

Employability : A challenging Issue of People Management in the Next Decades

ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ประเด็นท้าทายการบริหารคนในทศวรรษหน้า



ดร.อารักษ์ พรหมณี

VTR : THE FUTURE OF WORK





ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1. ที่มาของแนวคิดความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานคืออะไร

3. การลงทุนในทุนมนุษย์กับคำอธิบายเรื่อง
ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. บทบาทขององค์การในการส่งเสริม
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

ความสามารถในการทำงานทำ



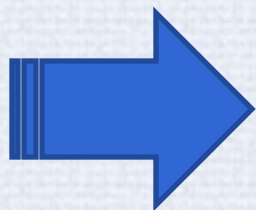
1. ที่มาของแนวคิด ความสามารถในการทำงานทำ





ที่มาของแนวคิดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 เป็นช่วงที่ลักษณะการประกอบอาชีพมุ่งเน้นที่
ตัวเนื้องาน (Tasks) มากกว่าจะเน้นที่ตำแหน่ง (Positions)



ช่วงกลางศตวรรษที่ 19 มีการกำหนดโครงการองค์กร
อย่างชัดเจน มีการนำเอาสัญญาการจ้างงานระยะยาว (Long-
Term Employment) มาใช้ในองค์กร ที่เรียกว่ามีความมั่นคง
ในการจ้างงาน (Job Security)

ช่วงปลายศตวรรษที่ 20 กระแสความเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการดำเนินงาน
ขององค์กร จึงเกิดการปรับตัวและความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่

- การปรับลดขนาดองค์กร (Downsizing)
- การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructuring)
- การปรับรื้อระบบขององค์กร (Reengineering)

ระบบอาชีพในห้วงของการเปลี่ยนแปลง

**Transforming
Careers**

**Protean
Career**

**Boundaryless
Careers**

New Deals

**Post-Corporate
Careers**

ความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพนี้
เป็นสิ่งที่อธิบายปรากฏการณ์ของคนที่อยู่ในระบบการทำงาน

Transforming Careers

จากความมั่นคงสูง - จ้างงานตลอดชีวิตไปสู่

- อาชีพ/งาน ที่มีทางเลือกหลากหลาย
- ยืดหยุ่น
- จ้างงานระยะสั้น

Protean Career

การประกอบอาชีพทำให้สะสม ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
เติบโตในสายอาชีพ แต่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละปัจเจกชน

Boundaryless Careers

การเคลื่อนย้ายอาชีพไร้เขตจำกัด ทำงานที่ใดก็ได้ トラบที่มีคุณสมบัติ
เพียงพอตามความต้องการขององค์กร

New Deals

พันธสัญญาใหม่เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างส่งมอบผลงานตามที่องค์กร
ต้องการกับได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง

Post-Corporate Careers

ความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้ขึ้นกับการเจริญเติบโตขององค์กร แต่เกิดจาก
การสั่งสมประสบการณ์ การร่วมงานกับองค์กรต่างๆ



ความสามารถในการทำงาน

2. ความสามารถในการทำงานคืออะไร



ความสามารถในการทำงาน

การใช้สมรรถนะเพื่อการทำงานและการได้มาซึ่งงานใหม่ๆในอนาคต
มีความรู้ + มีทักษะ + มีความสามารถพิเศษ + คุณลักษณะอื่นๆของคน

สมรรถนะของบุคคล
ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของบุคคล
ในการต่อสัญญาจ้าง

สมรรถนะของบุคคล
ในการที่จะก้าวสู่งานใหม่
หากไม่ได้รับการต่อ
สัญญาจ้าง

→ สะท้อน แนวคิดการประกอบอาชีพมีความไม่แน่นอน
ความมั่นคงในอาชีพถูกบั่นทอนลง → เป็นความสามารถในการทำงาน



ความสามารถในการมั่งงานทำ

ส่งเสริมความสามารถในการมั่งงานทำ

ความสามารถใน
การเรียนรู้
(Learning
Ability)

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตลอดชีวิต (Continuous
Lifelong Learning)
- ปรับตัวได้
- พัฒนาตนเองรองรับ
งานใหม่

ความสามารถในการทำ
ให้ตนเองมีมูลค่าใน
ตลาดแรงงาน
(Marketability)

การมีมูลค่าในสายตานายจ้าง
ด้วยการประชาสัมพันธ์ตนเอง
(Self-Promotion)
- นำเสนอผลงานตนเอง
- ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง
- ทำงานในโครงการที่
ซับซ้อนและรู้จักในวงกว้าง

ความสามารถ
ในการปรับตัวต่อ
การโยกย้าย
(Transferability)

ความสามารถในการโยกย้าย
ภายในองค์กรและการโยกย้าย
ไปทำงานอีกองค์กรหนึ่ง
- เรียนรู้สิ่งใหม่
- ทำทนายประยุกต์ใช้ความรู้
ทักษะ ประสบการณ์

ความสามารถในการมีงานทำ

3. การลงทุนในทุนมนุษย์กับคำอธิบาย เรื่องความสามารถในการมีงานทำ





การลงทุนในทุนมนุษย์

การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Human Resource Development)

ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานทำ

ทำให้เกิดการสะสมทุน

(Human Capital Accumulation)

-มหภาค

-ลงทุนการศึกษา

-พัฒนาฝีมือแรงงาน

-จุลภาค

-ฝึกอบรม

-คำปรึกษาพัฒนาอาชีพ

-พัฒนาตนเอง

} รัฐ

} องค์กร

ปัจเจก



ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน



เป็นความสามารถส่วนบุคคลที่มีองค์ประกอบอื่น เช่น
ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ได้แก่

- Soft skills
- Technical skill



องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสามารถ

ทางวิชาการ ขั้นพื้นฐาน

(Basic Academic Skills)

- ตอบสนองเงื่อนไขพื้นฐานการทำงาน
- ปฏิบัติงานได้ตามวิธีการ ข้อกำหนด กฎเกณฑ์การทำงาน

ความสามารถ

ในการคิดรวบยอด (Conceptual Thinking Skills)

- ควบคุม จัดการและพัฒนาตนเอง
- ทำงานและรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ได้จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการ

บุคลิกภาพ

ส่วนบุคคล

(Personalities)

- ก่อเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลแวดล้อมในงานหน้าที่ต้องดี

องค์ประกอบของความสามารถในการทำงาน



Soft Skills

ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม

การสื่อสาร

การตัดสินใจ/การแก้ไขปัญหา

ความยืดหยุ่นปรับตัว

Technical Skill

อ่านออกเขียนได้

การใช้เทคโนโลยี

การคิดคำนวณ

ฯลฯ



ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. บทบาทขององค์กรในการส่งเสริม ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน



การส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน



การฝึกอบรม

- การจัดฝึกอบรมแบบเป็นทางการ
- การจัดฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ

เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือความพยายามในการจงใจสร้างความเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

- การจัดโครงการวางแผนอาชีพ
- การอบรมฝึกทักษะอาชีพ
- การจัดทำคลินิกให้คำปรึกษาทางอาชีพ

VTR : VGNEW e-Service



เห็นชอบให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดให้มีการ
การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ดำเนินการให้นักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาปีที่ ๓ และมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคนต้องผ่าน
การแนะแนวการศึกษาและอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา
ตามกระบวนการแนะแนวครบถ้วนทุกชั้นตอน

รวมทั้ง

กำหนดให้**การแนะแนวการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน**
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาตอนปลาย
เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประจำปี
ของสถานศึกษาด้วย

ระบบบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ และมติคณะรัฐมนตรี

กระทรวงแรงงาน

ให้การสนับสนุนแบบทดสอบศักยภาพต่าง ๆ
และการประมวลผลการทดสอบในระบบออนไลน์
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่อังคารที่ 29 ธันวาคม 2558
โดยมีระบบบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ
www.doe.go.th/vgnew (Vgnew e-Services)

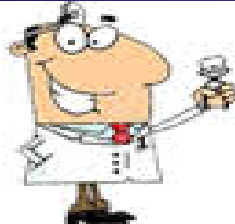
ทดสอบวัดบุคลิกภาพ , IQ , EQ



วิศวกร



พยาบาล



หมอฟัน



นักสำรวจ



นักบัญชี



หมอ



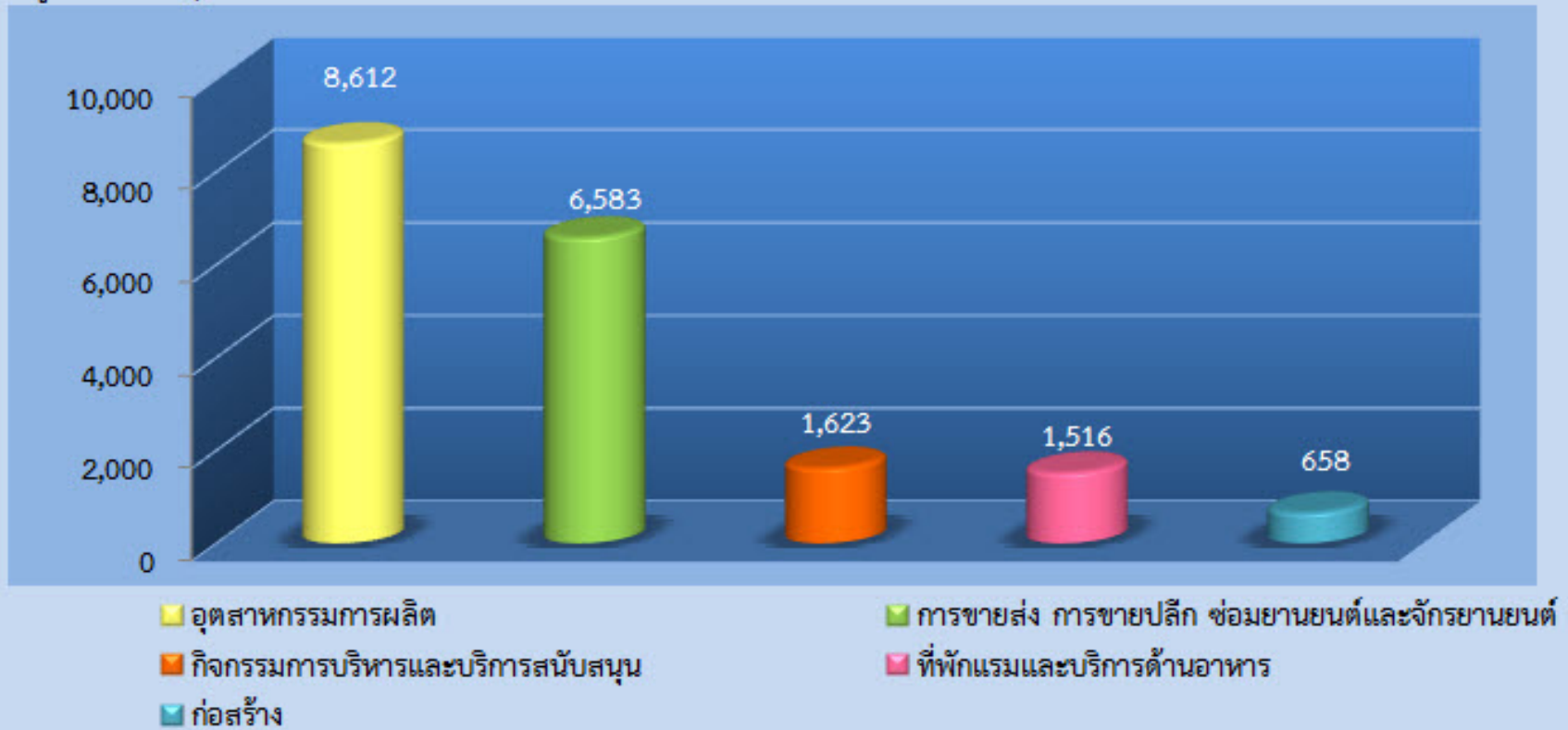
สถาปนิก

ข้อมูลตลาดแรงงาน

จำนวนความต้องการแรงงานจำแนกประเภทอุตสาหกรรม 5 อันดับแรก

ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม ปี 2559

หน่วยนับ : คน



ข้อมูลตลาดแรงงาน

จำนวนความต้องการแรงงานจำแนกตามอุตสาหกรรม 5 อันดับแรก

1. อุตสาหกรรมการผลิต 8,612 คน

2. การขายส่งและขายปลีก ซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ 6,583 คน

3. การบริหารและบริการสนับสนุน
1,623 คน

4. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
1,516 คน

5. ก่อสร้าง 658 คน

ข้อมูลตลาดแรงงาน

จำนวนความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูล ณ เดือน พฤศจิกายน ปี 2559

หน่วยนับ : คน



ความต้องการแรงงานจำแนกประเภทตามระดับการศึกษา

1.
มัธยมศึกษา
10,815 คน

2.
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า
5,582 คน

3.
ปวส.
4,887 คน

4.
ปวช.
4,839 คน

5.
ปริญญาตรี
4,091 คน

6.
อนุปริญญา
2,316 คน

7.
ปริญญาโท/เอก
198 คน

ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน : พฤศจิกายน 2559

VTR : 10 อาชีพในอนาคต



ความสามารถในการมีงานทำ



Questions

— and —

Answers