้หรือยังทำไม่เสร็จ
- อยากให้แยกให้ชัดเจนในส่วนของความต้องการกำลังคน เพราะตอนนี้ผู้วิจัยทำเฉพาะ sector ใหญ่ ควรจะมีการพิจารณา Sector ย่อยลงมามากกว่าเป็นเช่นไร

ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน (4)

- จากการที่ได้เข้าร่วมการสัมมนาในหลายครั้ง เรายังขาดจิตวิญญาณในผลงานวิจัยตรงนี้ ทำให้ผลงานวิจัยลักษณะนี้ไม่นำไปสู่การปฏิบัติและพัฒนากำลังคนอย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น คำกล่าวของอาจารย์ มีชัย ฤชุพันธ์ เกี่ยวกับการร่างรัฐธรรมนูญของประเทศไทย ว่าร่างเท่าไรก็ไม่ประสบผลสำเร็จ เราควรจะทำการศึกษาระบบ ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนไทย และทำการวิเคราะห์ออกมา เพื่อนำมาประกอบการร่างรัฐธรรมนูญ
- นอกจากหน่วยงานของภาครัฐที่มีบทบาทในการจัดทำและนำแผนพัฒนากำลังคนไปสู่การปฏิบัติแล้ว ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย เพื่อให้แผนดังกล่าวประสบความสำเร็จ อาจอยู่ในรูปของทวิภาคี เบญจภาคี เป็นต้น
- นโยบาย/มาตรการของรัฐบางอย่างที่ออกไป ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง และลูกจ้าง อย่างเช่น นโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่กำหนดไว้ว่าถ้าสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ถ้าสามารถนำลูกจ้าง 50% มาอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายในส่วนดังกล่าวสามารถที่จะนำมาหักภาษีได้ นอกจากนี้ลูกจ้างที่เข้ามารับการอบรมดังกล่าว ถ้าหากมีฝีมือก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามระดับ 1, 2, 3 แต่พบว่านโยบาย/มาตรการนี้ไม่ได้รับความนิยมนำไปใช้ ทำให้ค่าจ้างแรงงานส่วนใหญ่จะอิงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่ใช่ตามฝีมือแรงงาน อย่างเช่นประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงอยากจะสอบถามว่าทำไมเวลากระทรวงแรงงานให้อบรมให้พัฒนาหรือประชาชนคนไทยนี้แหละทำไมถึงไม่อยากจะมาอบรม
- จากจำนวนสถานประกอบการในประเทศไทยเกือบ 400,000 แห่งที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปมีประมาณ 12,000 แห่งเท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่มาก แล้วจาก 12,000 แห่งมีเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้นที่รับระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ และเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์

ผู้แทนจากสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

- จากผลการศึกษาที่ว่าภาคเกษตรขาดแคลนแรงงานสูงกว่า 700,000 คน ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการส่วนเพิ่มประมาณ 240,000 คน ภาคบริการประมาณ 700,000 คน รวมทั้งหมดประมาณ 1,700,000 คน โดยสมาคมอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปซึ่งอยู่ในภาคเกษตร อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป และอุตสาหกรรมประมงมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก เป็นประจำทุกปี ซึ่งปัจจุบันต้องใช้แรงงานต่างด้าวมาก เนื่องจากการผลิตสินค้าเกษตรแปรรูปหรือประมงคนไทย คนไทยบางคนไม่ชอบทำ เพราะมีกลิ่นเหม็น ส่งผลให้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานพม่า ซึ่งมีความอดทนมากกว่า แม้กระทั่งแรงงานลาวนั้นก็ยังไม่อดทนพอ ไม่ทราบว่าการศึกษานี้ได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ถาวรเนื่องจากปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน พุดกันมานานแล้วตั้งแต่สมัยรัฐบาล กระทรวงแรงงานบอกว่าเป็นเรื่องทางกระทรวงมหาดไทย ทางกระทรวงมหาดไทยบอกว่าเป็นเรื่องของกระทรวงแรงงาน ไม่ทราบว่าจะมีหน่วยงานใดที่รับผิดชอบจริงๆ สำหรับแรงงานต่างด้าว แล้วก็ในการแก้ไขปัญหา ระยะยาวนี้ไม่ทราบว่าจะมีวิธีใด จะมีการฝึกอบรมคนไทยหรือไม่ เพื่อให้ทำงานในสาขาดังกล่าว

ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน (5)

- เพื่อให้แผนพัฒนากำลังคนที่จัดทำขึ้นประสบผลสำเร็จ กระทรวงแรงงานต้องให้ความสำคัญในการทำแผนปฏิบัติ แล้วก็ดำเนินการจริงๆ ตามข้อเสนอแนะของงานวิจัย
- สกว. ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันเอเชีย ทำการศึกษารวบรวมเรื่องผลิตภาพของแรงงานอาเซียน พบว่า อาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภูมิภาคอาเซียน โดยบางประเทศในอาเซียนกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เพราะฉะนั้นแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดจะลดลง

- สำหรับประเด็นเรื่อง Labour Productivity ของแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน จากการที่ประเทศไทยการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ควรจะมีการเพิ่ม Productivity ของแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันยังมีนโยบายยังมีปิดกั้นอยู่ ปัญหา คือ สำนักงานงบประมาณบอกว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานนางบประมาณไทยไปฝึกแรงงานต่างด้าวไม่ได้ ยกเว้นที่เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดนกับประเทศกัมพูชา ในเรื่อง พรบ. กรมส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จากการศึกษา พบว่า Productivity ของแรงงานภาคบริการในจังหวัดพังงามีค่าต่ำ ซึ่งแรงงานในภาคบริการ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวนี้ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานพม่า ถ้าพิจารณาว่าการเพิ่ม Productivity ของแรงงานในสาขานี้เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นการเพิ่ม Productivity ของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องจำเป็น ซึ่งนโยบายในด้านนี้ต้องชัดเจน เพราะไม่สามารถจะปิดกั้นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาใช้ได้ เพราะฉะนั้น เมื่อประเทศต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควรจะมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศต่อไป

ภาคผนวก ข.
รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

“แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”

วันจันทร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2549 เวลา 08.30-13.30 น.

ณ ห้องชาลอนบี ชั้น 2 โรงแรมสวิส โฮเต็ล เลอคองคอร์ด กรุงเทพฯ

กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. นายพรชัย อยู่ประสงค์ | รองปลัดกระทรวงแรงงาน |
| 2. นางอรรพรรณ พงศ์พงษ์ | ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน |
| 3. นางอัมพร นิตินิธิ | ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน |
| 4. นายชัยวัฒน์ เกิดผล | ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ |
| 5. นายสุชาติเดช ขำปัญญา | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ |
| 6. นายยุทธนา สุระสมบัติพัฒนา | ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ |
| 7. นางราศรี เบญจาทิกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ |
| 8. นางเนตรนารี หนูนุกักดี | ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการสภาที่ปรึกษา |
| 9. นางเพชรรัตน์ สินอวย | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ |
| 10. นางจุฑารัตน์ จันทรีวิบูล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ |
| 11. นายวิฑูร สุขะวิธกุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร |
| 12. นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว | ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ |
| 13. นางวรรณิ ศรีอุทัย | ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน |
| 14. นางสาวจิตราวรรณ มณีศรีวงศ์กุล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบูรณาการจัดความยากจน |
| 15. นางสาวอุมาพร นามวัฒน์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ |
| 16. นายพูลศักดิ์ เศรษฐนันท์ | ผู้อำนวยการกลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและภูมิภาค |
| 17. นางสาวลักษณันท์ หงษ์วิชัยวิทย์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารและบริการสารสนเทศ |
| 18. นางเพ็ญศรี พุทธิติก | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล |
| 19. นายโกวิท บวรพานินทร์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ |
| 20. นางถวิล เพิ่มเพียรสิน | ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ |
| 21. นางสาวนุชชา ตรีธัญญพงศ์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย |
| 22. นางสาววีรจิตต์ สุวรรณะบุญย์ | นักวิชาการแรงงาน 8ว |
| 23. นางสาวจินตนา ทังศิริ | นักวิชาการคลังและบัญชี 8ว |
| 24. นางลักขณา บุญสนอง | บุคลากร 8ว |
| 25. นางกาญจนา วงศ์สุวรรณ | นักวิชาการแรงงาน 8ว |
| 26. นางสุชฎา โปธิเดช | เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 8ว |
| 27. นางอัญญา คชพงษ์ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารฝึกอบรมและพัฒนา |

28. นางสาวบุษกร จันทร์แจ่มศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
29. นางสาวมาลี จันทร์วัชรังกุล	นักวิชาการแรงงาน 7ว
30. นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว
31. นางสาวนลินทิพย์ พรประเสริฐชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7วข
32. นายอศิตยา นวลศรี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
33. นางลัดดา อุปลินธุ์	นักวิชาการแรงงาน 7ว
34. นางนภัสสร ทุงสุกใส	นักวิชาการแรงงาน 7ว
35. นางสาวอรรณพ ผลิตาพร	นักวิชาการแรงงาน 7ว
36. นางสาวสุดดี กิตติสุวรรณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
37. นางสาวพรพิมล ตันเจริญผล	นักวิชาการแรงงาน 3
38. นางสาววัลย์พร เกสโร	นักวิชาการแรงงาน 3
39. นางนฤมล สกรูหรั่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
40. นางสาวญาณภา สุวรรณจักร์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
41. นายเรืองศักดิ์ รุ่งจินตามัย	นักวิชาสถิติ
42. นางสาวปริญธิตา กิ่งไม้กลาง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
43. นางสาวสุนทรี พลุ่่น้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
44. คุณวรรณกานต์ ขาวลาภ	กลุ่มงานเผยแพร่ฯ
45. คุณอนงค์นาค มีศรี	กลุ่มงานเผยแพร่ฯ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
1. นางสาวอารียา โรจนวิถึ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. นายพานิช จิตรแจ่ม	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
3. ม.ล.ปฐมทริก สมิตี	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
4. นางสาวอัสนีญา ชุมนุมนศิริวัฒน์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 7ว
5. นางสาวจิราพร ลิบวาณิช	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว
6. นางสาววิญญา ยี่ม่วน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 6ว
7. นางสาวสุภาภรณ์ อัจฉารินทร์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว
8. พ.ท. หญิงรุ่งอรุณ เกิดโสภา	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว
กรมการจัดหางาน	
1. น.ส.สายพิณ สิริหงส์	รองอธิบดี
2. นางเยาวนุช แสงยนต์	ผู้อำนวยการกองวิจัยตลาดแรงงาน
3. นางดวงมณ บุรณฤกษ์	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
4. นายประวิทย์ เคียงผล	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์
5. นางสาวสุกัญญา ภูพัฒนากุล	นักวิชาการแรงงาน 8ว
6. นางสาวรัตนา อุทัยรัตน์	นักวิชาการแรงงาน 8ว

7. นางสาวพรณี แสงมณี	นักวิชาการแรงงาน 7ว
8. นายศักดิ์นา สินธิศักดิ์โยธิน	นักวิชาการแรงงาน
9. นางประทุมมา สุษะวิธกุล	นักวิชาการแรงงาน 6ว
10. นายวุฒิสักดิ์ ปฐมศาสตร์	นักวิชาการแรงงาน 5
สำนักงานประกันสังคม	
1. นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต	ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ
2. นางเพ็ญศรี ไตรรัตน์	ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนา
3. นางสุชาดา ชีเจริญ	นักวิชาการประกันสังคม 8ว
4. นางสาวณัฐธยาน์ ปิยรัตน์วรสกุล	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6ว
5. นางสาวพัชรินทร์ บุญอาสา	นักวิชาการประกันสังคม
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
1. นางสาววิภาวี ศรีเพียร	นักวิชาการแรงงาน 8ว
2. นางสาวพิมพ์ ทวีพฤษศิริกุล	นักวิชาการสถิติ 7ว
สำนักงานประมง	
1. นางเริงฤดี สีอ้อยยง	
2. นายสมคิด ชัยกะเสวี	
3. นางวิลาวลัย ธีयरสุคนธ์	
4. นายชุมพล เด็จดวง	
หน่วยงานราชการ	
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	
นายทวี แก้วมณี	นักวิชาการอุตสาหกรรม
นายบัญชา พรหมเกตแก้ว	นายช่างเทคนิค
กระทรวงศึกษาธิการ	
นายสุรชัย คุ่มสมบัติ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
คุณมณี เหลืองวิทยากร	
คุณอรวรรณ พรหมใหม่	
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
ดร.จิรศักดิ์ พงษ์พิชญ์พิจิตร	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
น.ส.สยาวลัย โชคมาเสริมกุล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	
ดร.สุวิมล อังควาณิช	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
นางจำเนียร ชุณหโสภาค	นักวิจัย 7
นางอรุณลักษณ์ สีมาพันธุ์	นักวิชาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผศ.สุภาวดี โพธิยะราช

ผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาและจัดหางาน

นายพิฑูรย์ นุ่มบุญนำ

อาจารย์ประจำสำนักงานนโยบายและแผน

นางสาวสุรัสวดี แสนคำ

นักศึกษาปริญญาโท

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

คุณสุรวิทย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล

นักวิชาการศึกษา 8 ว

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

นางสาวณัชชา ญาณจิตต์วัฒนา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8ว

นางอุไร พานิชอัตรา

ผู้อำนวยการสำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา

นายอรุณพ วิริยะวิทย์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว

นางสาววัฒนาพร สุขพรต

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

นางประกาย สิทธิคุณ

เศรษฐกร 8ว

น.ส.ปนัดดา แพร่สีดา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 5

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

นายนพดล จินดารธรรม

นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4

นายเพทาย ศิริมุสิกะ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

นางสาววรรณาทอง เจริญศิริกุล

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8ว

นางวิภาวรรณ เอี่ยมศิริ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

น.ส.นวลจันทร์ ปุยะกุล

นักวิชาการศึกษา

นางรัชณี ศิลปบรรเลง

นักวิชาการศึกษา

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

นางสาวรวมพร ศิริรัตน์ตระกูล

นักสถิติเศรษฐกิจสังคม 8ว

นายอานนท์ จันทวิช

นักวิชาการสถิติ 7ว

นางสาววิสณี หนูทดา

นางสาวบุษบา สีนากสกุล

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นางวันดี บุญยั้ง

ผู้อำนวยการกองแผนงาน

นางสาวรัตนา รัตนะ

หัวหน้างานนโยบายและแผน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผศ. ดร. วุฒิเทพ อินทปัญญา

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นางเสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา

นางสาวดวงดาว ไชยา

ผู้ช่วยนักวิจัย

Embassy of Japan

Mr. Toyomu Nalsamo

หน่วยงานเอกชน

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย

นายพิษณุ มุณีกันนัท

ผู้อำนวยการบริหาร

คุณอังคณา ภิญโญกุล

HR & ED

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

นางสาวปาริฉัตร สาน้อย

นักวิจัยด้านการเพิ่มผลผลิต

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

นางศรีสุดา สุขสมาน

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

นางธีรพร คงศรี

เจ้าหน้าที่สมาชิกสัมพันธ์

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย

นายธวัชชัย แสงห้าว

ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา

สมาคมนายจ้างผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็ก

นายณัฐพงษ์ ชื่นพิศาล

ผู้ประสานงาน

นายชัยวัฒน์ อินทรชาธร

รองผู้จัดการฝ่ายการค้า

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

น.ส.ยุดา มีจิงหาร

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการค้า

สถาบันไทย-เยอรมัน

นายศิริส โชติเวทธารง

System Analyst

สถาบันยานยนต์

นายไพศาล หงษ์ไทย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นายสมพงศ์ นครศรี

รองประธานอาวุโส

นางสาวนริสรา อัครโนมันต์

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย

สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

นางกุสุมา จันทรวินิต

รองประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

นางสาววันดี มานศรีสุข

หัวหน้าฝ่ายข้อมูล

นางจิตตินทรีย์ ลีลาวินนุสุข

หัวหน้าฝ่ายอบรม

สถาบันคลังสมองของชาติ

ร.ศ.ดร.สมศักดิ์ เปรียบพร้อม
นางวนิดา พิชาลัย

ที่ปรึกษาโครงการศึกษาการฯ
ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผนฯ

สหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย

นายวันชัย ผุดวารี่
นายธีระวิทย์ วงศ์เพชร

ประธาน
การศึกษา

บริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด

นายอดิเรก ธัญญาพิทักษ์

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

นายปรีโสทัต ปุณณภูมิ
นางสาววิณี สติธิตาสุกสกุล

รองกรรมการผู้จัดการด้านปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล(สายสัตว์น้ำ)
ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล

บริษัท ชัมบิทโอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

นางสาวชฎานิษา นิลแจ้ง
นายกฤษณะ แซ่มเล็ก

ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย

นายไพโรจน์ อ่วมสะอาด

บริษัท ชัมมิต โอโตซีที อินดัสตรี จำกัด

นายพิชิต สุจริตจันทร์

ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท โรงงานทอผ้า กรุงเทพ จำกัด

นายชุมพล มหัทธนกกุล

ที่ปรึกษา

บริษัท เทยีน โพลีเอสเตอร์ จำกัด

นายสนั่น อันประดิษฐ์

ผู้จัดการฝ่ายธุรการ

บริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)

นายสุวัฒน์ สุวิชาณีจกุล

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน

ดร. สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์

ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส

ดร. วชิระ ฉัตรวิริยะ

นักวิจัยอาวุโส

คุณนิรติ อิงพรประสิทธิ์

นักวิจัย

คุณจักรกฤษณ์ จิระราชวโร

นักวิจัย

คุณภราดร ตาดผลี

นักวิจัย

คุณสาคร เกียรติพิพัฒน์กุล

นักวิจัย

คุณนิภาพันธ์ อัครกุล

นักวิจัย

คุณสุนีย์ แซ่คู

เลขานุการ

คุณวัฒนา กาญจนานิจ

Senior Publication Assistant (ช่างภาพ)