

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก
ของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน



นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EDUCATIONAL INVESTMENT STRATEGIES FOR THE CAPACITY BUILDING OF MANPOWER
IN TOURISM PROFESSIONALS IN HOTEL SERVICES ACCORDING TO
ASEAN COMPETENCY STANDARD

Mr. Pongpan Compan



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Development Education
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด
ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย
ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

โดย

นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ

สาขาวิชา

พัฒนศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญอรุณ ปรีดีติลล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นชนก โควินท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญอรุณ ปรีดีติลล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จริญญา มาติลโกวิท)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์)

พงศ์พันธุ์ คำพรรณ : กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (EDUCATIONAL INVESTMENT STRATEGIES FOR THE CAPACITY BUILDING OF MANPOWER IN TOURISM PROFESSIONALS IN HOTEL SERVICES ACCORDING TO ASEAN COMPETENCY STANDARD) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. เฟื่องอรุณ ปรีดีดีล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. แล ดิลกวิทยรัตน์, 445 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) เพื่อนำเสนอกิจกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า (1) ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณอีก 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2559-2562) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.5-2.4 ต่อปี และแนวโน้มการจ้างงานของตลาดแรงงานวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพิ่มขึ้นในทุกๆ ระดับการศึกษา สำหรับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในปัจจุบันอยู่ในระดับมากแต่ไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001) สำหรับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมาได้แก่การถ่ายโอนความรู้ (2) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา พบว่าภาครัฐมีส่วนการลงทุนทางการศึกษามากที่สุด สำหรับสภาพที่พึงประสงค์พบว่าสถานประกอบการและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรควรเข้ามามีส่วนร่วมลงทุนทางการศึกษาให้มากขึ้น (3) กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ (1) ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (2) ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากล (3) เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย และ (4) ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ ลายมือชื่อนิสิต

ทางการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา พัฒนศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

ปีการศึกษา 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติติก คณະครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์ คณະเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ Professor John O'Neil จาก Massey University ประเทศ New Zealand อาจารย์ที่ปรึกษาระหว่างการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จรูญศรี มาติลโกวิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นชนก โควินท์ ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ และเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณະครุศาสตร์ และคณาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและทรัพยากรมนุษย์ คณະเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีค่าแก่นิสิตคนนี้ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มอบทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช และคณະครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ Massey University ประเทศ New Zealand ที่มอบทุนไปทำวิจัยต่างประเทศ ตลอดจนสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน ที่สนับสนุนเงินวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ด้วยคุณประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อกราบบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่ของคุณพ่อประเสริฐ คุณแม่พะเยาว์ คำพรรณ และทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าที่สนับสนุนทั้งร่างกายและแรงใจที่สำคัญมาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	1
สารบัญภาพ	1
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ตอนที่ 1 มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน	14
1.1) ข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน	14
1.2) มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวของอาเซียน.....	17
ตอนที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย	30
2.1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559).....	30
2.2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระดับกระทรวง.....	35
2.2.1) ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552–2561).....	35

2.2.2) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพอากาศไทย พ.ศ.2555-2559	37
2.2.3) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559).....	38
2.2.4) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2555-2559).....	41
2.3) การพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย	42
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน	45
3.1) แนวคิดเกี่ยวกับกำลังคน	45
3.2) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน	47
3.2.1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ.....	50
3.2.2) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ	73
ตอนที่ 4 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	90
4.1) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษา	90
4.2) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน.....	96
ตอนที่ 5 ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์.....	107
5.1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์.....	107
5.2) แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์.....	110
ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	118
6.1) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงาน	118
6.2) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน.	124
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	129
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	129
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน.....	141

ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	145
บทที่ 4 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน.....	151
ตอนที่ 1 ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทย.....	151
ตอนที่ 2 ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน.....	197
บทที่ 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน...	263
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน.....	263
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน.....	268
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน	279
บทที่ 6 การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	301
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน	301
ตอนที่ 2 ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	308

ตอนที่ 3 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ ฯ ที่ 1).....	340
ตอนที่ 4 นำเสนอกยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน.....	347
บทที่ 7 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	360
สรุปผลการวิจัย.....	360
อภิปรายผลการวิจัย.....	376
ข้อเสนอแนะ	383
รายการอ้างอิง	385
ภาคผนวก.....	400
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	401
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย	440
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	445

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ประเทศผู้ประสานงานหลัก 12 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของอาเซียน	2
ตารางที่ 2	แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 –2559).....	31
ตารางที่ 3	การลงทุนทางการศึกษา (Investment in Education).....	101
ตารางที่ 4	จำนวนสถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปจำแนกตามภูมิภาค.....	139
ตารางที่ 5	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนการตอบกลับและร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามของสถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปจำแนกตามภูมิภาค	140
ตารางที่ 6	ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	153
ตารางที่ 7	ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.....	154
ตารางที่ 8	ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย	155
ตารางที่ 9	ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.....	157
ตารางที่ 10	การพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF).....	163
ตารางที่ 11	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ณ ระดับ I(1).....	169
ตารางที่ 12	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ณ ระดับ I(1).....	171
ตารางที่ 13	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ณ ระดับ I(1).....	173
ตารางที่ 14	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ณ ระดับ I(1).....	175

ตารางที่ 15	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง) ณ ระดับ I(1).....	177
ตารางที่ 16	ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ณ ระดับ I(1).....	179
ตารางที่ 17	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่	180
ตารางที่ 18	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562.....	181
ตารางที่ 19	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่	182
ตารางที่ 20	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) ไม่มีค่าคงที่	183
ตารางที่ 21	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562.....	184
ตารางที่ 22	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่	185
ตารางที่ 23	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.255-2562.....	186
ตารางที่ 24	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,2) มีค่าคงที่	187
ตารางที่ 25	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562.....	188
ตารางที่ 26	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่	189
ตารางที่ 27	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับ ปวส.) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562	190
ตารางที่ 28	การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(2,1,1) มีค่าคงที่	191
ตารางที่ 29	ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562	192
ตารางที่ 30	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพกำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำล้างคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	198

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน (กำลังคนให้บริการด้านห้องอาหาร).....	208
ตารางที่ 32 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	221
ตารางที่ 33 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร).....	224
ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้ง จำนวนปีการประกอบกิจการ จำนวนห้องพัก มาตรฐานของสถานประกอบการ และรูปแบบการบริหารงาน ของสถานประกอบการ	228
ตารางที่ 35 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	230
ตารางที่ 36 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไท ยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	235
ตารางที่ 37 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร	240
ตารางที่ 38 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร).....	246
ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	252
ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร).....	253
ตารางที่ 41 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก).....	255
ตารางที่ 42 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร).....	256
ตารางที่ 43 รายการใช้จ่ายของผู้ทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	265

ตารางที่ 64	ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน	295
ตารางที่ 65	ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ	297
ตารางที่ 66	ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	299
ตารางที่ 67	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	302
ตารางที่ 68	ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	305
ตารางที่ 69	กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ	309
ตารางที่ 70	กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน	314
ตารางที่ 71	กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ	319
ตารางที่ 72	กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	325
ตารางที่ 73	ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1).....	331
ตารางที่ 74	ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก	340

ตารางที่ 75	ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง	342
ตารางที่ 76	ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	345
ตารางที่ 77	กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	347



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียน.....	3
ภาพที่ 2	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
ภาพที่ 3	ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน.....	65
ภาพที่ 4	การลงทุนในทุนมนุษย์.....	94
ภาพที่ 5	แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกลั่นกรอง.....	95
ภาพที่ 6	แนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก ของไทยตามแนวคิดของ Box-Jenkins.....	159
ภาพที่ 7	กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	165
ภาพที่ 8	กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	167
ภาพที่ 9	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	168
ภาพที่ 10	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	170
ภาพที่ 11	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	172
ภาพที่ 12	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558.....	174

ภาพที่ 13	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558	176
ภาพที่ 14	แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558	178
ภาพที่ 15	สัดส่วนกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. 2558.....	193
ภาพที่ 16	ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)	260
ภาพที่ 17	ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร).....	261
ภาพที่ 18	กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	264

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นเวลากว่า 4 ทศวรรษของการก่อตั้งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้แนวทางการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ (1) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) (2) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Culture Community: ASCC) และ (3) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) เดิมอาเซียนกำหนดเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ.2563 หรือ ปี ค.ศ.2020 แต่กระแสนโยบายโลกาภิวัตน์และแนวโน้มการทำข้อตกลงการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ส่งผลให้ที่ประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 12 ปี พ.ศ.2550 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์มีมติให้เร่งร่นระยะเวลาการจัดตั้งประชาคมเร็วขึ้นเป็นปี พ.ศ.2558 หรือปี ค.ศ.2015 (ASEAN Secretariat, 2008: 2) และก้าวสำคัญต่อมา คือ การจัดทำปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Charter) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี พ.ศ.2552 นับเป็นการยกระดับความร่วมมือของอาเซียนเข้าสู่มิติใหม่ในการสร้างประชาคมบนพื้นฐานที่แข็งแกร่งทางกฎหมายและมีองค์กรรองรับการดำเนินการเพื่อเข้าสู่เป้าหมายภายในปี พ.ศ.2558

กล่าวถึงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหนึ่งในสามเสาหลักสำคัญของประชาคมอาเซียน กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อาเซียน ค.ศ.2020 ได้แก่ “อาเซียน ปี ค.ศ.2020 เป็นหุ้นส่วนร่วมกันในการพัฒนาอย่างมีพลวัต” เพื่อให้อาเซียนมีความมั่นคง มั่งคั่ง และแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ และในปี พ.ศ.2550 อาเซียนจัดทำพิมพ์เขียว (AEC Blueprint) เพื่อใช้เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจในมิติต่างๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554: 7) ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) การสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี (2) การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับสูง (3) การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และ (4) การเชื่อมโยงอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลกอย่างเต็มที่

ระยะเริ่มแรก เพื่อให้พันธกิจารร่วมกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาเซียนดำเนินโครงการศึกษา เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน (Schwarz and Villinger, 2004: 37-47) ผลการศึกษาพบว่า อาเซียนควรเร่งรัดการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพโดยเฉพาะสาขาการผลิตที่มีการค้าระหว่างกันให้มากที่สุด ต่อมาที่ประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 9 เดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2546 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ออกแถลงการณ์แนวทางการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของอาเซียน และทดลองเร่งรัดรวมกลุ่ม 12 อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเพื่อส่งเสริมให้เกิดการค้าเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการภายในภูมิภาคได้อย่างเสรี ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้อาเซียนกลายเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่างมีศักยภาพในการผลิตจำแนกตามอุตสาหกรรมที่แตกต่างและหลากหลาย อาเซียนจึงแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละประเทศทำหน้าที่เป็นประเทศผู้ประสานงานหลัก (Country Coordinators) ตามความพร้อมและขีดความสามารถของแต่ละประเทศในอุตสาหกรรมนั้นๆ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2552: 28)

ตารางที่ 1 ประเทศผู้ประสานงานหลัก 12 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของอาเซียน

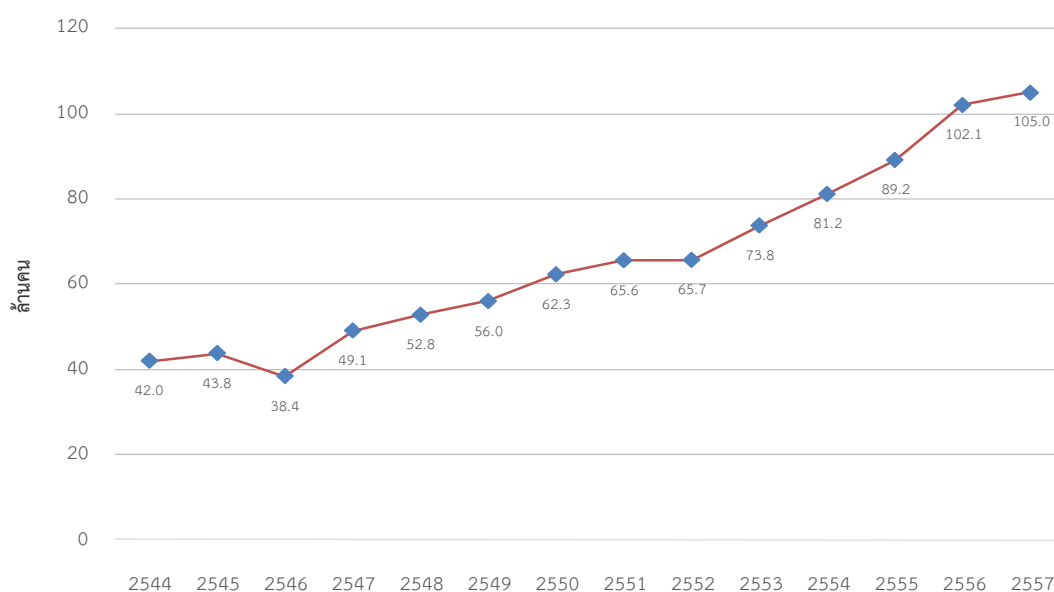
ประเทศผู้ประสานงานหลัก	อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของอาเซียน
อินโดนีเซีย	1) ผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (Auto-motives) 2) ผลิตภัณฑ์ไม้ (Wood-based products)
มาเลเซีย	3) ผลิตภัณฑ์ยาง (Rubber-based products)
ฟิลิปปินส์	4) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (Textiles and Apparels)
สิงคโปร์	7) อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics)
	8) เทคโนโลยีสารสนเทศ (e-ASEAN)
	9) สุขภาพ (Healthcare)
ไทย	10) การท่องเที่ยว (Tourism) 11) การบิน (Air Travel)
เวียดนาม	12) โลจิสติกส์ (Logistic)

ที่มา: Association of Southeast Asian Nations (2003)

ประเทศไทยได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นประเทศผู้ประสานงานหลัก 2 อุตสาหกรรมสำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการบิน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวถูกกำหนดให้เป็นอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ (Strategic Role) ทางเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้

ด้วยความสำคัญด้านรายได้โดยในแต่ละปีอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียนคิดเป็นมูลค่ามหาศาลกว่าสองล้านล้านบาท (World Economic Forum, 2012: 1) นอกจากนี้ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย ได้แก่ ธุรกิจที่พัก ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจของที่ระลึก ธุรกิจคมนาคมขนส่งและธุรกิจบันเทิงและผลิตเพลินนำไปสู่การลงทุนภายในประเทศและระหว่างประเทศ เกิดการจ้างงานและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น (กรมการท่องเที่ยว, 2555: 2)

พิจารณาแนวโน้มและสถานการณ์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอาเซียนพบว่า ในแต่ละปีนักท่องเที่ยวต่างชาติให้ความสนใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียนเป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นตามลำดับ ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียน ระหว่างปี พ.ศ.2544-2557 พบว่า ปี พ.ศ.2544 นักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียนจำนวนทั้งสิ้น 42.0 ล้านคน และปี พ.ศ.2557 นักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียนสูงถึง 105.0 ล้านคน เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2544 กว่าเท่าตัว (ร้อยละ 150)



ภาพที่ 1 จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอาเซียน

ที่มา: ปรับปรุงจาก ASEAN Tourism Statistics Database, 2014

องค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization) พยากรณ์แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกพบว่า ในปี พ.ศ.2573 จำนวนนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศทั่วโลกจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 1,800 ล้านคน คิดเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 ต่อปี สำหรับภูมิภาคที่มีแนวโน้มเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยม ได้แก่ ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งเป็นจุดหมายการ

ท่องเที่ยวแห่งใหม่ที่มีผู้นิยมเดินทางเข้ามาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีจำนวนนักท่องเที่ยวสูงถึง 1 ใน 3 ของจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งหมดทั่วโลก (World Tourism Organization, 2013: 14)

ภายใต้สถานการณ์และแนวโน้มตลาดการท่องเที่ยว ตลอดจนการได้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอาเซียน นอกจากจะเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอาเซียนแล้วยังก่อให้เกิดความต้องการด้านการค้าและการลงทุนภายในภูมิภาคให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศเพื่อให้อาเซียนก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและสามารถดำรงฐานะความเป็นคู่ค้าในหมู่ประเทศสมาชิกภายใต้บริบทการค้าเสรีของโลกเป็นสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากแต่ละประเทศมีระดับการพัฒนาและกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่แตกต่างกัน ทำอย่างไรที่ทุกประเทศสามารถก้าวไปสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่เข้มแข็งและได้ประโยชน์สูงสุดจากโอกาสและบริบทการพัฒนาที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป

การส่งเสริมความร่วมมือ การเสริมสร้างขีดความสามารถ การยกระดับมาตรฐาน และการลดช่องว่างความแตกต่างของกำลังคนจึงเป็นหนึ่งในเจตนารมณ์ของพิมพ์เขียวเพื่อการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนว่าด้วยการกำหนดข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professional) วัตถุประสงค์สำคัญเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวในประเทศสมาชิกและเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวโดยใช้สมรรถนะเป็นหลัก (Competency Based) ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ประกอบด้วย 2 สาขาหลัก ได้แก่ สาขาที่พัก (Hotel Services) ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง (Travel Services) ครอบคลุม 2 แผนก 9 ตำแหน่งงาน (ASEAN, 2013: 16)

ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนเป็นจังหวะเวลาและโอกาสที่ดีต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทย โดยเฉพาะสาขาที่พัก (Hotel Services) ที่ครอบคลุมกำลังคนกว่า 2.6 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) แต่สถิติหลายตัวบ่งชี้ว่า การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนขาดการบูรณาการระหว่างภาคการศึกษาและสถานประกอบการทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์จากสถานประกอบการกับอุปทานจากภาคการศึกษาที่ผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ ไม่เป็นไปตามความต้องการและขาดทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับอาเซียนทั้งสมรรถนะหลัก ได้แก่ ทักษะการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะตามหน้าที่ ได้แก่ ทักษะการ

บริหาร ทักษะการวางแผน และทักษะเชิงเทคนิค (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2556: 35-36; กรมการ
ท่องเที่ยว, 2555: 24-29 และศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2557: 111-124)

การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ทัดเทียมหรือ
สูงกว่ามาตรฐานที่อาเซียนกำหนดได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพภายใต้โอกาสและ
บริบทการพัฒนาที่กำลังจะเปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่จำเป็น เร่งด่วน และท้าทายสำหรับประเทศไทยที่ยังคง
ความได้เปรียบบนพื้นฐานความเป็นไทย (Thainess) ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน
เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน
สมรรถนะอาเซียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้กลไกการบริหารงานของทุกภาคส่วนสามารถ
บูรณาการและประสานภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรทาง
การศึกษาและเกิดความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการจากสถานประกอบการและอุปทานจาก
ภาคการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนมีแนวคิดสำคัญๆ
หลายแนวคิด หนึ่งในนั้น ได้แก่ การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital) ซึ่งเป็น
แนวคิดหลักที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการสร้างความมั่งคั่งให้กับ
ประเทศชาติ (Schultz, 1961: 1-17; Becker, 1964 and Mincer, 1974) ทั้งนี้ การลงทุนที่มีบทบาท
สำคัญที่สุดต่อการเสริมสร้างกำลังคนให้มีทุนมนุษย์บนพื้นฐานความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ ได้แก่ “การลงทุนทางการศึกษา” (Investment in Education) (Becker, 1964 and
McConnell and Brue, 1989) ด้วยการลงทุนทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตและ
มีความสำคัญต่อผู้ลงทุนตลอดจนสังคมโดยรวม ผู้ลงทุนทางการศึกษาจะได้รับผลตอบแทนทั้งทางตรง
และทางอ้อม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สร้างประโยชน์ได้ตลอดชีวิต และพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ของประเทศโดยรวมได้อีกทางหนึ่ง (Jorgenson and Fraumeni, 1989: 35-44, Perlman, 1973,
Pike, 1981: 1-25 and Schultz, 1961: 1-17) กระนั้นก็ตาม ทุกหน่วยการผลิตที่เพิ่มขึ้นมักมีต้นทุน
และค่าใช้จ่าย ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรทางการศึกษาทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้ามา
มีส่วนร่วมในการลงทุนและการจัดการศึกษาในอนาคต (Ehrenberg and Smith, 2012: 301-305)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาแนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนภายใต้แนวคิดการลงทุนทาง
การศึกษาสามารถนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา เรื่อง “กลยุทธ์การลงทุน
ทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” เพื่อให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงรุก ตอบสนอง
ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศทั้งก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน (Pre-service

Education and Training) และระหว่างทำงาน (In-service Training) ให้ได้มาตรฐานรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเป็นการประกันโอกาสให้กับกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยว่ายังคงได้รับประโยชน์จากความได้เปรียบบนพื้นฐานความเป็นไทยและควมมีเอกลักษณ์ด้านความโอบอ้อมอารี น้ำใจงามต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1) ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเชิงปริมาณเป็นจำนวนเท่าไรเชิงคุณภาพจำแนกตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนเป็นอย่างไร
- 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนเป็นอย่างไร
- 3) กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
- 2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
- 3) เพื่อนำเสนอกกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

- 1) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
 - 1.1) ผู้ลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ภาครัฐ ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (ในประเทศและต่างประเทศ)
 - 1.2) รูปแบบการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน และระหว่างทำงาน

2) **กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย** ได้แก่กำลังคนตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน และ (2) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พัก ประกอบด้วย แผนกงานครัว และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม

3) **ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ** ได้แก่การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) อุดมศึกษา

4) **ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ** ได้แก่ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกเป็นสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลักสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะตามหน้าที่ ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน และกลุ่มที่ 2 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พัก ประกอบด้วย แผนกงานครัว และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม

5) **สถานประกอบการประเภทที่พัก** ได้แก่โรงแรมและเกสต์เฮาส์ขนาดกลางขึ้นไป (จำนวนห้องพักตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป) ตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) ซึ่งมีตำแหน่งงานครอบคลุมข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง ค่าใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ภาครัฐ ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างเข้าทำงาน

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเกี่ยวกับการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงาน

การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน หมายถึง การผลิตและการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เทียบเคียงกับมาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวังไว้

มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน หมายถึง เกณฑ์สมรรถนะขั้นพื้นฐานตามข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะตามหน้าที่ ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน และกลุ่มที่ 2 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พัก ประกอบด้วย แผนกงานครัว และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา หมายถึง ค่าใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมระบบการศึกษาและสร้างฐานความรู้ที่มีคุณภาพสูงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรจะเป็นในอนาคตภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1) **แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน** ใช้แนวคิดของ Becker (1964), Schultz (1971), Nadler and Nadler (1985), Burnett (2014) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541) และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) จำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1) **ผู้ลงทุนทางการศึกษา** ได้แก่ ภาครัฐ ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (ในประเทศและต่างประเทศ)

1.2) **รูปแบบการลงทุนทางการศึกษา** ได้แก่ ก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน และระหว่างทำงาน

2) **แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน** ใช้แนวคิดของ Forojalla (1993) Balangué (1978) และ Amjad (1985) จำแนกออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

2.1) **การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ** เป็นการวิเคราะห์ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพื่อให้เห็นความเพียงพอในเชิงปริมาณทั้งภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) อุดมศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555) ร่วมกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก

ของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล Autoregressive Integrated Moving Average: ARIMA (Box-Jenkins, 1976)

2.2) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนเพื่อประเมินความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่กำหนดโดย ASEAN Australia Development Cooperation Program (2014) ครอบคลุมสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะตามหน้าที่ 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนก 2 กลุ่ม ได้แก่

2.2.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ได้แก่

- 1.2.1.1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก
- 1.2.1.2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า
- 1.2.1.3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน
- 1.2.1.4) การรักษาความปลอดภัย
- 1.2.1.5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด
- 1.2.1.6) การบริหารงานทั่วไป
- 1.2.1.7) การบริหารการเงิน
- 1.2.1.8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 1.2.1.9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2.2.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการห้องอาหาร ได้แก่

- 1.2.2.1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก
- 1.2.2.2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์
- 1.2.2.3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์
- 1.2.2.4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม
- 1.2.2.5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด
- 1.2.2.6) การบริหารงานทั่วไป
- 1.2.2.7) การบริหารการเงิน
- 1.2.2.8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 1.2.2.9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ ใช้แนวคิดของ Certo and Peter (1991) และ Wright, Pringle and Kroll (1992) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

3.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ด้วยวิธี SWOT Analysis ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats)

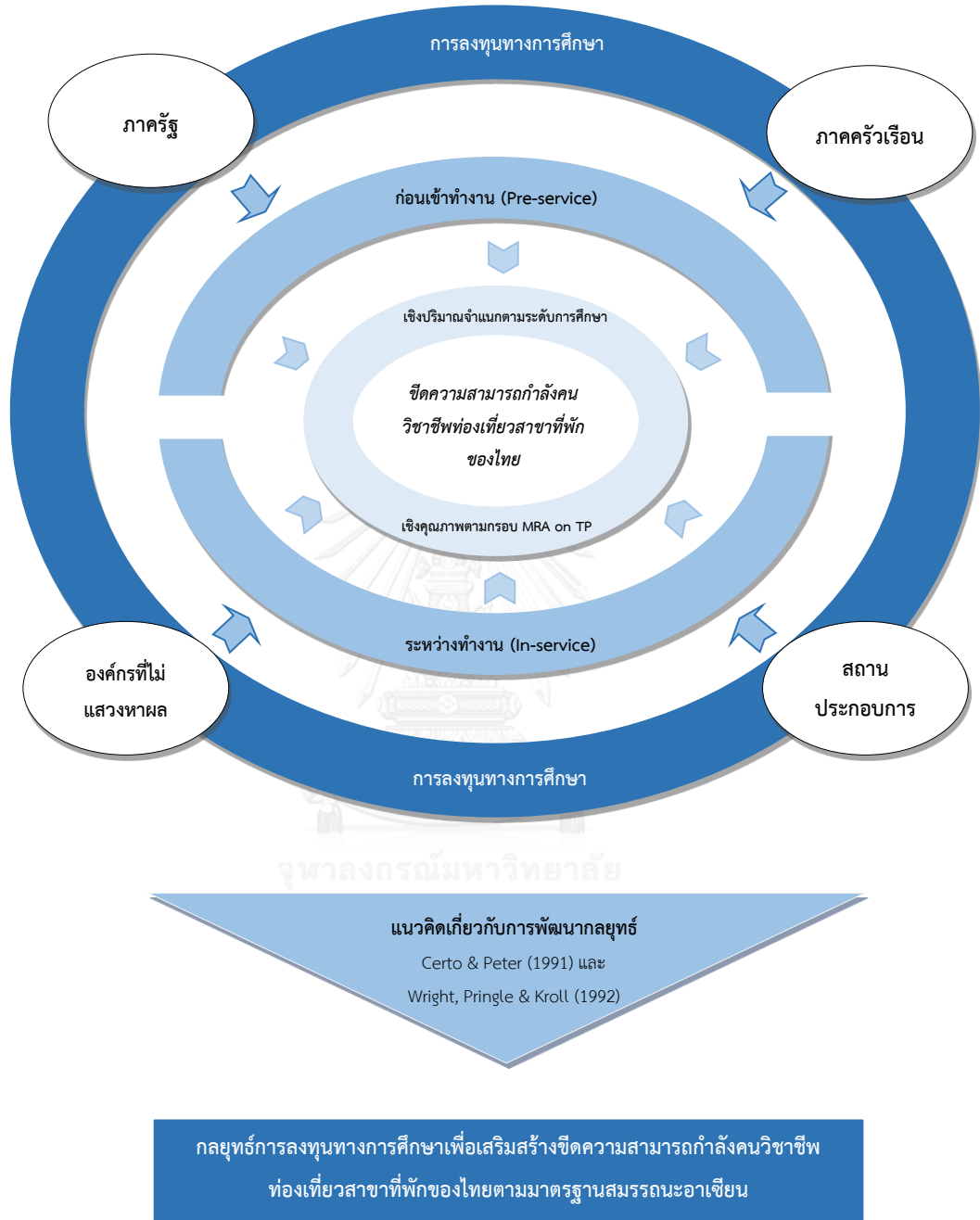
3.2) การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix โดยนำปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ทั้ง 4 ประการมาจับคู่ในรูปของ Matrix และกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ซึ่ง TOWS เป็นการสลับตัวอักษรของคำว่า SWOT ประกอบด้วย

SO Strategy เป็นการจับคู่ จุดแข็ง (S) กับ โอกาส (O) เป็นสถานการณ์ที่ใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่สร้างข้อได้เปรียบ

ST Strategy เป็นการจับคู่ จุดแข็ง (S) กับ ภาวะคุกคาม (T) เป็นความพยายามใช้จุดแข็งเพื่อเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม

WO Strategy เป็นการจับคู่ จุดอ่อน (W) กับ โอกาส (O) เป็นความพยายามที่จะลบล้างจุดอ่อนและอาศัยโอกาสที่มีอยู่

WT Strategy เป็นการจับคู่จุดอ่อน (W) และภาวะคุกคาม (T) เป็นความพยายามที่จะแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคามเพื่อสร้างจุดแข็งและโอกาส



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2) นำไปพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้รับการยกระดับขีดความสามารถรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเป็นการประกันว่ากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยยังคงได้รับประโยชน์จากความได้เปรียบบนพื้นฐานความเป็นไทยและความมีเอกลักษณ์ด้านความโอบอ้อมอารี นำใจงามต่อไป

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงศึกษาธิการ นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเชิงรุก ตอบสนองยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ตอนที่ 1 มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน
 - 1.1 ข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน
 - 1.2 มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน
- ตอนที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย
 - 2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559)
 - 2.2 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระดับกระทรวง
 - 2.3 การพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับกำลังคน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
 - 3.2.1 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ
 - 3.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ
- ตอนที่ 4 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษา
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
- ตอนที่ 5 ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์
 - 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์
- ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงาน
 - 6.2 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน

ตอนที่ 1 มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก 2 แหล่งสำคัญ ได้แก่ (1) ข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน และ (2) มาตรฐานสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน พบว่ามาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน คือ มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานของผู้ประกอบวิชาชีพสาขาที่พักและสาขาการเดินทางในอาเซียน ครอบคลุม 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน กำหนดเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกลไกการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพสาขาการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียนได้โดยเสรีและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practices เพื่อประโยชน์ในการสอนและฝึกอบรมโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักวิชาชีพการท่องเที่ยวและเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาศักยภาพกำลังคนร่วมกัน รวมถึงมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในกลุ่มประเทศสมาชิก ทั้งนี้ ผู้ผ่านการรับรองคุณสมบัติและได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวมีสิทธิในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน รายละเอียดข้อตกลงและมาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนมีดังนี้

1.1) ข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัตிகำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน

วัตถุประสงค์ของข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัตிகำลังคนวิชาชีพอาเซียน หรือ ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA) มีดังนี้ (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554: 25)

- 1) เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายกำลังคนวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียน
- 2) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสอนและฝึกอบรมกำลังคนวิชาชีพบริการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานโดยใช้สมรรถนะเป็นหลักและเพื่อเปิดโอกาสในการสร้างความร่วมมือ เพิ่มขีดความสามารถในหมู่สมาชิกอาเซียน ช่วยยกระดับมาตรฐานสมรรถนะและลดช่องว่างความแตกต่างของกำลังคน

การประชุมสุดยอดอาเซียน เดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2546 (ค.ศ.2003) ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนกำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ.2551 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญและผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้ลงนามในข้อตกลง MRA ของวิชาชีพต่างๆ 7 วิชาชีพเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนี้

- 1) ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน
(ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners)
- 2) ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน
(ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners)
- 3) ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน
(ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)
- 4) ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพวิศวกรของอาเซียน
(ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)
- 5) ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาสถาปัตยกรรมของอาเซียน
(ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)
- 6) ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจของอาเซียน
(ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications)
- 7) กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพบัญชีของอาเซียน
(ASEAN Framework Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)

ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals) สมาชิกอาเซียน 9 ประเทศ (ยกเว้นประเทศไทย) ร่วมกันลงนามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2552 (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554: 26) สำหรับประเทศไทยลงนามในข้อตกลงดังกล่าวแยกออกมาเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2555 เนื่องจากติดเงื่อนไขต้องผ่านการพิจารณาของรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกับข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพอื่นๆ ได้แก่ (1) เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพในสาขาท่องเที่ยวในภูมิภาค (2) เพื่อช่วยให้การศึกษาหรือฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนสอดคล้องกัน และ (3) เพื่อให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการรับรองคุณสมบัติและได้รับใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวมีสิทธิในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้แต่ยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557)

สาระสำคัญของข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน กำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดทำมาตรฐานสมรรถนะของกำลังคนในตำแหน่งต่างๆ โดยใช้คุณสมบัติการศึกษา การฝึกอบรม และ/หรือ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการรับรองมาตรฐาน สำหรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานของกำลังคนที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวของอาเซียน (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals: ACCSTP) เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานของผู้ประกอบวิชาชีพสาขาที่พักและสาขาการเดินทาง ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในระดับอุตสาหกรรม (Common Core Competencies) (2) สมรรถนะเฉพาะสำหรับสาขา (Generic Competencies) และ (3) สมรรถนะที่ควรมีสำหรับตำแหน่งงานนั้น (Functional Competencies) สำหรับสมรรถนะขั้นพื้นฐานกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนจัดทำขึ้นสำหรับ 2 สาขาธุรกิจที่สำคัญ ได้แก่ สาขาที่พัก (Hotel Services) ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง (Tour Services) ครอบคลุม 2 แผนก 9 ตำแหน่งงาน รวมทั้งสิ้น 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน (ASEAN, 2013: 16) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยเฉพาะสาขาที่พัก ด้วยความสำคัญในเชิงปริมาณที่มีกำลังคนในสาขาดังกล่าวเป็นจำนวนมากและเชิงคุณภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาตามบริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป สำหรับสาขาที่พัก (Hotel Services) ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน รายละเอียดมีดังนี้

1) แผนกส่วนหน้า (Front Office)

- 1.1) ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (Front Office Manager)
- 1.2) หัวหน้างานฝ่ายต้อนรับ (Front Office Supervisor)
- 1.3) พนักงานต้อนรับ (Receptionist)
- 1.4) พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)
- 1.5) พนักงานยกกระเป๋า (Bell Boy)

2) แผนกแม่บ้าน (House Keeping)

- 2.1) ผู้จัดการแผนกทำความสะอาด (Executive Housekeeper)
- 2.2) ผู้จัดการฝ่ายซักรีด (Laundry Manager)
- 2.3) ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก (Floor Supervisor)
- 2.4) พนักงานซักรีด (Laundry Attendant)
- 2.5) พนักงานทำความสะอาดห้องพัก (Room Attendant)
- 2.6) พนักงานทำความสะอาดส่วนกลาง (Public Area Cleaner)

3) แผนกงานครัว (Food Production)

- 3.1) หัวหน้าพ่อครัว (Executive Chef)
- 3.2) พ่อครัวแต่ละงาน (Demi Chef)

- 3.3) ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร (Commis Chef)
 - 3.4) พ่อครัวงานขนมหวาน (Chef de Partie)
 - 3.5) ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry)
 - 3.6) งานขนมเบเกอรี่ (Baker)
 - 3.7) งานเนื้อ (Butcher)
- 4) แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Service)**
- 4.1) ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
 - 4.2) ผู้จัดการ Outlet อาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
 - 4.3) หัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ (Head Waiter)
 - 4.4) พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bartender)
 - 4.5) พนักงานเสิร์ฟ (Waiter)

ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนผ่านการลงนามในข้อตกลงร่วมกันเป็นที่เรียบร้อยแล้วทั้ง 10 ประเทศสมาชิก และงานด้านการพัฒนามาตรฐานเป็นงานที่อาเซียนต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการพัฒนาให้เกิดผลในทางปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ซับซ้อนและจำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะตำแหน่งงานต่างๆ ที่ระบุภายใต้วิชาชีพแต่ละประเภทนั้นมีความซับซ้อนของงานและความรับผิดชอบแตกต่างกัน บางตำแหน่งต้องการใช้บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาและได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพมาแล้ว ในขณะที่บางตำแหน่งต้องการบุคลากรที่ผ่านการอบรมระยะสั้นก็เพียงพอ การจัดทำมาตรฐานของบุคลากรจำเป็นต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละงาน สำหรับประเทศไทยการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการท่องเที่ยวอาเซียนยังคงดำเนินต่อไปและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นที่ยอมรับสำหรับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยที่ประกอบวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวให้ได้สมรรถนะตามมาตรฐานอาเซียนต่อไป

1.2) มาตรฐานสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวของอาเซียน

การพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน ข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน กำหนดสมรรถนะขั้นพื้นฐานของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals) สาขาที่พัก (Hotel Services) ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core

Competencies) 5 ตัวชี้วัด สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) 4 แผนก 40 ตัวชี้วัด และ สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies) 23 ตำแหน่งงาน 276 ตัวชี้วัด รวมตัวชี้วัดสมรรถนะ ชั้นพื้นฐานของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน สาขาที่พัก (Hotel Services) จำนวนทั้งสิ้น 321 ตัวชี้วัด รายละเอียดมีดังนี้ (ASEAN, 2011 และสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว, 2555)

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) 5 ตัวชี้วัด

- 1) ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลายได้
- 3) ดำเนินการตามสุขอนามัยในที่ทำงานและระเบียนความปลอดภัย
- 4) ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติด้านสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน
- 5) รักษาและคงความรู้อุตสาหกรรมบริการ

1) แผนกส่วนหน้า (Front Office)

สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) 9 ตัวชี้วัด

- 1) สื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมการบริการ สินค้า และการต้อนรับ
- 3) ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป
- 4) ใช้เครื่องมือทางธุรกิจและเทคโนโลยีทั่วไป
- 5) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์
- 6) พัฒนาและแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง
- 7) บริหารจัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ
- 8) สื่อสารภาษาอังกฤษได้ในระดับปฏิบัติการพื้นฐาน
- 9) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

1.1) ผู้จัดการแผนกส่วนหน้า (Front Office Manager) 20 ตัวชี้วัด

- 1.1.1) จัดให้มีและรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน
- 1.1.2) บริหารจัดการการบริการแขกที่มาพักอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.3) เตรียมและตรวจสอบงบประมาณการประกอบการ
- 1.1.4) จัดการดำเนินการด้านการเงินภายในวงงบประมาณ
- 1.1.5) บริหารจัดการจัดซื้อสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า
- 1.1.6) บริหารธุรกิจให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 1.1.7) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

- 1.1.8) ควบคุมและบริหารความสัมพันธ์บนความหลากหลายในสถานที่ทำงาน
- 1.1.9) จัดการให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.10) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 1.1.11) ตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.1.12) จัดทำขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.1.13) เตรียมการและจัดฝึกอบรม
- 1.1.14) จัดให้มีการฝึกอบรมกลุ่มย่อย
- 1.1.15) ตรวจสอบและประเมินผลประสิทธิภาพของผลการฝึกอบรม
- 1.1.16) วางแผนบริหารและจัดการประชุม
- 1.1.17) รักษามาตรฐานและข้อมูลทางการเงิน
- 1.1.18) วางแผนและจัดการอพยพแขกโรงแรมออกจากอาคาร
- 1.1.19) วางแผนและจัดระบบและระเบียบปฏิบัติ
- 1.1.20) อ่านเขียนภาษาอังกฤษได้ในระดับสูง

1.2) หัวหน้าแผนกต้อนรับ (Front Office Supervisor) 19 ตัวชี้วัด

- 1.2.1) ให้บริการด้านที่พัก
- 1.2.2) ให้การต้อนรับและดำเนินการตามขั้นตอนการจองห้องพัก
- 1.2.3) ให้บริการระบบจองผ่านคอมพิวเตอร์
- 1.2.4) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินสำหรับรายการบริการต่างๆ
- 1.2.5) รักษาการจัดเก็บเอกสารและระบบการสืบค้นข้อมูล
- 1.2.6) ดำเนินธุรกรรมสำหรับการซื้อสินค้าหรือบริการ
- 1.2.7) รักษาข้อมูลทางการเงินของลูกค้า
- 1.2.8) จัดเตรียมเอกสารทางการเงินประจำวัน
- 1.2.9) จัดให้มีและรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน
- 1.2.10) จัดการบริการลูกค้า/แขกอย่างมีคุณภาพ
- 1.2.11) รับและเก็บรักษาสินค้าที่รับเข้ามาอย่างถูกต้องตามระเบียบ
- 1.2.12) ดูแล ติดตาม และจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลาย
- 1.2.13) จัดตารางการทำงานและมอบหมายงานให้พนักงาน
- 1.2.14) ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานประจำ
- 1.2.15) ฝึกสอนพนักงานอื่นให้เกิดทักษะในการทำงาน
- 1.2.16) จัดมาตรการรักษาความปลอดภัยแก่ลูกค้าบุคคลสำคัญ
- 1.2.17) ดูแลจัดการผู้มีเงินมา

1.2.18) ตรวจสอบการปฏิบัติงาน/บัญชีธุรกรรม ภาคกลางคืน

1.2.19) รักษามาตรฐานและข้อมูลด้านการเงิน

1.3) พนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office Attendant) 7 ตัวชี้วัด

1.3.1) ให้บริการด้านที่พัก

1.3.2) รับและดำเนินการตามขั้นตอนการจองห้องพัก

1.3.3) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินสำหรับรายการบริการต่างๆ

1.3.4) รักษาและจัดเก็บเอกสารและระบบสืบค้นข้อมูล

1.3.5) ดำเนินธุรกรรมสำหรับการซื้อสินค้าและบริการ

1.3.6) จัดเก็บรักษาข้อมูลทางการเงินของลูกค้า

1.3.7) เตรียมหลักฐานทางการเงินประจำวัน

1.4) พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator) 5 ตัวชี้วัด

1.4.1) ปฏิบัติหน้าที่ใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX

1.4.2) รับและโอนโทรศัพท์สายเข้า

1.4.3) อำนวยความสะดวกโทรศัพท์สายออก

1.4.5) ให้ข้อมูลด้านโทรศัพท์ระหว่างประเทศ

1.5) พนักงานชนสัมพันธ์ (Bell Boy) 3 ตัวชี้วัด

1.5.1) จัดให้มีพนักงานชนสัมพันธ์และบริการชนสัมพันธ์

1.5.2) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย

1.5.3) ดูแลรักษาและจัดเก็บสิ่งของมีค่า

2) แผนกแม่บ้าน (Housekeeping) UNIVERSITY

สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) 6 ตัวชี้วัด

1) สื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป

3) ใช้เครื่องมือทางธุรกิจและเทคโนโลยีทั่วไป

4) ส่งเสริมการบริการ สินค้า และการต้อนรับ

5) จัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ

6) สื่อสารภาษาอังกฤษ ได้ในระดับปฏิบัติการพื้นฐาน

สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

2.1) ผู้บริหารแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper) 13 ตัวชี้วัด

2.1.1) บริหารจัดการทรัพย์สินที่เป็นวัตถุ/วัสดุ/อาคารและโครงสร้างพื้นฐาน

2.1.2) เตรียมและตรวจสอบงบประมาณการประกอบการ

- 2.1.3) จัดการดำเนินการด้านการเงินภายในวงงบประมาณ
- 2.1.4) บริหารธุรกิจให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 2.1.5) จัดการให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.1.6) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 2.1.7) ตรวจสอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.1.8) จัดเตรียมและฝึกอบรมพนักงาน
- 2.1.9) จัดให้มีการฝึกอบรมกลุ่มย่อย
- 2.1.10) ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของผลการฝึกอบรม
- 2.1.11) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์
- 2.1.12) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
- 2.1.13) อ่านเขียนภาษาอังกฤษได้ในระดับสูง

2.2) ผู้จัดการแผนกซักกรีด (Laundry Manager) 22 ตัวชี้วัด

- 2.2.1) จัดให้มีและรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน
- 2.2.2) บริหารจัดการการบริการแขกที่มาพักอย่างมีคุณภาพ
- 2.2.3) เตรียมและตรวจสอบงบประมาณการประกอบการ
- 2.2.4) บริหารการจัดซื้อสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า
- 2.2.5) ดูแล ควบคุม และสั่งซื้อสินค้าคงคลังใหม่
- 2.2.6) รับและจัดเก็บสินค้าที่รับเข้ามาอย่างถูกต้องตามระเบียบ
- 2.2.7) บริหารจัดการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมาย
- 2.2.8) ดูแลและจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลายของพนักงานในที่ทำงาน
- 2.2.9) จัดการให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2.10) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 2.2.11) จัดตารางทำงานและมอบหมายงานให้พนักงาน
- 2.2.12) ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานประจำในที่ทำงาน
- 2.2.13) ดูแล ตรวจสอบมาตรฐานการทำงาน of พนักงาน
- 2.2.14) ดำเนินการประเมินการทำงาน of พนักงานตามขั้นตอน
- 2.2.15) จัดเตรียมและฝึกอบรมพนักงาน
- 2.2.16) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน
- 2.2.17) ดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มย่อย
- 2.2.18) ติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม
- 2.2.19) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์

- 2.2.20) วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม
- 2.2.21) มีทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษในระดับสูง
- 2.2.22) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

2.3) หัวหน้าแผนกห้องพัก (Floor Supervisor) 12 ตัวชี้วัด

- 2.3.1) จัดให้มีและรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน
- 2.3.2) จัดให้มีการบริการลูกค้า/แขกอย่างสุภาพ
- 2.3.3) ดูแล ควบคุมและสั่งซื้อสินค้าคงคลังใหม่
- 2.3.4) รับและจัดเก็บสินค้าที่รับเข้ามาอย่างถูกต้องตามระเบียบ
- 2.3.5) ดูแลและจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลายในที่ทำงาน
- 2.3.6) ดูแลตรวจสอบการปฏิบัติงานประจำวัน
- 2.3.7) จัดตารางการทำงานและมอบหมายงานแก่พนักงาน
- 2.3.8) ดูแลตรวจสอบมาตรฐานการทำงานของพนักงาน
- 2.3.9) ดำเนินการประเมินการทำงานของพนักงาน
- 2.3.10) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน
- 2.3.11) วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม
- 2.3.12) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาล

2.4) พนักงานซักรีด (Laundry Attendant) 4 ตัวชี้วัด

- 2.4.1) สามารถใช้และรักษาเครื่องอุตสาหกรรมซักรีด
- 2.4.2) ทำความสะอาดพื้นที่ทำงานและรักษาอุปกรณ์
- 2.4.3) ซักรีดเสื้อผ้าลินินและเสื้อผ้าของลูกค้า
- 2.4.4) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย

2.5) พนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant) 4 ตัวชี้วัด

- 2.5.1) ให้บริการดูแลและทำความสะอาดห้องพักแก่ลูกค้า
- 2.5.2) ทำความสะอาดและเตรียมห้องพักแก่ลูกค้า
- 2.5.3) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย
- 2.5.4) เสริมสร้างและแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยและการเปลี่ยนแปลง

2.6) พนักงานทำความสะอาดส่วนกลาง (Public Area Cleaner) 4 ตัวชี้วัด

- 2.6.1) ให้บริการด้านแม่บ้านแก่ลูกค้า
- 2.6.2) ทำความสะอาดพื้นที่ทั่วไป เครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ
- 2.6.3) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย
- 2.6.4) ทำความสะอาดและรักษาอุปกรณ์และพื้นที่ในการทำงาน

3) แผนงานครัว (Food Production)

สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) 15 ตัวชี้วัด

- 1) สื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ทำงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป
- 3) ส่งเสริมสินค้าและการบริการด้านอาหาร
- 4) ทำความสะอาดและรักษาเครื่องใช้ภายในครัว
- 5) เตรียมอาหารและรักษาจัดเก็บอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ
- 6) ใช้เทคนิคประกอบอาหารทางการค้าเบื้องต้นได้
- 7) ใช้วิธีการรักษาความปลอดภัยมาตรฐานในการเก็บรักษาอาหาร
- 8) จัดเตรียมอาหาร สินค้าและผลิตภัณฑ์อาหาร
- 9) นำเสนอ จัดแสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์อาหาร
- 10) รับสินค้า จัดเก็บสินค้าตามระเบียบอย่างปลอดภัย
- 11) รับและจัดเก็บอาหารและเครื่องใช้ในครัว
- 12) รับคำร้องเรียนและแก้ปัญหาคำร้องเรียนของลูกค้า
- 13) อ่านและตีความวิธีใช้ ข้อเสนอแนะแผนผังต่างๆ
- 14) พูดภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติการได้
- 15) ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

3.1) ผู้บริหารแผนกพ่อครัว (Executive Chef) 29 ตัวชี้วัด

- 3.1.1) จัดให้มีและรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน
- 3.1.2) บริหารจัดการการบริการแขกที่มาพักอย่างมีคุณภาพ
- 3.1.3) เตรียมการและตรวจสอบงบประมาณการประกอบอาหาร
- 3.1.4) จัดการดำเนินการด้านการเงินภายในวงงบประมาณ
- 3.1.5) จัดการด้านการซื้อสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า
- 3.1.6) จัดดำเนินการธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 3.1.7) ดูแลและจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลายในที่ทำงาน
- 3.1.8) บริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.1.9) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 3.1.10) จัดตารางการทำงานและมอบหมายงานแก่พนักงาน
- 3.1.11) ดำเนินการประเมินการทำงานของพนักงาน
- 3.1.12) เตรียมและดำเนินการฝึกอบรม

- 3.1.13) ดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มย่อย
- 3.1.14) ดูแลและประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม
- 3.1.15) สามารถใช้หลัก ระเบียบการปฏิบัติการบริการและควบคุมกิจการอาหาร
- 3.1.16) พัฒนายุทธศาสตร์ด้านการตลาดและประสานงานกิจกรรมส่งเสริมการขาย
- 3.1.17) จัดทำอาหารเพื่อให้เหมาะกับความต้องการด้านโภชนาการและวัฒนธรรม
- 3.1.18) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด
- 3.1.19) พัฒนาและควบคุมแนวทางการปฏิบัติงาน
- 3.1.20) จัดให้มีและรักษาการควบคุมคุณภาพในการผลิตอาหาร
- 3.1.21) จัดการและดูแลการจัดงานพิเศษต่างๆ
- 3.1.22) ดูแลตรวจตรารายรับและรายจ่าย
- 3.1.23) ดูแลตรวจตราและรักษาคอมพิวเตอร์สำหรับธุรกิจ
- 3.1.24) จัดดำเนินการด้านการบริการอาหาร
- 3.1.25) เลือกระบบการบริการอาหาร
- 3.1.26) วางแผนและจัดการกิจการอาหารตามเมนู
- 3.1.27) ให้การสนับสนุนด้านวิชาชีพแก่เพื่อนร่วมงาน
- 3.1.28) อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในระดับสูง
- 3.1.29) ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่ซับซ้อนได้

3.2) รองพ่อครัว (Demi Chef) 16 ตัวชี้วัด

- 3.2.1) จัดให้มีและรักษาสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในที่ทำงาน
- 3.2.2) จัดให้มีและรักษาการควบคุมคุณภาพในการผลิตอาหาร
- 3.2.3) ดูแล ควบคุม และสิ่งวัสดุดิบและสิ่งจำเป็นในการประกอบอาหาร
- 3.2.4) ดูแลการปฏิบัติงานประจำในที่ทำงาน
- 3.2.5) รักษาวิธีการเก็บรักษาปรุงแล้วอย่างปลอดภัย
- 3.2.6) วางแผน เตรียมการ และจัดแสดงการบริการอาหารบุฟเฟต์
- 3.2.7) จัดเตรียมซูป
- 3.2.8) จัดเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อยและสลัด
- 3.2.9) จัดเตรียมเนื้อแล้วเป็นชิ้นในขนาดที่กำหนด
- 3.2.10) จัดเตรียมและทำอาหารประเภทไก่และเนื้อ
- 3.2.11) จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง
- 3.2.12) จัดเตรียมแซนด์วิชประเภทต่างๆ
- 3.2.13) จัดเตรียมและทำอาหารทะเล

3.2.14) จัดเตรียมขนมหวานประเภทช็อกโกแลตและขนมอื่นๆ

3.2.15) จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น

3.2.16) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะการทำงาน

3.3) ผู้ช่วยพ่อครัว (Commis Chef) 10 ตัวชี้วัด

3.3.1) ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานในที่ทำงาน

3.3.2) จำแนกและเตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ

3.3.3) รักษาวิธีการเก็บรักษาอาหารปรุงแล้วอย่างปลอดภัย

3.3.4) จัดเตรียมซूप

3.3.5) จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง

3.3.6) จัดเตรียมแซนด์วิชประเภทต่างๆ

3.3.7) จัดเตรียมเนื้อแล่เป็นชิ้นในขนาดที่กำหนด

3.3.8) จัดเตรียมและทำอาหารประเภทไก่และเนื้อ

3.3.9) จัดเตรียมและทำอาหารทะเล

3.3.10) จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น

3.4) หัวหน้าพ่อครัวขนมหวาน (Chef de Partie) 21 ตัวชี้วัด

3.4.1) จัดให้มีและรักษาสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในที่ทำงาน

3.4.2) ดูแลให้มีการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ

3.4.3) จัดเตรียมและดูแลงบประมาณด้านการปฏิบัติงาน

3.4.4) จัดดำเนินงานทางการเงินในวงงบประมาณ

3.4.5) ตรวจสอบ ควบคุม และจัดการซื้อสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า

3.4.6) ดูแลควบคุม และสั่งซื้อวัตถุดิบและสิ่งจำเป็นในการประกอบอาหาร

3.4.7) รับ เก็บสินค้าและวัตถุดิบสำหรับประกอบอาหารในที่ที่ปลอดภัย

3.4.8) จัดทำตารางและมอบหมายการทำงานแก่พนักงาน

3.4.9) ดูแลการปฏิบัติงานประจำในที่ทำงาน

3.4.10) ดูแลมาตรฐานการทำงานของพนักงาน

3.4.11) ดำเนินการประเมินการทำงานของพนักงาน

3.4.12) สอนทักษะการทำงานแก่เจ้าหน้าที่

3.4.13) เตรียมการและจัดวาง petits fours

3.4.14) เตรียมการและจัดวาง น้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง

3.4.15) เตรียมการจัดวาง ขนมเค้กอัลมอนต์

3.4.16) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์ช็อกโกแลต

- 3.4.17) เตรียมการและจัดวางอาหารหวาน
- 3.4.18) เตรียมการและจัดวางขนมหวาน ขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก
- 3.4.19) จัดเตรียมทำเค้กและขนมปัง
- 3.4.20) จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทยีสต์
- 3.4.21) จัดเตรียมผลิตภัณฑ์ขนมปังอบ

3.5) ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry) 7 ตัวชี้วัด

- 3.5.1) เตรียมการและจัดวาง Petits fours
- 3.5.2) เตรียมการและจัดวาง น้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง
- 3.5.3) เตรียมการและจัดวางขนมเค้กอัลมอนต์
- 3.5.4) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์ช็อกโกแลต
- 3.5.5) เตรียมการและจัดวางอาหารหวาน
- 3.5.6) เตรียมการและจัดวางขนมหวาน ขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก
- 3.5.7) เตรียมการทำเค้กและขนมปัง

3.6) งานขนมปัง (Baker) 2 ตัวชี้วัด

- 3.6.1) จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทยีสต์
- 3.6.2) จัดเตรียมผลิตภัณฑ์เบเกอรี่

3.7) งานเนื้อ (Butcher) 2 ตัวชี้วัด

- 3.7.1) จำแนกและจัดเตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ
- 3.7.2) จัดเตรียมแบ่งสัดส่วนของเนื้อที่ตัด

4) แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service)

สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) 10 ตัวชี้วัด

- 1) สื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป
- 3) ส่งเสริมการบริการและสินค้าด้านการต้อนรับ
- 4) รับสินค้าและจัดเก็บสินค้าตามระเบียบอย่างปลอดภัย
- 5) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ
- 6) ดำเนินการประสานงานระหว่างห้องครัวและพื้นที่บริการ
- 7) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ
- 8) พัฒนาและรักษาอาหารและเครื่องดื่ม
- 9) รับและแก้ปัญหาคำติชมของลูกค้า
- 10) สื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติการได้

สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

4.1) ผู้อำนวยการแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director) 23 ตัวชี้วัด

- 4.1.1) จัดการด้านทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ/วัสดุ/โครงสร้างพื้นฐาน
- 4.1.2) เตรียมการและดูแลงบประมาณการดำเนินการ
- 4.1.3) จัดดำเนินการการเงินภายในวงเงินงบประมาณ
- 4.1.4) จัดเตรียมใบแสดงฐานะทางการเงิน
- 4.1.5) รักษามาตรฐานทางการเงินและบันทึก
- 4.1.6) ตรวจสอบกระบวนการทางการเงิน
- 4.1.7) พัฒนาและดำเนินการวางแผนหรืออรรถรงค์ทางธุรกิจ
- 4.1.8) พัฒนายุทธศาสตร์การตลาดและประสานงานด้านการขาย
- 4.1.9) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- 4.1.10) จัดดำเนินการประกอบธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 4.1.11) พัฒนาและดูแลแนวทางการปฏิบัติงาน
- 4.1.12) มีบทบาทนำและบริหารบุคคล
- 4.1.13) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 4.1.14) เตรียมการและจัดฝึกอบรม
- 4.1.15) ดูแลและประเมินผลการฝึกอบรม
- 4.1.16) ดูแลมาตรฐานการทำงานของพนักงาน
- 4.1.17) วางแผนการประเมินผลงานของพนักงาน
- 4.1.18) ดำเนินการประเมินการทำงานของพนักงาน
- 4.1.19) ทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมการบริหารทั่วไป
- 4.1.20) เตรียมการ จัดทำและนำเสนอรายงานต่างๆ
- 4.1.21) จัดทำและเก็บรักษาเอกสารและระบบสืบค้นเอกสาร
- 4.1.22) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์
- 4.1.23) อ่านและเขียนภาษาอังกฤษได้ในระดับสูง

4.2) ผู้จัดการห้องอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager) 29 ตัวชี้วัด

- 4.2.1) จัดให้มีและรักษาสภาพการณ์ที่ปลอดภัยในการทำงาน
- 4.2.2) จัดให้มีและรักษาการควบคุมคุณภาพในการประกอบอาหาร
- 4.2.3) จัดการด้านทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ/วัสดุ/โครงสร้างพื้นฐาน
- 4.2.4) เตรียมการและดูแลงบประมาณการดำเนินการ
- 4.2.5) จัดดำเนินการการเงินภายในวงเงินงบประมาณ

- 4.2.6) จัดการด้านการซื้อสินค้าคงคลังและตรวจรายการสินค้า
- 4.2.7) ดูแลตรวจตรารายรับและรายจ่าย
- 4.2.8) จัดการเอกสารทางการเงินประจำวัน
- 4.2.9) พัฒนาและดำเนินการวางแผนหรือรณรงค์ทางธุรกิจ
- 4.2.10) พัฒนาศาสตร์การตลาดและประสานงานด้านการขาย
- 4.2.11) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- 4.2.12) จัดดำเนินการประกอบธุรกิจตามข้อกำหนดของกฎหมาย
- 4.2.13) จัดดำเนินการมูมกาแพ
- 4.2.14) บริการจัดงานที่โรงแรมหรือห้องอาหาร
- 4.2.15) ดูแลและจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลายในการทำงาน
- 4.2.16) บริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2.17) จัดการและดูแลการจัดงานพิเศษต่างๆ
- 4.2.18) มีบทบาทนำและบริหารงานบุคคล
- 4.2.19) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะการทำงาน
- 4.2.20) ดูแลตรวจตราการปฏิบัติงานในที่ทำงาน
- 4.2.21) ดูแลมาตรฐานการทำงานของพนักงาน
- 4.2.22) ดำเนินการประเมินการทำงานของพนักงาน
- 4.2.23) วางแผนและจัดการการอบรมตามลำดับ
- 4.2.24) ดูแล ตรวจตราและประเมินผลของการอบรม
- 4.2.25) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 4.2.26) จัดทำตารางและมอบหมายการทำงานแก่พนักงาน
- 4.2.27) สนทนาเป็นภาษาอังกฤษเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ซับซ้อนได้
- 4.2.28) อ่านและเขียนภาษาอังกฤษได้ในระดับสูง
- 4.2.29) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

4.3) หัวหน้าบริกร (Head Waiter) 11 ตัวชี้วัด

- 4.3.1) จัดให้มีและรักษาสภาวะการณ์ที่ปลอดภัยในการทำงาน
- 4.3.2) ดูแลให้มีการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ
- 4.3.3) จัดบริการแบบ (Gueridon service)
- 4.3.4) จัดการบริการแบบทางการ (Silver service)
- 4.3.5) ให้บริการเครื่องดื่มไวน์ประเภทต่างๆ
- 4.3.6) เตรียมการและเสิร์ฟอาหารค็อกเทลได้

- 4.3.7) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะการทำงาน
- 4.3.8) ดูแลมาตรฐานการทำงานของพนักงาน
- 4.3.9) ดูแลตรวจตราการปฏิบัติงานในที่ทำงาน
- 4.3.10) จัดทำตารางและมอบหมายการทำงานแก่พนักงาน
- 4.3.11) กล่าวทักทายและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีแก่ลูกค้า

4.4) พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bar Tender) 8 ตัวชี้วัด

- 4.4.1) ทำความสะอาดบาร์และพื้นที่บริการอาหาร
- 4.4.2) สามารถใช้เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในบาร์
- 4.4.3) สามารถใช้ระบบตู้แช่และที่เก็บไวน์
- 4.4.4) เตรียมการและเสิร์ฟอาหารค็อกเทลได้
- 4.4.5) ให้บริการเครื่องดื่มไวน์ประเภทต่างๆ
- 4.4.6) จำหน่ายเครื่องดื่มสุรา แอลกอฮอล์ในพื้นที่
- 4.4.7) จัดการการบริการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อย่างรับผิดชอบตามระเบียบ
- 4.4.8) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มที่ไม่ใช่แอลกอฮอล์

4.5) บริกร (Waiter) 5 ตัวชี้วัด

- 4.5.1) รับรายการอาหารตามสั่งและให้บริการที่โต๊ะอาหาร
- 4.5.2) ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าในเรื่องการบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม
- 4.5.3) ดำเนินธุรกรรมด้านการเงินสำหรับการสั่งซื้อสินค้าและบริการ
- 4.5.4) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มที่ไม่ใช่แอลกอฮอล์
- 4.5.5) ให้บริการด้านอาหารในห้องพัก

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตอนต้นที่ 2 เกี่ยวกับการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยจาก 3 แหล่งที่มา ได้แก่ (1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) (2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระดับกระทรวง และ (3) การพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย พบว่าแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ (1) การสร้างกำลังแรงงานใหม่ หรือก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Education and Training) และ (2) การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (In-service Training) รายละเอียดการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยมีดังนี้

2.1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) กำหนดแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม สาระสำคัญของแนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

1) จัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพรองรับการเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเร่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะตามคุณวุฒิวิชาชีพและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน สามารถนำไปประเมินค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะอาชีพ และประสบการณ์ตามกลไกของตลาดแรงงาน

2) เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศและยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษาควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

3) สร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานและการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศในลักษณะเกื้อกูลผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ

4) ยกกระดับคุณภาพกำลังแรงงานโดยดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาผ่านการศึกษาศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดความรู้ ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

5) จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขาเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงานรวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน

6) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานและทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ รายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 -2559)

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนสู่ สังคมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่าง ยั่งยืน	<p>1) <u>จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิวิชาชีพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงาน ภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม</u></p> <p>2) <u>เตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา</u></p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับ โครงสร้าง เศรษฐกิจสู่การ เติบโตอย่างมี คุณภาพและ ยั่งยืน	<p>1) พัฒนาสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดใหม่โดยศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในเชิงลึกของผู้บริโภคในตลาดเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มผู้บริโภครายได้ปานกลางและระดับสูงในจีนและอินเดียที่มีแนวโน้มจะเป็นกำลังซื้อหลักของประเทศ ศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบและมาตรการที่มีใช้ภาชีรูปแบบใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งที่เอื้อประโยชน์และเป็นอุปสรรคในการส่งออกของไทยไปยังตลาดใหม่ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและกระตุ้นผู้ประกอบการไทยให้นำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิต ตลอดจนมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการเพื่อพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์มากขึ้น</p> <p>2) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจไทยให้สามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม <u>สร้างและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ส่งเสริมการยกระดับองค์ความรู้และทักษะผู้ประกอบการทั้งด้านการผลิต การตลาด และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการบริหารธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล</u> นอกจากนี้ จะต้องมีการมาตรการทางการเงินที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อการต่อยอดประกอบหรือปรับปรุงธุรกิจได้</p> <p>3) ขยายฐานการผลิตและการตลาดของภาคธุรกิจบริการที่มีศักยภาพออกสู่ตลาดต่างประเทศโดยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและภาษีให้ทัดเทียมกับประเทศคู่แข่ง ส่งเสริมการค้าและบุกเบิกตลาดใหม่ๆ ที่มีศักยภาพ เสริมสร้าง เครือข่ายความร่วมมือของธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการลงทุนในตลาดต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการขยายตลาด</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
	แนวทางการพัฒนา
	<p>ของธุรกิจบริการที่มีศักยภาพของไทย <u>พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะการบริหารและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและพัฒนามาตรฐานธุรกิจและวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล</u></p> <p>4) <u>พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนในภาคบริการทั้งในประเทศและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศในภาคบริการโดยปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลภาคบริการโดยรวมของประเทศและข้อมูลเชิงลึกในสาขาบริการที่มีศักยภาพ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบและสิทธิประโยชน์ให้เอื้อต่อการลงทุน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมธุรกิจบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ</u></p> <p>5) <u>เพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการผลิต สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างคุณค่าสินค้าอุตสาหกรรมเพื่อลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ รวมทั้งประสานความร่วมมือการพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถาบันเฉพาะทางในการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะ มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และองค์ความรู้</u></p> <p>6) <u>เพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกกระดับ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสาขาเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี</u></p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความ เชื่อมโยงกับ ประเทศใน ภูมิภาคเพื่อ ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและ สังคม	<p>7) <u>ยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานโดยดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน</u></p> <p>8) <u>จัดทำฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมของข้อมูลตลาดแรงงานไทยทั้งในด้านกำลังแรงงานและความต้องการจำแนกตามรายสาขา เศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่เป็นระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างกำลังแรงงานกับความต้องการในตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานได้ทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของกำลังแรงงาน</u></p>
	<p>1) <u>พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพ ในการร่วมพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ ภาคการผลิต อุตสาหกรรม แปรรูปรวมทั้งผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องประชาคมอาเซียนให้ได้รับข้อมูลและศึกษากฎระเบียบและข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาษา ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมเพื่อให้มีความเข้าใจชัดเจน เพื่อให้มีความรู้และมีสมรรถนะในการแข่งขันในระบบเสรีเพื่อเตรียมความพร้อมของธุรกิจในการได้ประโยชน์จากความเป็นเสรีทั้งด้านการค้า การลงทุนและบริการการเสริมสร้างความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาตลอดจนแนวทางการขยายตลาดตามโอกาสและข้อตกลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น</u></p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
	แนวทางการพัฒนา
	<p>2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล <u>ตลอดจนยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษาและความรอบรู้ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนโดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ</u></p> <p>3) <u>เร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกัน และจัดทำแผนบูรณาการกับประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและทักษะแรงงานรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศและอนุภูมิภาค และการเตรียมการด้านกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย</u></p>

2.2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระดับกระทรวง

2.2.1) ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)

การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นเหตุผลสำคัญที่ประเทศสมาชิกอาเซียนต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล สำหรับสถานการณ์การผลิตและการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยกำลังมีปัญหา การผลิตกำลังคนส่วนใหญ่เป็นไปตามความสามารถในการผลิตของสถานศึกษา กำลังคนระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย ส่งผลให้ประเทศขาดกำลังคนระดับกลาง สำหรับคุณภาพกำลังคน พบว่ากำลังคนที่ผลิตได้ขาดคุณลักษณะทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น นอกจากนี้พบปัญหาในเชิงระบบ ได้แก่ ขาดระบบกลไกในการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายผลิตและฝ่ายผู้ใช้ ขาดความร่วมมือและการประสานระหว่างภาครัฐด้วยกันเองและกับภาคเอกชน ขาดฐานข้อมูลกำลังคนที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ขาดการกำหนดมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดทำยุทธศาสตร์การผลิต

และพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561 ระบุวิสัยทัศน์ ดังนี้ “ระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศมีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน” เป้าหมายในปี พ.ศ.2561 กำหนดไว้ดังนี้

- 1) มีกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) และมีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- 2) มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อรับรองสมรรถนะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
- 3) ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกงานให้มากขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนในระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
- 4) สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา : สามัญศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็น 60:40
- 5) กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65 และมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐาน
- 6) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ต่อปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2554

กรอบการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้แก่

- 1) กำหนดทิศทางการความต้องการกำลังคนและสร้างระบบความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งกลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้ สถาบันการศึกษา และศูนย์ฝึกอาชีพ
- 2) พัฒนาระบบคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อรับรองความรู้เชิงวิชาการ สมรรถนะวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับหรือประเภทการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพ พร้อมจัดตั้งองค์กรเพื่อรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพตลอดจนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ ผู้บริหาร และสถาบันการศึกษา

3) พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม การแนะแนวการศึกษาและอาชีพเพื่อจูงใจให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของตนเอง ตลาดแรงงาน และยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ

4) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเรียนรู้ในงานอาชีพ โดยขยายระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกหัดงานอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการทำงานควบคู่การเรียน

2.2.2) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองทัพอากาศไทย พ.ศ.2555-2559

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬาในฐานะเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับปี พ.ศ.2555-2559 ขึ้นเพื่อกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาการท่องเที่ยวของไทยให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นองค์รวมและเกิดการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการผลักดันให้มีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเพื่อนำไปสู่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงความสมดุลและ ความยั่งยืน ทั้งนี้ แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2555-2559 กำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาการท่องเที่ยวไทยในประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการ แข่งขันไว้ดังนี้ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554)

1) พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนในสาขาท่องเที่ยว โดยเฉพาะการพัฒนาภาคธุรกิจ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ รวมถึงศักยภาพของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในด้านอื่นๆ ให้ได้มาตรฐานเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปิดเสรีภาคบริการท่องเที่ยว

2) พัฒนาและผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านการ ท่องเที่ยวในกลุ่มประเทศอาเซียน

3) ผลักดันให้มีการจัดตั้งสถาบันกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็น รูปธรรมโดยทำหน้าที่ในการกำหนด กำกับและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการบริการใน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวรวมทั้งบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานตรงตามตำแหน่งที่ตลาดแรงงานต้องการและมีความเพียงพอ

4) ส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นทั้งทางการ ปฏิบัติงานเฉพาะทางวิชาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาด ย่อม รวมทั้งหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและหลักสูตรพัฒนาผู้สอน

ปี พ.ศ.2554 กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนาบริการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการท่องเที่ยว วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและจัดทำแผนสำหรับกรมการท่องเที่ยวในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการบริการท่องเที่ยวของประเทศไทย พ.ศ.2555-2559 (กรมการท่องเที่ยว, 2555: 43-45) กิจกรรมที่จำเป็นและควรมีการดำเนินงานภายใน 5 ปี เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านการท่องเที่ยวสำหรับบุคลากรไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง โครงการระบุไว้ในแผนฯ ดังนี้

- 1) การประเมินองค์ความรู้และทักษะที่แรงงานไทยยังขาดอยู่และจำเป็นต้องเติมเต็ม
- 2) การออกแบบเนื้อหา วิชาและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Training Package) เพื่อเติมเต็มความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากร
- 3) การประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการฝึกอบรมตาม Training Package

2.2.3) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555–2559)

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงานโดยการพัฒนาประชากรวัยแรงงานให้มีงานทำ มีศักยภาพ สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้ประชากรมีงานทำ การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนภายใต้การเปิดเสรีด้านการค้าบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555–2559) (กระทรวงแรงงาน, 2554) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนในภาคแรงงาน (2) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (3) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (4) การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน และ (5) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555–2559) เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ สรุปแนวทางการดำเนินการได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1) พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้างและระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศเพื่อเพิ่มผลผลิตของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงโดยการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ การส่งเสริมและพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรม การผลิตและบริการควบคู่การยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน เป็นต้น

2) พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือระดับสูงและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด สามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อลดทอนปัจจัยด้านลบให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันต้องเร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาาระบบข้อมูลและการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคีและเขตการค้าเสรี การดำเนินมาตรการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนาาระบบบริหารจัดการและบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีระบบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์หัตถ์ตามสถานการณ์แรงงานในประเทศ รวมทั้ง ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยด้านแรงงานระหว่างประเทศ

1.2) ส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบในทางลบแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3) ส่งเสริมการศึกษารายงานในเรื่องการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศในบริบทต่างๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การศึกษาความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวรายสาขา การศึกษาระบบการเก็บค่าธรรมเนียม (Levy) การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

1.4) ส่งเสริมให้มีการกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

1.5) ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคีและกรอบเจรจาเขตการค้าเสรีเพื่อเกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

2) ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เตรียมการรองรับในการลดผลกระทบและแสวงหาโอกาสจากการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2558 ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1) ดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมภาษาอังกฤษและวัฒนธรรมอาเซียนให้กับแรงงาน

2.2) ดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาต่อภาคแรงงานผู้ประกอบการ สมาคมวิชาชีพต่างๆ ได้ทราบและมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจและนักบัญชี

2.2.4) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2555–2559)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2555–2559) วัตถุประสงค์เพื่อยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล เพิ่มผลิตภาพแรงงาน ยกย่องเกียรติของกำลังแรงงานและเป็นองค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) กำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล (2) สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน (4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง และ (5) เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554)

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2555–2559 (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554) เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล และยุทธศาสตร์ที่ 3 เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ต่างๆ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียนและมีมาตรฐานในระดับสากล ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ได้แก่

- 1) อัตราความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
- 2) จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
- 3) จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึกและ/หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี
- 4) อัตราความสำเร็จของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ได้แก่

1) ระดับความสำเร็จของการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

2) จำนวนแรงงานไทยที่ผ่านการพัฒนาและทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระดับกระทรวงมีดังนี้

1) ผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

2) สร้างและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อรับรองความรู้เชิงวิชาการ สมรรถนะวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับหรือประเภทการศึกษาและคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

3) สร้างระบบความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งกลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้ สถาบันการศึกษาและศูนย์ฝึกอาชีพหรือผู้ผลิต

4) เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยมีสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา : สามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็น 60 : 40

5) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเน้นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเรียนรู้งานในอาชีพ โดยขยายระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกหัดงานอาชีพ รวมทั้งสนับสนุนการทำงานควบคู่การเรียน

2.3) การพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย

การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพและขีดความสามารถของประเทศในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถทางการแข่งขันในภาคการผลิต การบริการและอุตสาหกรรม ด้วยเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในภารกิจด้านการส่งเสริมพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืน นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีภารกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2553: 3-6)

1) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นภารกิจหลักที่จะทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โดยให้ความสำคัญกับสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นสิ่งสำคัญโดยได้ดำเนินการฝึกในหลักสูตร 3 ประเภท ได้แก่ (1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) (2) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) และ (3) การฝึกอาชีพเสริม (Re-training)

2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ (3) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

3) การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการจากกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนเป็นหลักไปสู่การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานที่ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือจึงเพิ่มขึ้นตามมา นอกจากนี้การที่ค่าจ้างแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราต่ำกว่าของประเทศไทยส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ดังนั้น ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพคนที่ได้มาตรฐานและเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพการผลิตมูลค่าและมาตรฐานของสินค้า แต่ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตคนออกมาได้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐก็มีข้อจำกัดในการช่วยยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการให้ทันกับเทคโนโลยีการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในระบบการจ้างงานหรือในสถานประกอบการของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กำหนดให้ภาคเอกชนที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือลูกจ้างหรือส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมภายนอกจะได้รับสิทธิประโยชน์นำค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษี รวมทั้งรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

3.1) ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือ คิดเป็นร้อยละ 200

3.2) สามารถนำผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยหรือคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ เพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร

3.3) ได้รับยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

3.4) ได้รับการหักค่าสาธารณูปโภค (ค่าไฟฟ้า และน้ำประปา) เป็นจำนวน 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเพื่อการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

3.5) ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

3.6) ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน

3.7) ได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ

3.8) การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ทั้งนี้ ประเทศไทยประสบภาวะปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำและขาดแคลนกำลังคน ประกอบกับความไม่สมดุลของโครงสร้างตลาดแรงงานระหว่างความต้องการและการผลิตกำลังคนของประเทศ เกิดปัญหาคนว่างงานควบคู่กับการขาดแคลนกำลังคนเฉพาะสาขา ตลอดจนบริบทของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะการเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นประเด็นที่จะต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น ภาพรวมของนโยบายการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนทั้งแผนระดับชาติ คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) และแผนพัฒนาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงแรงงาน จึงมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันดังนี้

1) นโยบายการสร้างกำลังแรงงานใหม่ หรือ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Education and training) เน้นการเพิ่มขีดความสามารถของผู้จบการศึกษาในทุกระดับให้มีมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยกกระดับผู้เรียนอาชีวศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกงานให้มากขึ้น รวมถึงการยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานใหม่โดยการสร้างหุ้นส่วนความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคต่างประเทศ ภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษาและผู้บริจาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคนในประเทศต่อไป

2) ผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน (In-service Training) เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษา และคอมพิวเตอร์ การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ สนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นทางการเพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตอนที 3 เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน สามารถจำแนกได้ดังนี้ 3.1) แนวคิดเกี่ยวกับกำลังคน และ 3.2) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ประกอบด้วย 3.2.1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ และ 3.2.2) การวิเคราะห์กำลังคนเชิงคุณภาพ รายละเอียดมีดังนี้

3.1) แนวคิดเกี่ยวกับกำลังคน

การผลิตในระบบเศรษฐกิจประกอบด้วยปัจจัยการผลิตที่สำคัญสี่ประการ ได้แก่ ที่ดินหรือทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ กำลังคนเป็นองค์ประกอบของปัจจัยการผลิตสองในสี่ประการข้างต้น กล่าวคือกำลังคนเป็นทั้งแรงงานและผู้ประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนสำคัญที่สุดในการผลิตของระบบเศรษฐกิจ คือ แรงงาน (Labour) เพราะแรงงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการเศรษฐกิจโดยตรง (เทียนฉาย กิระนันท์, 2519: 2-3) คำว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังมันสมองของมนุษย์บางครั้งคำว่าแรงงานในความหมายอย่างแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ หมายถึง “ชนชั้นแรงงาน” ตามความหมายนี้ แรงงาน หมายถึง บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์การธุรกิจ อาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักจะเป็นบุคคลที่มีรายได้ต่ำ (จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาญสมบัติ, 2519: 4-5)

กำลังแรงงาน นิยามขึ้นครั้งแรกโดยองค์การสหประชาชาติ ในปี พ.ศ.2510 (ค.ศ.1967) (United Nation and International Labor Organization, 2010; Jakubauskas and Palomba, 1973: 6-8; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2547 และเรณู สุขารมณ, 2532) หมายถึง ประชากรไม่ว่าเพศใดก็ตามที่นำกำลังแรงงานของตนไปใช้เพื่อการผลิตสินค้าและบริการในระบบเศรษฐกิจ (United Nations, 1967) ต่อมาในปี พ.ศ.2525 (ค.ศ.1982) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ขยายขอบเขตการนิยามกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ (Economic Activity) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการแจนับประชากรในการสำมะโนประชากร (System of National Accounts: SNA) ขององค์การสหประชาชาติ การนิยามกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจได้รวมการผลิตสินค้าและบริการในระบบตลาดร่วมกับกิจกรรมการผลิตที่ไม่อยู่ในระบบตลาดเข้าด้วยกัน (กิจกรรมการผลิตที่ไม่อยู่ในระบบตลาด ได้แก่ การผลิตสินค้าและบริการเพื่อการบริโภคในครัวเรือนและใช้ส่วนตัว) เพราะกิจกรรมต่างๆ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากกำลังแรงงานและการสร้างสรรค์การผลิตโดยแรงงาน (International Labour Organization, 1983) ปัจจุบันองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศนิยามกำลังแรงงาน หมายถึง ประชากรที่ทำงาน

ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีอายุไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี) ทั้งที่มีงานทำและไม่มีงานทำ (United Nation and International Labour Organization, 2010)

สำนักงานสถิติแห่งชาติของประเทศไทยให้ความหมาย กำลังแรงงาน หมายถึง จำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้มีงานทำและผู้ที่ไม่มีงานทำแต่ประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ก่อนปี พ.ศ.2544 กำลังแรงงานกำหนดอายุไม่ต่ำกว่า 13 ปี แต่หลัง ปี พ.ศ. 2544 กำหนดอายุของกำลังแรงงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) การกำหนดมาตรฐานข้อมูลสถิติแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นไปตามข้อกำหนดขององค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางและมาตรฐานเดียวกันเพื่อใช้เปรียบเทียบข้อมูลสถิติแรงงานร่วมกันได้ในระดับนานาชาติประเทศ

สำหรับระดับของกำลังแรงงานสามารถแบ่งประเภทตามความชำนาญ ประสบการณ์ การศึกษา รวมทั้งข้อกำหนดของงานที่ทำออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับวิชาชีพ (Professional & Technical) (2) ระดับฝีมือ (Skilled) (3) ระดับกึ่งมีฝีมือ (Semiskilled) และ (4) ระดับไร้ฝีมือ (Unskilled) (Jakubauskas and Palomba 1973: 8; กระทรวงแรงงาน, 2543 และ พงุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555) กระทรวงแรงงาน (2543: 23) อธิบายความหมายไว้ดังนี้

1) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) คือ ผู้ทำงานที่ใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labour) คือ ผู้ทำงานที่มีความรู้ ความชำนาญงานในระดับปานกลางหรือเพียงบางส่วนเป็นแรงงานที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือกับแรงงานไม่มีฝีมือ แรงงานประเภทนี้ถ้าได้เรียนรู้หรือรับการฝึกอบรมเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงานนั้นจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานในหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง

3) แรงงานฝีมือ (Skilled labour) คือ ผู้ทำงานซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพที่ทำทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง

4) แรงงานมีฝีมือสูง (High skilled labour) คือ ผู้ทำงานซึ่งใช้วิชาความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามกำลังคน (Manpower) ในมิติของกำลังแรงงาน (Labour Force) ตามความหมายอย่างกว้าง ครอบคลุมการใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับการนิยามของ Agarwal (1970) ชวลิต สละ (2551: 12) และแมน สารรัตน์ (2547: 1-4) กำลังแรงงานเป็นการรวมกำลังคนในวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงานหรือจำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่งซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในระยะเวลาอันสั้นได้ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539: 1) การเปลี่ยนแปลงการ

เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตของกำลังแรงงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแรงงานที่เป็นไปตามกฎของอุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นหลัก (Bellante and Jackson, 1983)

3.2) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของการพัฒนา ความสำคัญดังกล่าวมีอยู่ทั้งในฐานะที่กำลังคนนั้นเป็นอุปสงค์และอุปทานของระบบเศรษฐกิจ (เทียนฉาย กิระนันท์, 2519: 81) ด้วยความสำคัญของกำลังคนส่งผลให้นักวิชาการต่างพยายามหา ลู่ทางที่จะทำให้กำลังคนที่มีอยู่ในระบบเศรษฐกิจหนึ่งๆ ใช้ไปในเชิงเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพต่อการ พัฒนาประเทศให้มากที่สุด การที่จะใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนเพื่อการพัฒนาเริ่มต้นขึ้นในตอนปลายทศวรรษ 1950 และต้นทศวรรษ 1960 ด้วยสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความ เจริญทางเศรษฐกิจของประเทศอุตสาหกรรมชี้ให้เห็นว่าความเจริญในระยะยาวของประเทศเหล่านี้ไม่ สามารถอธิบายได้ด้วยการเพิ่มทุนและแรงงานเท่านั้น งานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า การพัฒนา คุณภาพของกำลังคนวัดได้จากระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อัตราความ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีขนาดโตขึ้น ประการที่สอง การสิ้นสุดสมัยอาณานิคมในหลายประเทศ ทั่วโลก ส่งผลให้ประเทศที่ได้รับเอกราชใหม่ๆ จำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างทางสถาบันและวางแผน เพื่อสร้างกำลังคนขึ้นมาทดแทนกำลังคนทางเทคนิคและผู้เชี่ยวชาญของประเทศมหาอำนาจซึ่งเคย ครอบงำพื้นที่อยู่ ความปรารถนาที่จะทดแทนกำลังคนของประเทศมหาอำนาจพร้อมกับแผนการที่จะเร่ง พัฒนาเศรษฐกิจให้ทันสมัยและกระจายการผลิตในรูปแบบต่างๆ ก่อให้เกิดความวิตกว่า การขาด แคลนกำลังคนในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่สำคัญจะทำให้เกิดปัญหา ดังนั้น การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ จำนวนนักเรียนในชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาดังกล่าว อนุมานได้ว่าเป็นผลมาจากการได้รับเอกราชและเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการเร่งรัดและการรักษาอัตราการ พัฒนาเศรษฐกิจ ต่อมาในช่วงทศวรรษที่ 1960 เกิดแนวคิดว่า ตัวกำหนดการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นไม่ใช่ ทุนและเครื่องจักรเพียงอย่างเดียวแต่อยู่ที่กำลังคนที่มีความรู้ ความชำนาญในการใช้เครื่องจักรที่ ทันสมัยด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ การวางแผนกำลังคนและการวางแผนการศึกษามีความสอดคล้องกัน เชื่อมโยงกันและสามารถดำเนินการควบคู่กันไปได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2549: 17)

นักวางแผนกำลังคนมีแนวคิดที่ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจสามารถแปลความต้องการกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลนหรือวิกฤตได้ จากนั้นแผนการศึกษาจะถูกสร้างหรือกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในสาขานั้นๆ (Psacharopoulos and Hinchiffe, 1983) ด้วยเหตุนี้ การวางแผนกำลังคนและการวางแผนทางการศึกษาจึงมีความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กัน (Pitayanon, 1987) สำหรับแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีการวางแผนกำลังคนที่เชื่อมโยงกับการวางแผนการศึกษา Debeauvais and Psacharopoulos (1985) กล่าวถึง วิธีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Manpower Requirements Approach: MRA) เป็นวิธีพื้นฐานดั้งเดิมที่นักวางแผนกำลังคนทั่วโลกนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายจนกระทั่งปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับการคาดประมาณหรือการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดเป็นนโยบายทางการศึกษาและนำไปสู่การลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนที่สอดคล้องกับระยะเวลา จำนวนและคุณภาพที่เกิดจากความต้องการของระบบเศรษฐกิจและสังคมนั้นๆ (Koloko, 1980)

วิธีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จำแนกออกเป็น 2 วิธีดังนี้ (1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ทบสวน และพยากรณ์จำนวนความต้องการกำลังคน จำแนกตามอาชีพและระดับการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายการผลิตกำลังคนของประเทศนั้นๆ (Balangué, 1978: 81-88) และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของระบบเศรษฐกิจในช่วงเวลาหนึ่งๆ ทั้งนี้ ไม่ควรเกิน 5 ปี และนำมาพิจารณาพร้อมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เห็นความต้องการจำเป็นจากความต้องการหรือความแตกต่าง (Amjad, 1985) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางแผนการศึกษาและนำไปสู่การลงทุนทางการศึกษาตามความต้องการของระบบเศรษฐกิจและสังคมต่อไปในอนาคต แนวคิดของ Forojalla (1993: 116) กล่าวไว้ในหนังสือ Education Planning for Development ประเด็นการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน สนับสนุนแนวคิดการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคตด้วยการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการนำแนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนไปสู่การปฏิบัติโดยหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ของประเทศไทย ได้แก่ แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541) วิธีการจัดทำแผนแม่บทฉบับดังกล่าว จำแนกได้ดังนี้ (1) การศึกษาเชิง

ปริมาณ ได้แก่ การคาดประมาณกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541–2549 และ (2) การศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ จำแนกตามอาชีพ (3) การฉายภาพอุปทานแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาการศึกษา และ (4) การศึกษาด้านการฝึกอบรมและฝึกออาชีพเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา กำลังคน

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่ม อุตสาหกรรมหลัก 14 กลุ่ม โดยพิจารณาความต้องการกำลังคนเฉพาะ 2 ประเด็น ได้แก่ (1) ความ ต้องการกำลังคนเชิงปริมาณโดยการคาดประมาณกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมหลัก 14 กลุ่ม ในอีก 5 ปีข้างหน้า และ (2) ความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักดังกล่าวในเชิงคุณภาพ ต่อมาในปี พ.ศ.2553 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ดำเนินโครงการศึกษาความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศและนำการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนมาใช้ ในการศึกษาผ่านการสำรวจหาความต้องการกำลังคนในกลุ่มภาคการผลิตและบริการทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพระดับประเทศ นอกจากนี้ การศึกษาครอบคลุมการผลิตกำลังคนของประเทศและ วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศจำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยภาพรวม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (2548) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของอุตสาหกรรมหลัก วิธีดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ (1) การศึกษาความต้องการ แรงงานเชิงปริมาณ และ (2) การศึกษาความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึง บุคลากรที่สำคัญในห่วงโซ่อุปทานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ตัวเลขการประมาณความต้องการ แรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้า ทักษะ และความรู้ที่ต้องการรายอุตสาหกรรม 13 อุตสาหกรรม

กล่าวโดยสรุป การวางแผนกำลังคนและการวางแผนการศึกษาเป็นการวางแผนที่มีความ เกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันโดยมีวิธีการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Manpower Requirements) ซึ่งเป็นวิธีพื้นฐานดั้งเดิมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน แนวคิด ดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับการคาดประมาณหรือการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนเพื่อ นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดเป็นนโยบายทางการศึกษาซึ่งนำไปสู่การลงทุนทางการศึกษา ผล การศึกษาเชิงประจักษ์ พบว่าการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน สามารถจำแนกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ทบทวน และพยากรณ์ จำนวนความต้องการกำลังคนจำแนกตามระดับการศึกษาหรืออาชีพในอนาคต และ (2) การวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพเกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของ ระบบเศรษฐกิจในช่วงเวลาหนึ่งๆ และนำมาพิจารณาร่วมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ เห็นความความต้องการจากความแตกต่างหรือความสอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการ

ผลิตกำลังคนเพื่อนำไปวางแผนทางการศึกษาและนำไปสู่การลงทุนทางการศึกษาภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมต่อไป

สำหรับขอบเขตของกลุ่มกำลังคนที่ต้องได้รับการพัฒนาตามลำดับความสำคัญภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและทรัพยากรของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541) กำหนดเป้าหมายการพัฒนากำลังคนดังนี้

1) เป้าหมายการพัฒนากำลังคน ได้แก่ (1) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การลงทุนในการพัฒนากำลังคนถือว่าการลงทุนเชิงเศรษฐกิจ (Economic Investment) มากกว่าจะถือเป็นการลงทุนเชิงสังคม (Social Investment) หมายความว่า เป็นการลงทุนพัฒนากำลังคนให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นเป้าหมายตอบแทนที่สำคัญ (2) เพื่อสร้างความเข้มแข็งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

2) กลุ่มกำลังคนที่ต้องการพัฒนาเข้าสู่เป้าหมายข้างต้น ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนาก่อนเข้าทำงาน หรือเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Service Education and Training) จำแนกเป็น กลุ่มเยาวชนหรือกำลังคนที่อยู่ในระบบการศึกษา กลุ่มเยาวชนที่ศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสร้างโอกาสการจ้างงาน (2) เพื่อพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องระหว่างทำงาน (In-Service Training) เป็นการให้การศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อยกระดับ (Upgrading) ชีตความสามารถเพื่อการผลิตที่จะแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างยั่งยืนซึ่งรวมถึงการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงาน (Re-training) อีกด้วย

3.2.1) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณเกิดขึ้นครั้งแรกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวางแผนทางการศึกษา ด้วยความพยายามที่จะคำนวณหาความต้องการกำลังคนจำแนกตามอาชีพและการศึกษาของประชากร ตลอดจนความพยายามที่จะวางแผนและกำหนดนโยบายให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการศึกษาและการจัดการศึกษาของภาครัฐ (Spalletti, 2008: 3) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 แนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดแรกเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1950 เป็นยุคใหม่ในการกำหนดนโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับการพัฒนาประเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการกำหนดขอบเขตและคำนวณหาต้นทุนเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ (Bolino, 1968: 323-341) แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดว่าด้วยความไม่บริบูรณ์ด้านเศรษฐกิจด้วยข้อจำกัดของทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของสังคม ดังนั้น การวางแผนทางการศึกษาและการวางแผนกำลังคนจึงเข้ามามีความสำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (Colclough, 1990: 4-5) Balangue (1978: 81-88) กล่าวถึง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ เกี่ยวข้องโดยตรง

กับการวิเคราะห์ ทบทวนและพยากรณ์จำนวนความต้องการกำลังคนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อบรรจุเป้าหมายการผลิตกำลังคนของประเทศนั้นๆ

1) แนวคิดเกี่ยวกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน

Zymelman (1980) จำแนกการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) Pure Forecast หรือ การพยากรณ์ หมายถึง การพยากรณ์ในลักษณะของการทำนาย (Prediction) เหตุการณ์ในอนาคต สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า Positive Forecast หรือ การพยากรณ์ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงๆ โดยไม่มีการนำเงื่อนไขหรือเป้าหมายของโครงการเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง (2) การพยากรณ์ตามเงื่อนไข (Conditional Forecast) เป็นการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยมีการระบุเงื่อนไขอย่างชัดเจน วิธีนี้สามารถได้อีกอย่างหนึ่งว่า การฉายภาพ (Projection) และ (3) การพยากรณ์เชิงวางแผน (Teleological Forecast) เป็นการพยากรณ์โดยกำหนดเป้าหมายไว้ก่อนแล้วพยากรณ์สิ่งที่ต้องการว่าต้องทำอะไร อย่างไรบ้าง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิธีนี้สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การพยากรณ์สิ่งที่ควรทำหรือควรเป็น (Normative Forecast)

การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนสามารถทำได้หลากหลายวิธี การศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541: 19-20) พบว่า ไม่มีวิธีใดให้ผลดีหรือมีความถูกต้องสมบูรณ์ในตัวเองแต่ละวิธีจะมีข้อดีข้อเสียหรือมีข้อจำกัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาในแง่ของการพยากรณ์จะไม่มีวิธีใดที่สามารถให้ผลถูกต้องสำหรับระยะยาวเกิน 1-2 ปีขึ้นไป สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนพิจารณาได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2543: 2-35) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน 10 วิธีหลักๆ ได้แก่ (1) วิธีสอบถามนายจ้าง (Delphi Method) (2) วิธีแนวโน้มจากอดีตหรือการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานต่อผลผลิต (Historical Trend) (3) วิธีอัตราส่วน (Density Ratio) (4) วิธี Parnes-MRP หรือ GDP per Worker Approach (5) วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment-Income Elasticity หรือ Labor Absorption Approach) (6) วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (International Comparison) (7) วิธีแบบจำลองเศรษฐกิจมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometric Model) (8) วิธีสร้างตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-Output Table) (9) วิธีสหประชาชาติ (United Nations Method) และ (10) วิธี BLS (Bureau of Labour Statistics Method) โดยแต่ละวิธีมีรายละเอียดเกี่ยวกับการพยากรณ์แตกต่างกันดังนี้

1.1) วิธีสอบถามนายจ้าง (Delphi Method) เป็นวิธีการสอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือนายจ้างที่อยู่ในวงการ (Expert Opinion หรือ Expert Interview) โดยตรงแบบสุ่มตัวอย่างหรือการส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้างให้แจ้งและพยากรณ์ความต้องการรับพนักงานในแต่ละตำแหน่งและคุณวุฒิต่างๆ ในระยะเวลาต่างๆ เป็นจำนวนอย่างละเท่าใด จากนั้นก็รวมยอดเข้าด้วยกัน หรือในกรณี

ที่เป็นการสุ่มตัวอย่างก็คำนวณหายอดรวมจากตัวอย่าง เมื่อทราบยอดรวมจำนวนความต้องการแรงงานแต่ละตำแหน่งอาชีพหรือวุฒิการศึกษาของนายจ้างทั้งหมดแล้วจะต้องเผื่อหรือบวกแรงงานที่จะต้องใช้ทดแทนแรงงานเดิมที่ออกจากงานเนื่องจากเกษียณหรือตาย วิธีนี้เป็นที่นิยมโดยเฉพาะเมื่อต้องการทราบความต้องการแรงงานในบางสาขาอาชีพหรือวิชาชีพเป็นพิเศษ

1.2) วิธีแนวโน้มจากอดีตหรือการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานต่อผลผลิต (Extrapolation of Historical Trends)

วิธีแรก การให้ค่าความต้องการกำลังคนเป็นฟังก์ชัน (เส้นตรง) กับเวลา เรียกว่าแนวโน้มตามเวลาดังนี้

$$E_i = a + bT$$

โดยที่

E_i = การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ i หรืออาชีพ i

a และ b = ค่าพารามิเตอร์

T = เวลา

วิธีที่สอง ให้ความต้องการกำลังคนในสาขาเศรษฐกิจหรืออาชีพ i เป็นฟังก์ชันผลผลิต วิธีนี้จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า วิธีสัดส่วนกำลังคนต่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Incremental Labour-Output Ratio Method)

1.3) วิธีกำหนดอัตราส่วน (Density Ratio) เป็นวิธีที่กำหนดว่าต้องการจะให้กำลังคนประเภทที่ต้องการเป็นจำนวนกี่คนต่อประชากรจำนวนหนึ่ง วิธีนี้เริ่มจากการพิจารณาสัดส่วนแรงงานที่ต้องการต่อประชากรในปัจจุบันแล้วกำหนดค่าที่ดีขึ้น โดยอาศัยดูจากประเทศที่เจริญแล้วหรือความต้องการของประชาชนในประเทศ

1.4) วิธี Parnes-MRP หรือ GDP Per Worker Approach เป็นวิธีที่คิดค้นและริเริ่มโดย Herbert Parnes ในโครงการ Mediterranean Regional Project โดย Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) จึงเรียกวิธีนี้ว่า Parnes-MRP (Fulton, 1982: 50) ทั้งนี้ Parnes เรียกว่าวิธีนี้ว่า Manpower Requirements Approach (MRA) โดยมีขั้นตอนทั้งสิ้น 8 ขั้นตอนดังนี้ (Parnes, 1962)

1.4.1) วิเคราะห์สัดส่วนกำลังคนในฐานจำแนกออกเป็นรายอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพ ทั้งนี้ จำแนกออกตามระดับหรือวุฒิการศึกษา

1.4.2) พยากรณ์กำลังแรงงานในปีเป้าหมาย

1.4.3) พยากรณ์ความต้องการกำลังคนจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ

1.4.4) จำแนกการจ้างงานออกเป็นอาชีพต่างๆ (ตามมาตรฐานอาชีพซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเอาไว้)

1.4.5) แปรค่าอาชีพต่างๆ ออกเป็นวุฒิการศึกษาโดยอาศัยการศึกษาจากชั้นที่ 1 และสมมติให้ความสัมพันธ์คงที่

1.4.6) คำนวณอุปทานกำลังคนในระยะเวลาตามเป้าหมายจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยคำนึงถึงจำนวนที่มีอยู่ ผู้เกษียณอายุ ตาย ย้ายออกนอกประเทศและผู้สำเร็จการศึกษา

1.4.7) คำนวณขนาดอุปทานกำลังคนวุฒิต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาต้องปรับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

1.4.8) คำนวณจำนวนนักเรียนที่จำเป็นต้องรับสมัครเพื่อให้ได้จำนวนผู้จบตามต้องการโดยมีการเผื่อไว้สำหรับการสอบตก เรียนซ้ำชั้น หรือออกก่อนจบ ฯลฯ

การพยากรณ์กำลังแรงงานในปีเป้าหมาย Parnes แนะนำว่าสามารถใช้วิธีคำนวณจากแนวโน้มจากอดีตประกอบกับวิธีอัตราส่วนก็ได้ หรือจะใช้การคำนวณจากค่าประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (Labor Productivity) ในรูปของ GDP ต่อแรงงาน โดยการฉายภาพผลผลิต (GDP) จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจและคำนวณหาการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (เพื่อจะได้ทราบค่าประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานในปีที่ต้องการ) การจ้างงานในปีที่ต้องการทราบ (t) จะเท่ากับ $GDP_t /$ ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานในปีเดียวกัน ดังสูตร

$$GDP = GDP_0 \times (CLF_t - U_t) / (CLF_0 - U_0) \times H_t / H_0 \times P^t$$

โดยที่

GDP_0 = GDP ในปีฐาน

CLF_t = กำลังแรงงานในปี t

U_t = การว่างงานตามปกติในปี t

CLF_0 = กำลังแรงงานพลเรือนในปีฐาน

U_0 = การว่างงานตามปกติในปีฐาน

H_t = จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยในปี t

H_0 = จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยในปีฐาน

P^t = อัตราการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานต่อปียกกำลังด้วยจำนวนปีระหว่างปีฐานกับปี t

จากสูตรข้างต้น สามารถคำนวณค่าการจ้างงานในปี t ได้ โดยสมมติให้ U_t กับ U_0 เท่ากัน คือ ชั่วโมงทำงานไม่เปลี่ยนแปลงและให้ $(CLF-U)$ คือ การจ้างงาน (EM) ในปี 0 กับ ปี t จะได้

$$GDP = GDP_0 \times EM_t / EM_0 \times P^t$$

$$GDP = (GDP_0 / EM_0) \times P_t \times EM_t$$

$$EM_t = GDP_t / [(GDP_0 \times EM_0) P^t]$$

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา พบว่า เทอร์ม $(GDP_0 \times EM_0) P^t$ คือ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานในปี t ที่คำนวณได้จากค่า GDP per work ในปีฐานโดยใช้อัตราเพิ่มที่กำหนดให้ในการคาดคะเนถ้าทราบ GDP และ GDP per work

สำหรับการพยากรณ์การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจต่างๆ ออกเป็นรายอาชีพนั้น Parnes แนะนำว่าควรพิจารณาจากแนวโน้มในอดีต เช่น จำนวนจากแนวโน้มของอัตราส่วนของอาชีพแต่ละอาชีพต่อการจ้างงานรวม (จำแนกตามแต่ละสาขา) แต่ถ้าไม่มีข้อมูลอนุกรมเวลา ก็อาจจะใช้วิธี International comparisons หรือวิธีอาศัยโมเดลของอุตสาหกรรมหรือบริษัทที่ประสบความสำเร็จเป็นแนวทางนอกจากนั้นแล้วสำหรับกำลังคนในระดับสูงบางอาชีพก็อาจใช้วิธีอัตราส่วน

1.5) วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment Income Elasticity หรือ Labour Absorption Approach) วิธีนี้ใช้สำหรับการพยากรณ์การจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจโดยการคำนวณหาอัตราเพิ่มของการจ้างงานจากอัตราเพิ่มของผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติโดยอาศัยค่าความยืดหยุ่นของอัตราเพิ่มของการจ้างงานต่ออัตราเพิ่มของรายได้ตามสูตรการคำนวณ

$$E_{ei} = G_{ei} / G_{yi}$$

โดยที่

$$E_{ei} = \text{ค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ } i$$

$$G_{ei} = \text{อัตราเพิ่มของการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ } i = \Delta EM_i / EM_i$$

โดยที่

$$EM_i = \text{การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ } i$$

$$G_{yi} = \text{อัตราเพิ่มผลผลิตสาขาเศรษฐกิจ } i = \Delta Y / Y$$

$$Y_i = \text{ผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ } i$$

สูตรดังกล่าว กรณีที่ทราบค่า E_{ei} และ G_{yi} สามารถหาค่าของ G_{ei} ได้ และเมื่อทราบค่า G_{ei} และค่าการจ้างงานในปีฐานสามารถหาค่าขนาดการจ้างงานในอนาคตได้เช่นกัน

ในทางปฏิบัติจะคำนวณหาค่า Elasticity จากสมการ Log-linear ระหว่าง การจ้างงานกับผลผลิตตามสาขาเศรษฐกิจ โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลา ดังนี้

$$\log EM_i = a + b \log Y_i$$

ค่า b ที่คำนวณได้จาก Regression คือ ค่า Elasticity

วิธีนี้นอกจากจะได้คำนวณหาการจ้างงานรายสาขาเศรษฐกิจแล้ว วิธีนี้ สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอาชีพต่างๆ ด้วย (Zymelman, 1980) เช่น

$$\log EN = a + b \log PRO + c \log YPC$$

โดยที่

EN = จำนวนวิศวกร

PRO = ผลผลิต (GDP) ต่อวิศวกร

YPC = รายได้ต่อหัวประชากร

1.6) วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (International Comparison) เป้าหมาย ของวิธีนี้ ได้แก่ การคำนวณหาโครงสร้างอาชีพของการจ้างงานในแต่ละสาขาเศรษฐกิจ สรุปได้ดังนี้ (1) คำนวณหรือกำหนดเป้าหมาย GDP หรือ GDP/worker ในสาขาเศรษฐกิจที่ต้องการ (2) คำนวณหาการจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจนั้น (3) ศึกษาดูว่ามีประเทศใดที่มี GDP/worker ในสาขา เศรษฐกิจที่กำหนดในระดับใกล้เคียงกันเพื่อนำมาใช้เป็นโมเดล อาจจะเลือกโมเดลมาหลายประเทศก็ได้โดยใช้ค่าเฉลี่ย โมเดลที่ได้ คือ โครงสร้างอาชีพในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมโดยทั่วไปจะเป็น โครงสร้างในระดับหมวดใหญ่ (ทศนิยม 1 ตำแหน่ง) หรือ หมวดย่อยรองลงมาในระดับทศนิยม 2 ตำแหน่ง และ (4) พยากรณ์การจ้างงานอาชีพต่างๆ ตามโมเดลโดยใช้โครงสร้างอาชีพที่ได้คูณกับ จำนวนการจ้างงานในแต่ละสาขาอาชีพในสาขาเศรษฐกิจที่กำหนด

1.7) วิธีแบบจำลองเศรษฐกิจอนุกรมเวลา (Time Series Econometric Model) ในที่นี้หมายถึงโมเดลขนาดใหญ่หรือขนาดกลางที่สร้างขึ้นโดยตรงเพื่อศึกษาข้อมูลอนุกรม เวลาหรือข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างความต้องการกำลังคนหรือการ จ้างงานจำแนกตามอาชีพและวุฒิการศึกษาต่างๆ กับปัจจัยต่างๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นตัว แปรอธิบาย (Explanatory Variables) ในลักษณะของตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงกับตลาดสินค้าและ บริการและตลาดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.8) วิธีสร้างตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-Output Table) การ พยากรณ์อาศัยค่าสัมประสิทธิ์การจ้างแรงงาน (Labour Coefficients) จากตารางปัจจัยการผลิต- ผลผลิต (Input-Output Table) เป็นตัวพิจารณาว่า การผลิตและผลผลิตอย่างใดอย่างหนึ่งหรือใน

อุตสาหกรรมหนึ่งจะต้องใช้ปัจจัยแรงงานเท่าใด การพยากรณ์ตามวิธีนี้ในเบื้องต้นจะได้การจ้างงาน
จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม หากต้องการจำแนกออกตามสาขาอาชีพจะต้องอาศัยวิธีอื่นประกอบ

1.9) วิธีสหประชาชาติ (United Nations Method) องค์การสหประชาชาติ

โดย Department of International Economics and Social Affairs จัดทำเอกสารชื่อว่า
Projection Methods for Integrating Population Variables into Development Planning:
Volume I, Methods for Comprehensive Planning เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกได้ทำการ
พยากรณ์การจ้างงานเพื่อใช้ในการวางแผนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ วิธีที่องค์การ
สหประชาชาติแนะนำมีหลายวิธีตามความเหมาะสมของข้อมูลและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ วิธี
เหล่านี้จะมีความยากง่ายต่างกันใช้ข้อมูลมากน้อยต่างกันและให้ผลการพยากรณ์ที่ค่อนข้างหยาบเป็น
การกะประมาณอย่างกว้างๆ เช่น การพยากรณ์การจ้างงาน (จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจ) สามารถ
ดำเนินการได้ 2 วิธี วิธีแรก โดยการสมมุติให้อัตราการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการผลิตของ
แรงงานคงที่ (Constant rate of change in labor productivity) และวิธีที่สองเป็นการใช้สมการ
แสดงความสัมพันธ์การจ้างงานต่อมูลค่าเพิ่ม (Employment-value added function) ซึ่งวิธีแรก
คล้ายคลึงกับวิธีของ Parnes กล่าวคือ ที่ง่ายที่สุดทำได้โดยการใช้มูลค่าเพิ่มหรือผลิตภัณฑ์มวลรวม
ภายในประเทศ (Value added) จำแนกตามสาขาเศรษฐกิจซึ่งได้จากประมาณการหารด้วยค่าเฉลี่ย
ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานในสาขาเดียวกัน ซึ่งหาได้สองวิธี คือ สมมติคงที่หรือให้เพิ่มขึ้นใน
อัตราคงที่ และอีกวิธีหนึ่งของ UN ต่างกับวิธีข้างต้นที่มีการใช้เศรษฐกิจมหิตความสัมพันธ์ของการจ้าง
งานกับ Value added โดยไม่ต้องตั้งสมมติฐานให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานคงที่

อีกหนึ่งวิธีที่องค์การสหประชาชาติได้กล่าวไว้ คือ การใช้ Inverse Cobb-
Douglas Production Function หรือ สมการการผลิตแบบ Cobb-Douglas แปรรูปเป็นสมการการ
จ้างงาน ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดของสมการในการศึกษาของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหา
งาน กระทรวงแรงงาน ที่นำวิธีดังกล่าวมาพยากรณ์ความต้องการแรงงานในประเด็นต่อไป

1.10) วิธี BLS (Bureau of Labor Statistics Method) วิธีการพยากรณ์การ

จ้างงานของสำนักงานสถิติแรงงาน (Bureau of Labor Statistics-BLS) ของสหรัฐอเมริกาเป็นวิธีการ
ที่ค่อนข้างทันสมัยและละเอียด BLS ทำการพยากรณ์การจ้างงานมานานแล้วอย่างต่อเนื่องทุกๆ 2 ปี
โดยมีการปรับปรุงวิธีการอยู่เสมอตามข้อมูลใหม่ๆ แต่ตั้งแต่ พ.ศ.2513 เป็นต้นมาวิธีการพื้นฐานไม่
ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยตาราง Input-output เป็นหลัก กล่าวโดยย่อ วิธีการของ BLS มีอยู่
6 ชั้นหรือ 6 ส่วน ได้แก่ (1) การศึกษาขนาดและโครงสร้างทางประชากรของกำลังแรงงาน (2) อัตรา
การเติบโตของเศรษฐกิจ (3) อุปสงค์สุดท้าย (Final demand) หรือ GDP จำแนกตามสาขาการ
บริโภค (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-output) (5) ผลผลิตและการจ้างงาน
จำแนกตามอุตสาหกรรม และ (6) การจ้างงานจำแนกตามสาขาอาชีพ

2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2552) ดำเนินโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี พ.ศ.2553-2557 (5 ปี) ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ (1) ศึกษาสถานะการจ้างงานในปี พ.ศ.2547-2551 และ (2) ประมาณความต้องการแรงงานในปี พ.ศ.2553-2557 สำหรับการพยากรณ์ความต้องการแรงงาน พ.ศ.2553-2557 กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้วิธี Inverse Cobb-Douglas Production Functions โดยองค์การสหประชาชาติ โดย Department of International Economics and Social Affairs รายละเอียดสมการดังนี้

$$Em(i, t) = a^{(i)} \cdot VA(i, t)^{b^{(i)}} \cdot CAP(i, t)^{c^{(i)}} \cdot \exp^{[d^{(i)} \cdot t]}$$

$$i = 1, \dots, I$$

โดยที่

t = ปีตามปฏิทิน

i = ประเภทอุตสาหกรรมในประเทศ

I = จำนวนอุตสาหกรรมทั้งหมด

Em(i, t) = ค่าการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรม i ในปี t

a⁽ⁱ⁾ = ค่า Intercept สำหรับอุตสาหกรรม i

VA(i, t) = ค่า Value Added ในอุตสาหกรรม i ในปี t

b⁽ⁱ⁾ = ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อ Value added ในอุตสาหกรรม i

CAP(i, t) = ค่าสต็อกทุน (Capital Stock) ในอุตสาหกรรม i ในปี t

c⁽ⁱ⁾ = ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อสต็อกทุนในอุตสาหกรรม i

d⁽ⁱ⁾ = ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่อเวลาในอุตสาหกรรม i

แปลงสมการข้างต้นเป็น Logarithm (log-linear transformation) เพื่อนำไปคำนวณด้วยสมการเส้นตรงโดยวิธี Ordinary Least Square: OLS และใช้ค่า Coefficients ที่คำนวณได้ในกรณีการพยากรณ์การจ้างงานต่อไป ดังสมการต่อไปนี้

$$\ln Em(i, t) = \ln a^{(i)} + b^{(i)} \cdot \ln VA(i, t) + c^{(i)} \cdot \ln CAP(i, t) + d^{(i)} \cdot t;$$

i = 1, ..., I โดย ln คือ ค่า Natural Logarithm

องค์การสหประชาชาติแสดงข้อดีของการใช้สมการนี้ว่า สมการดังกล่าวได้ทำการประมาณค่าโดยตั้งสมมติฐานว่า ประเทศมีความเจริญเติบโตโดยตลอดเวลาทางด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีย่อมมีผลต่อการจ้างงานซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศและข้อดีอีกประการหนึ่งคือใช้ข้อมูลในการพยากรณ์น้อยกว่าวิธีการอื่นๆ ซึ่งเมื่อทำการแปลงสมการเป็น Natural Logarithm ย่อมง่ายต่อการใช้วิธี Ordinary Least Square ในการคำนวณการประมาณการความต้องการแรงงาน

วิธีการคำนวณของ กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แบบเส้นตรงและวิธี Ordinary Least Square (OLS) คำนวณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) องค์ประกอบของสมการดังนี้

$$\ln L = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + \beta_2 \ln K + \beta_3 T$$

โดยที่

L = จำนวนผู้มีงานทำ

β_0 = ค่าคงที่ของความต้องการแรงงาน

β_1 = ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)

GDP = มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

β_2 = ค่าความยืดหยุ่นของแรงงานต่อสต็อกทุน

K = มูลค่าสต็อกทุน

β_3 = ตัวแปรการจ้างงานที่ขึ้นกับเวลา

T = เวลา (ปี พ.ศ.)

การประมาณการความต้องการแรงงานจากสมการดังกล่าวใช้ข้อมูลเชิงสถิติ ได้แก่

- 1) จำนวนผู้มีงานทำ (Labour)
- 2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP)
- 3) สต็อกทุน (Capital Stock)

การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี พ.ศ.2553-2557 แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประมาณการความต้องการแรงงานภาพรวมของประเทศ (ไม่แยกภาคการผลิต) เนื้อหาส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ ส่วนแรก การประมาณการความต้องการแรงงานภาพรวมในปี 2553-2557 โดยคำนวณจากแนวโน้ม GDP ของประเทศไทยในช่วงปี 2553-2557 ประมาณการโดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ส่วนถัดมาเป็นการประมาณการความต้องการแรงงานภาพรวมในช่วง ปี 2553-2557 โดยใช้ GDP เฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (2547-2551) เป็น

ฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบดูว่าผลการประมาณมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ส่วนที่ 2 การประมาณการความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิต ประกอบด้วยภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ในปี 2553–2557 โดยใช้ GDP เฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (2547–2551) เป็นฐานในการคำนวณ เหตุที่ต้องใช้ GDP เฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี เป็นฐานในการคำนวณนั้นเนื่องจาก (1) กองทุนการเงินระหว่างประเทศไม่ได้ประมาณการ GDP ของแต่ละภาคการผลิตในช่วง 5 ปี ข้างหน้าไว้ (2) ไม่มีหน่วยงานใดประมาณการในเรื่องนี้ไว้เช่นเดียวกัน และ (3) หากไม่ใช้ GDP เฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี เป็นฐานในการคำนวณก็จะไม่สามารถฉายภาพแนวโน้มความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิตในปี 2553–2557 ได้ซึ่งในการประมาณการความต้องการแรงงานทั้งในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ใช้สต็อกทุนเฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (2547–2551) มาเป็นฐานในการประมาณการเช่นกัน

นอกจากนี้ กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557) นำแนวคิดการประมาณการภายใต้สมมติฐานดังกล่าวมาต่อยอดในการจัดทำรายงานทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอาชีพในช่วงปี 2558–2562 ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ช่วงแรกเป็นการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรมโดยใช้ข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ.2544–2555 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงเพื่อหาความสัมพันธ์ของการจ้างงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และสต็อกทุน ด้วยวิธีการ Inverse Cobb Douglas Production Function ของสหประชาชาติ ช่วงสองเป็นการปรับค่าประมาณการให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรและกำลังแรงงาน ส่วนช่วงที่สามเป็นการประมาณการหาสัดส่วนการจ้างงานแต่ละอาชีพของในแต่ละอุตสาหกรรมโดยใช้ข้อมูลสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรรายไตรมาสตั้งแต่ ไตรมาส 1 ปี พ.ศ. 2544 ถึง ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2557

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2543) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดำเนินโครงการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในการประมาณกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงานเป็นรายไตรมาสของประเทศ แบบจำลองกำลังแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่ (1) อุปทานแรงงาน (2) อุปสงค์แรงงาน และ (3) การปรับตัวของแรงงาน

สำหรับรายละเอียดแบบจำลองอุปสงค์แรงงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการศึกษา 6 กลุ่มสถานภาพการทำงาน ได้แก่ (1) กลุ่มลูกจ้างรัฐบาล (2) กลุ่มลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (3) กลุ่มนายจ้าง (4) กลุ่มผู้ประกอบการส่วนตัวในภาคเกษตร (5) กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ และ (6) กลุ่มลูกจ้างเอกชน การศึกษาแบ่งแบบจำลองออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนแรก เป็นแบบจำลองซึ่งใช้อธิบายอุปสงค์แรงงาน 5 กลุ่มแรก และส่วนที่สองเป็นแบบจำลองที่อธิบายอุปสงค์แรงงานตลาดลูกจ้างเอกชน

ผลการพัฒนาแบบจำลองอุปสงค์แรงงานลูกจ้างเอกชน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยนำกฎความต้องการปัจจัยการผลิต (แรงงาน) ของสถานประกอบการ (Hamermesh, 1993 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2543: 4) มาอธิบายเพื่อสร้างแบบจำลอง ดังนี้

$$\eta_{LLj} = -(1-s)\sigma_{LL} - s\eta_j$$

โดยที่ η_{LLj} คือ ค่าความยืดหยุ่นของความต้องการแรงงาน s คือ สัดส่วนของแรงงานต่อรายได้ของกิจการ σ_{LL} คือ ค่าความยืดหยุ่นของการใช้ปัจจัยการผลิตทดแทนกันระหว่างแรงงานและปัจจัยการผลิตอื่นๆ และ η_j คือ ค่าความยืดหยุ่นของความต้องการสินค้าที่กิจการนั้นๆ ผลิต

จากสมการข้างต้น อธิบายว่า เมื่อราคาปัจจัยการผลิต (ค่าจ้างแรงงาน) เปลี่ยนแปลงไปความต้องการแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อยเพียงใด โดยปกติแล้วค่า η_{LLj} จะเป็นเครื่องหมายลบ หมายถึง เมื่อค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นความต้องการแรงงานเพื่อใช้เป็นปัจจัยการผลิตจะลดลงและเมื่อค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อความต้องการแรงงาน 2 ทาง ทางแรก คือ ผลของการใช้ปัจจัยการผลิตอื่นทดแทน เช่น ใช้สัดส่วนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น โดยที่ผลผลิตรวมไม่เปลี่ยนแปลง (คือ $1-s\sigma_{LL}$) และทางที่สอง คือ ผลของการลดปริมาณผลผลิต หรือ Output effect (คือ $-s\eta_j$) หมายถึง ความต้องการแรงงานที่ลดลงเนื่องจากผู้ผลิตลดปริมาณการผลิตเมื่อต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพยากรณ์ความต้องการแรงงานควรประมาณความต้องการแรงงานในระดับอุตสาหกรรมโดยใช้ข้อมูลที่เป็น Aggregate data ที่ได้จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติด้วยเหตุผลเพราะข้อจำกัดของข้อมูลสำหรับแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา รายละเอียดของสมการดังนี้

$$\ln L_t = a + \sum_i b_i \ln w_{it} + c \ln Y_t + e_t$$

โดยที่ L คือ ความต้องการแรงงาน w_i คือ ราคาแท้จริงของปัจจัยการผลิต i Y คือ ผลผลิตแท้จริง ค่า b_i ที่ประมาณการได้เป็น Constant output elasticity of substitution (หรือ σ_{LL}) ตามทฤษฎีความต้องการแรงงานคาดว่าค่าสัมประสิทธิ์ b_i มีค่าเป็นเครื่องหมายลบ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ c มีค่าเป็นเครื่องหมายบวก

การพยากรณ์ครั้งนี้ สมมติให้ผู้ผลิตใช้ปัจจัยการผลิต 3 ปัจจัย ได้แก่ แรงงาน เครื่องจักร และน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนั้น ราคาแท้จริงของปัจจัยการผลิตในสมการข้างต้น ได้แก่ (1) อัตราค่าจ้างโดยใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ณ ราคาปี พ.ศ.2531 (2) อัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้าชั้นดีในแต่

ละไตรมาส ณ ราคา ปี พ.ศ.2531 และ (3) ราคาน้ำมันดิบที่ตลาดโอมานมีหน่วยเป็นดอลลาร์ต่อบาเรล สำหรับผลผลิตที่แท้จริง (Y) ใช้รายได้ประชาชาติแท้จริง (Real GDP) รายอุตสาหกรรมที่มีปี พ.ศ.2531 เป็นปีฐานรายงานโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ค่ารายได้ประชาชาติแท้จริงรายอุตสาหกรรมนี้เป็น Demand shift control เมื่อรายได้ประชาชาติหรือผลผลิตมากขึ้นทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำผลการศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ตามที่กล่าวมาข้างต้นประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก ปี พ.ศ.2547-2552 (5 ปี) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) ต่อมา ในปี พ.ศ.2556 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินโครงการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานและการมีงานทำเพื่อการวางแผนผลผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ด้วยความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์ของประเทศไทย ได้แก่ (1) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากการใช้แรงงานที่เข้มข้นในการผลิตไปสู่การใช้เครื่องจักรและทุนในการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น (2) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระยะยาว (3) การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศส่งผลต่อผลผลิตด้านการเกษตรให้เกิดความไม่แน่นอน (4) แรงกดดันจากภายนอกประเทศที่เกิดจากการรวมกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นประชาคมอาเซียนที่รวมตัวในมิติทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ และ (5) การก้าวสู่สังคมประชาธิปไตยในสหภาพพม่าส่งผลต่อความต้องการแรงงานทั้งมีฝีมือและไร้ฝีมือและอีกสามถึงห้าปีข้างหน้าจะส่งผลกระทบต่ออุปทานแรงงานในตลาดแรงงานไทย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สร้างเครื่องมือประเมินเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานระยะสั้น-กลาง-ยาว ตลอดจนดำเนินการพยากรณ์แนวโน้มของตลาดแรงงาน โดยการพัฒนาแบบจำลองแบ่งออกเป็น 3 แบบจำลอง ได้แก่ (1) แบบจำลองระยะสั้น-แบบจำลองวัฏจักรธุรกิจ (Leading Economics Indicator) (2) แบบจำลองระยะกลาง-แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาครายไตรมาส (Macro-Economic Model) และ (3) แบบจำลองระยะยาว-แบบจำลองดุลยภาพทั่วไป (General Equilibrium Model) แบบจำลองทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวใช้ฐานของประชากรที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2585 โดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นปีฐาน โดยที่สามารถใช้แบบจำลองพยากรณ์องค์ประกอบของการ

กำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการสะสมทุน (Human capital) ผ่านการลงทุนทางการศึกษา และการอบรมภายใต้ข้อสมมติฐานความต้องการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน สามารถพยากรณ์การเข้าสู่กำลังแรงงานใหม่และอุปทานแรงงานที่ร่วมปรับตัวกับระบบอุปสงค์ต่อแรงงานเพื่อกำหนดอัตราจ้างที่ส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพระยะสั้น-กลาง-ยาว

ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนตามโครงการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานและการมีงานทำเพื่อการวางแผนผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต แสดงให้เห็นว่าในแต่ละระดับทักษะ ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้นการจัดทำนโยบายต้องตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันและข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญได้แก่

1) แรงงานทักษะต่ำ แนวนโยบายที่สำคัญได้แก่

1.1) เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนโดยการให้การอบรมเพื่อช่วยให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการที่เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

1.2) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการลงทุนในการเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือเครื่องจักรหรือซื้อเครื่องจักรใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและทดแทนการใช้แรงงานซึ่งจะช่วยให้ความต้องการแรงงานลดลงเช่นกันซึ่งอาจจะส่งเสริมร่วมกับทั้งกรณีให้สิทธิประโยชน์ในการนำเข้าเครื่องจักรหรือพัฒนาเครื่องจักรในประเทศไทย

1.3) ในกรณีที่ยังต้องใช้แรงงานทักษะต่ำเป็นจำนวนมากเนื่องจากยังไม่สามารถพัฒนาเครื่องจักรมาทดแทนได้ อาจจะพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียนเพื่อใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีอยู่มากและค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำ

2) แรงงานทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะด้าน แนวนโยบายที่สำคัญได้แก่

2.1) ส่งเสริมการสร้างแรงงานระดับสูงโดยใช้สิทธิพิเศษหรือผ่อนคลายนโยบายในการอนุญาตให้ผู้สอนจากต่างประเทศเพื่อเร่งสร้างแรงงานในทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะด้าน

2.2) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเลื่อนทักษะจากระดับกลางขึ้นมาเป็นระดับสูง

2.3) พิจารณาการขยายอายุเกษียณสำหรับบางสาขาที่ขาดแคลนและผู้ที่อายุมากกว่า 60 ปี ยังสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพของงาน เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายหรือบัญชี หรือนักวิจัยและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

2.4) หากบางสาขาและทักษะขาดแคลนแรงงาน ควรพิจารณาเปิดให้ชาวต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานในสาขาดังกล่าว ซึ่งลักษณะนี้จะเป็นไปตามข้อตกลงของการเข้ากลุ่มเศรษฐกิจอาเซียนด้วยเช่นกัน

2.5) ในส่วนของทักษะระดับกลางนั้น ควรพิจารณาปรับโครงสร้างของการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการกำลังคนประเภทดังกล่าว นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะในระหว่างทำงานเพื่อให้กำลังคนบางส่วนมีทักษะที่สูงมากขึ้นและสามารถเลื่อนไปเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงหรือทักษะเฉพาะด้านซึ่งยังขาดแคลนอยู่เช่นกัน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2541) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสูงและมีปริมาณที่สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมในอนาคตจะช่วยให้อุตสาหกรรมไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น สำหรับวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว ประยุกต์วิธีของ Parnes (1962) อ้างถึงโดย สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2541: 25-30) โดยใช้ข้อมูลและวิธีที่ทันสมัยและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตโดยจำแนกเป็นอาชีพต่างๆ หมวดใหญ่ (ระดับทศนิยมหนึ่งตำแหน่ง) แล้วจึงพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในสาขาอาชีพที่สำคัญในระดับสูงหรือระดับวิชาชีพและระดับช่างผู้ปฏิบัติการในกระบวนการผลิตในระดับหมวดย่อย (ทศนิยมสองตำแหน่ง) วิธีการของพานส์ (Parnes-MRP) อาศัยหลักของ GDP ในแต่ละสาขาจะเท่ากับ GDP ต่อคนงาน คูณด้วยจำนวนคนงาน

$$GDP = GDP_0 \times (CLF_t - U_t) / (CLF_0 - U_0) \times H_t / H_0 \times P^t$$

โดยที่

$$GDP_0 = \text{GDP ในปีฐาน}$$

$$CLF_t = \text{กำลังแรงงานในปี } t$$

$$U_t = \text{การว่างงานตามปกติในปี } t$$

$$CLF_0 = \text{กำลังแรงงานพลเรือนในปีฐาน}$$

$$U_0 = \text{การว่างงานตามปกติในปีฐาน}$$

$$H_t = \text{จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยในปี } t$$

$$H_0 = \text{จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยในปีฐาน}$$

$$P^t = \text{อัตราการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานต่อปียกกำลังด้วยจำนวนปีระหว่างปีฐานกับปี } t$$

สูตรข้างต้นสามารถคำนวณค่าการจ้างงานในปี t ได้ โดยสมมติให้ U_t กับ U_0 เท่ากัน คือ ชั่วโมงทำงานไม่เปลี่ยนแปลงและให้ $(CLF-U)$ คือ การจ้างงาน (EM) ในปี 0 กับ ปี t จะได้

$$GDP = GDP_0 \times EM_t/EM_0 \times P^t$$

$$GDP = (GDP_0/EM_0) \times P_t \times EM_t$$

$$EM_t = GDP_t / [(GDP_0 \times EM_0)P^t]$$

เห็นได้ว่า เทอม $(GDP_0 \times EM_0)P^t$ คือ ค่าประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานในปี t ที่คำนวณได้จากค่า GDP per work ในปีฐานโดยใช้อัตราเพิ่มที่กำหนดให้ในการคาดคะเนถ้าทราบ GDP และ GDP/WKR ในสาขา (i) และปีที่ต้องการ (t) ก็จะสามารถคำนวณหาจำนวนคนงานในปีและสาขานั้นๆ ได้

การศึกษาแนวโน้ม GDP per worker ในเศรษฐกิจสาขาต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้

1) คำนวณหาค่า GDP/WRK จากตัวเลข GDP ในอดีต (พ.ศ.2524–2539) มีที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สำหรับตัวเลขการจ้างงานมีที่มาจากผลการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อหาค่าตัวเลขเบื้องต้นของ GDP/WRK ตามอนุกรมเวลา

2) คำนวณหาแนวโน้มโดยใช้สมการสหสัมพันธ์แบบเส้นตรง (Linear Regression) ซึ่งให้ GDP/WRK เป็นฟังก์ชันของเวลา เพื่อคำนวณหา GDP/WRK ขึ้นต้นจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจได้สำหรับปี พ.ศ.2544 และ ปี พ.ศ.2549 (5 ปี)

3) ค่า GDP per work เบื้องต้นที่ได้จะต้องมีการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับขนาดการจ้างงานรายสาขาเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ.2555 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2555) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงานและการจัดทำแผนกำลังคนในระดับจังหวัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน (ระบบ PMANP) ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญด้านกำลังคนซึ่งมีที่มาจากผลการสำรวจโดยแบบสอบถามทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษา เช่น ข้อมูลการเข้าออกของแรงงาน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำนวนแรงงานทั้งหมด นอกจากนี้มีข้อมูลที่เป็นการพยากรณ์การแนวโน้มของข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน เช่น การพยากรณ์แนวโน้มการจ้างงานในช่วงสิบปี การพยากรณ์แนวโน้มผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับชั้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนเพื่อเตรียมแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การประมาณการอุปสงค์กำลังคนในระบบซอฟต์แวร์ PMANP สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย นำวิธี Parnes-MRP หรือ GDP per Worker approach มาใช้ในการพยากรณ์รายละเอียดของซอฟต์แวร์ PMANP ดังนี้

PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน สมาชิกเข้าสู่ระบบ

ส่งออกตารางข้อมูล คู่มือการใช้งานระบบ ติดต่อสอบถาม

แบบสำรวจสถานประกอบการ สรุปผลการสำรวจอุปสงค์ ประมาณการอุปสงค์

แบบสำรวจสถานศึกษา สรุปผลการสำรวจอุปทาน ประมาณการอุปทาน

สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ถ.มิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 1040
โทรศัพท์ : 1506, 0-2232-1462-4, 1467

แสดงผลได้ดีที่ความละเอียด 1024x768 ขึ้นไป
รองรับ IE เวอร์ชัน 7 ขึ้นไป และ Chrome เวอร์ชัน 10 ขึ้นไป

W3C HTML 4.0 W3C CSS

ภาพที่ 3 ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน

สำหรับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน ด้วยวิธีที่แตกต่างจากข้างต้น ตามการศึกษาของ Wong, Chan and Chiang (2005: 979-991) ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์อนุกรมเวลาตลาดแรงงานภาคการก่อสร้างของประเทศฮ่องกง ด้วยวิธี Box-Jenkins และ Ho (2013: 1-12) ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์ความต้องการเชิงปริมาณกำลังคนนักสำรวจของประเทศฮ่องกง นอกจากนี้ Chang and Liao (2010: 215-221) ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์จำนวนนักท่องเที่ยวด้วยวิธี Seasonal ARIMA Model กรณีศึกษาประเทศไต้หวัน สำหรับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกรณีของประเทศไทย ได้แก่ อัญมณี ทะเสนฮต (2552) ศึกษาเรื่อง การคาดการณ์ปริมาณผู้โดยสารทางอากาศระหว่างประเทศของประเทศไทย บำเพ็ญ ปิตชิต (2541) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์อนุกรมเวลาของ Box-Jenkins ในการพยากรณ์ข้อมูลอนุกรมเวลาทางการศึกษาที่มีและไม่มี การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากฤดูกาล และ พงษ์ศิริ ศิริพานิช (2550) ศึกษาเรื่อง การพยากรณ์อนุกรมเวลาด้วยตัวแบบผสมระหว่าง ARIMA และเครือข่ายประสาทเทียม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 6 ผลงาน พบว่า แนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนมีความสอดคล้องกัน คือ ใช้วิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) เพื่อหารูปแบบการเคลื่อนไหวของอนุกรมเวลาที่กำหนดจากรูปแบบที่ได้นำไปใช้ในการพยากรณ์ภายใต้ข้อสมมติแบบแผนการเคลื่อนไหวของอนุกรมเวลาในอนาคตไม่แตกต่างจากแบบแผนการเคลื่อนไหวของอนุกรมเวลาในอดีต (ภูมิฐาน รังคกุลนุวัฒน์, 2556: 5) สำหรับโมเดลที่ใช้ คือ ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins

การวิเคราะห์อนุกรมเวลาด้วยวิธี Box-Jenkins เป็นวิธีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในครั้งนี ทั้งนี้ เพื่อนำผลการพยากรณ์มาเปรียบเทียบกับวิธีต่างๆ ข้างต้น การวิเคราะห์อนุกรมเวลาด้วยวิธี Box-Jenkins เป็นระเบียบวิธีทางสถิติสำหรับหาโมเดลการพยากรณ์ เทคนิคนี้อาศัยความสัมพันธ์จากข้อมูลในอดีตเพื่อหาโมเดลแสดงพฤติกรรมของข้อมูลและใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์พฤติกรรมในอนาคต เป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพยากรณ์ระยะสั้น โมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์อนุกรมเวลาแบบ Box-Jenkins เรียก ARIMA Model ย่อมาจาก Autoregressive Integrated Moving Average (Box-Jenkins, 1976 and Bowerman and O'Connell, 1993: 436) โมเดล ARIMA มีข้อสมมติว่าค่าปัจจุบันของค่าสังเกตเป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของค่าสังเกตและค่าคลาดเคลื่อนสุ่มในอดีต (Bryant, Maggard and Taylor, 1973: 69-78) รายละเอียดโมเดล ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 y_{t-1} + \phi_2 y_{t-2} + \dots + \phi_p y_{t-p} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1} + \theta_2 \varepsilon_{t-2} - \dots - \theta_q \varepsilon_{t-q}$$

โดยที่

y_t = ค่าสังเกตของอนุกรมเวลาที่เวลา t

δ = เป็นค่าคงที่ในโมเดล

ε_t = เป็นความคลาดเคลื่อนสุ่มที่เวลา t ซึ่งมีข้อสมมติว่า ε_t เป็นตัวแปรสุ่มที่เป็นอิสระกัน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0 ความแปรปรวนคงที่

ϕ_i ($i = 1, \dots, p$) และ θ_j ($j = 1, \dots, q$) = พารามิเตอร์ในโมเดล ส่วน p และ q เป็นจำนวนเต็มซึ่งแสดงอันดับของโมเดล

ค่าสังเกตในอดีตที่อยู่ในโมเดลเป็นเทอมการถดถอยในตนเอง (Autoregressive หรือ AR) และส่วนของความคลาดเคลื่อนสุ่มในอดีตที่อยู่ในโมเดลเป็นเทอมค่าเฉลี่ยเคลื่อนที่ (Moving Average หรือ MA) และอนุกรมเวลาต้องมีการหาผลต่างเพื่อแปลงอนุกรมเวลาที่มีลักษณะคงที่ เรียกว่าเป็นอนุกรมเวลาที่ปรับให้มีลักษณะคงที่ (Integrated version of stationary series หรือ I) โมเดล ARIMA นิยมเขียนโดยบอกอันดับ p ของ AR อันดับของ d ของการหาผลต่างของอนุกรม เพื่อให้เป็นอนุกรมเวลาที่มีลักษณะคงที่ และอันดับ q ของ MA โดยเขียนแทนด้วย ARIMA(p, d, q) กรณีที่ $q = 0$ เป็นตัวแบบ AR(p) แต่กรณีนี้ $p = 0$ เป็นตัวแบบ MA(q)

การวิเคราะห์อนุกรมเวลาของ Box-Jenkins เป็นการพยากรณ์ข้อมูลโดยไม่มีกำหนดโมเดลความสัมพันธ์ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่า อนุกรมเวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องเป็นอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ไม่เช่นนั้นจะทำให้เกิดปัญหาหระหว่าง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของสมการซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่แท้จริง (Spurious Relationships) ข้อมูลอนุกรมเวลาที่มีลักษณะนิ่ง (Stationary) หมายถึง การที่ข้อมูลอนุกรมเวลาอยู่ในภาพของการสมดุลเชิงสถิติ (Statistical Equilibrium) คือ การที่ข้อมูลอนุกรมเวลาไม่มีการเปลี่ยนแปลงถึงแม้ว่าเวลาจะเปลี่ยนไป (ศุภาพร หาญสุขสินวัฒนา, 2549) สำหรับกรณีที่อนุกรมเวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นอนุกรมเวลาไม่นิ่ง (Non-stationary) ต้องเปลี่ยนข้อมูลให้อยู่ในรูปอนุกรมเวลาคงที่โดยการหาผลต่าง (Difference) นอกจากนี้อนุกรมเวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องมีจำนวนค่าสังเกตอย่างน้อย 50 ค่า หลักการพยากรณ์ใช้วิธีการคำนวณซ้ำเพื่อให้ได้ค่าพยากรณ์ที่สอดคล้องกับแบบแผนการเคลื่อนไหวของข้อมูลอนุกรมเวลามากที่สุด

วิธี Box-Jenkins เป็นวิธีการพยากรณ์ที่ไม่มีการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์ข้อมูลอนุกรมเวลาก่อนที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีนี้ใช้การคำนวณซ้ำของการกำหนดโมเดลที่เป็นไปได้จากโมเดลทั่วไป โมเดลจะตรวจสอบข้อมูลจนสามารถอธิบายอนุกรมเวลาได้อย่างถูกต้อง ถ้าโมเดลพยากรณ์ข้อมูลในอดีตมีความคลาดเคลื่อนน้อย มีการแจกแจงอย่างสุ่มและเป็นอิสระต่อกัน แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดี แต่ถ้าโมเดลไม่เหมาะสม กระบวนการนี้จะหาโมเดลใหม่เพื่อปรับปรุงโมเดลซึ่งกระบวนการนี้จะทำซ้ำจนกระทั่งได้โมเดลที่มีความเหมาะสม (Hanke and Reitsch, 1992; Thomopoulos, 1980 and Newbold and Bos, 1994)

การตรวจสอบความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลาตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Box-Jenkins โดยเฉพาะข้อมูลอนุกรมเวลาที่มีแนวโน้ม (Trend) สามารถทดสอบด้วยยูนิทรูท (Unit root test) ทั้งนี้ การทดสอบ Unit root สามารถทดสอบได้โดยใช้การทดสอบ Dickey Fuller Test (Dickey and Fuller, 1979: 427-431 และจิตตภัทร เครือวรรณ, 2557)

ขั้นตอนการวิเคราะห์อนุกรมเวลาของวิธี Box-Jenkins มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดโมเดล (Identification) ขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล (Parameter estimate) ขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Diagnostic checking) และขั้นตอนที่ 4 ได้แก่ การใช้โมเดลทำการพยากรณ์ (Forecasting) (Bowerman and O'Connell, 1993; Maddala, 2001; บำเพ็ญ ปิตชิต, 2540: 20 และพงษ์ศิริ ศิริพานิช, 2550) รายละเอียดมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดโมเดล (Identification)

ข้อมูลอนุกรมเวลาที่จะนำมาสร้างโมเดลต้องมีสมบัติคงที่ (Stationary) ลักษณะทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน และสหสัมพันธ์ในตัวเองของข้อมูลต้องคงที่ตลอดช่วงเวลา การพิจารณาข้อมูลที่เป็น Stationary หรือไม่ สามารถพิจารณาได้จากฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองในเชิงทฤษฎี (Theoretical Autocorrelation Function: ACF) กล่าวคือ ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง

(ACF) ของอนุกรมเวลาที่คงที่ จะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว (Die down) เมื่อข้อมูลอนุกรมเวลามีระยะห่างกันเพิ่มขึ้นหรือถูกตัดออกที่ระยะห่างช่วงใดช่วงหนึ่ง (Cut off) แต่ถ้า ACF มีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์ช้าๆ แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาไม่คงที่ (Non-stationary) กรณีที่ข้อมูลอนุกรมเวลามีแนวโน้มไม่คงที่ที่ต้องปรับให้มีลักษณะคงที่โดยการหาผลต่างหรือการแปลงรูปกำลัง (Power transformation) (สุชัยศรี โลออนส์, 2540: 27-36)

ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (Autocorrelation Function: ACF) เป็นมาตรวัดความสัมพันธ์ค่าของข้อมูลที่เกิดขึ้น ณ เวลาต่างๆ กัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Y_t และ Y_{t+k} ในอนุกรมเวลาที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลา เรียกว่า สัมพันธ์ในตัวเองที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลา แทนด้วย ρ_k และสามารถประมาณได้ด้วยสหสัมพันธ์ในตัวเองจากตัวอย่างในอนุกรมเวลาที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลา (Sample Autocorrelation of Lag k) แทนด้วย

$$r_k = \frac{\sum_{t=1}^{n-k} (Y_t - \bar{Y})(Y_{t+k} - \bar{Y})}{\sum_{t=1}^n (Y_t - \bar{Y})^2} \quad k = 1, 2, \dots$$

โดยที่

$$\bar{Y} = \sum_{t=1}^n \frac{Y_t}{n}$$

การทดสอบความมีนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ในตัวเองมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้
สมมติฐานในการทดสอบ

$$H_0 : \rho_k = 0$$

$$H_1 : \rho_k \neq 0$$

ตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ : r_k

การตัดสินใจปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานว่าง : ($\alpha = 0.05$ และ n มีค่ามากๆ)

$$\text{ปฏิเสธ } H_0 \text{ ถ้า } |r_k| > \frac{t_{\frac{\alpha}{2}, df}}{\sqrt{n}} = \frac{1.96}{\sqrt{n}} \approx \frac{2}{\sqrt{n}}$$

ถ้าปฏิเสธ H_0 แสดงว่าสหสัมพันธ์ในตัวเองที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลาแตกต่างจากศูนย์

ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน (Partial Autocorrelation Function: PACF) คือสหสัมพันธ์ในตัวเอง (Autocorrelation) ระหว่างตัวแปร Y_t และ Y_{t+k} ในอนุกรมเวลาที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลาที่ขจัดอิทธิพลของตัวแปรที่อยู่ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ $Y_{t+1}, Y_{t+2}, \dots, Y_{t+k-1}$ ออกไป แทนด้วย ρ_{kk} และสามารถประมาณได้ด้วยสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนจากตัวอย่างที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลา (Sample Partial Autocorrelation of Lag k) แทนด้วย

$$r_{kk} = \begin{cases} r_1 & k=1 \\ \frac{r_k - \sum_{j=1}^{k-1} r_{k-1,j} r_{k-j}}{1 - \sum_{j=1}^{k-1} r_{k-1,j} r_j} & k > 1 \end{cases}$$

การทดสอบความมีนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนจากตัวอย่างมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานในการทดสอบ

$$H_0 : \rho_{kk} = 0$$

$$H_1 : \rho_{kk} \neq 0$$

ตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ : r_{kk}

การตัดสินใจปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐานว่าง : ($\alpha = 0.05$ และ n มีค่ามาก ๆ)

$$\text{ปฏิเสธ } H_0 \text{ ถ้า } |r_k| > \frac{t_{\alpha/2, df}}{\sqrt{n}} = \frac{1.96}{\sqrt{n}} \approx \frac{2}{\sqrt{n}}$$

การสรุปผล : กรณีที่ปฏิเสธ H_0 แสดงว่า สหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนที่อยู่ห่างกัน k ช่วงเวลาแตกต่างจากศูนย์

การกำหนดโมเดลและอันดับของ p และ q ทำโดยการเปรียบเทียบลักษณะของฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน (PACF) ของค่าสังเกตกับลักษณะของ ACF และ PACF ตามทฤษฎีของโมเดล ARIMA อันดับต่างๆ ซึ่งเสนอโดย Box-Jenkins (1976) โดยการกำหนดอันดับของ p และ q พิจารณาจาก ACF และ PACF ประกอบกัน ถ้าโมเดล AR อันดับ p สหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) จะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว และสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน (PACF) ที่ห่างกันเกิน p ช่วงเวลาจะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว

กรณีที่เป็นโมเดล MA อันดับ q สหสัมพันธ์ในตัวเองที่ห่างกันเกิน q ช่วงเวลาจะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็วและสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนจะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว

กรณีที่เป็นโมเดลผสมระหว่าง AR และ MA (Mixed Autoregressive Moving Average: ARMA(p, q)) สหสัมพันธ์ในตัวเองที่ห่างกันเกิน q ช่วงเวลา และสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนที่ห่างกันเกิน p ช่วงเวลาจะมีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว

กรณีที่ทั้งสหสัมพันธ์ในตัวเองและสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนมีค่าเท่ากับศูนย์ทุกช่วงห่าง จะได้แบบจำลองที่เรียกว่า White Noise นิยามคือ

$$Y_t = \theta_0 + \varepsilon_t$$

โดยที่

$$\varepsilon_t \sim IN(0, \sigma_A^2)$$

กรณีที่ทั้งสหสัมพันธ์ในตัวเองและสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วนจากข้อมูลอนุกรมเวลาที่ได้จากการแปลงให้เป็นอนุกรมเวลาคงที่โดยการหาผลต่าง (Differencing) มีค่าเท่ากับศูนย์จะได้โมเดลที่เรียกว่า Random walk นิยามคือ

$$Y_t = Y_{t-1} + \theta_0 + \varepsilon_t$$

โดยที่

$$\varepsilon_t \sim IN(0, \sigma_A^2)$$

ขั้นตอนที่ 2 การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter estimate)

เมื่อกำหนดโมเดลในขั้นตอนที่ 1 ขั้นต่อไปเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการโปรแกรมที่เป็นเส้นโค้งหรือไม่เป็นเส้นตรง (Non-linear programming) ค่าประมาณที่ได้เป็นค่าประมาณเบื้องต้นซึ่งจะนำไปหาค่าประมาณสุดท้ายของพารามิเตอร์ ค่าประมาณสุดท้ายของพารามิเตอร์ที่ดีที่สุดจะนำไปใช้ในแต่ละโมเดล จะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่เมื่อนำไปพยากรณ์ค่าของอนุกรมเวลาแล้วจะมีผลทำให้ผลบวกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุด การประมาณค่าพารามิเตอร์สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1 การลองผิดลองถูกเป็นการตรวจสอบค่าความแตกต่างหลายๆ ค่า และเลือกค่าที่มีผลรวมความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Sum of square residuals) ต่ำที่สุด

แนวทางที่ 2 การปรับปรุงค่านวนทวนซ้ำโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมาณค่าแบบค่านวนทวนซ้ำ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Diagnostic Checking)

เป็นการตรวจสอบโมเดลที่เลือกมีความเหมาะสมกับข้อมูลอนุกรมเวลาที่ทำ การวิเคราะห์หรือไม่ รายละเอียดดังนี้

1) ทดสอบค่าประมาณพารามิเตอร์ในแบบจำลอง ขั้นตอนดังนี้

1.1) สมมติฐานในการทดสอบ

$$H_0 : \text{พารามิเตอร์} = 0$$

$$H_1 : \text{พารามิเตอร์} \neq 0$$

1.2) ตัวสถิติทดสอบ $t = \text{ตัวประมาณพารามิเตอร์} / \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวประมาณ}$

1.3) กำหนด α

1.4) เขตวิกฤต $|t| > t_{\frac{\alpha}{2}, df}$

1.5) สรุปผล กรณีที่ผลการทดสอบนำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานว่าง แสดงว่าพารามิเตอร์นั้นตัวที่ทดสอบนั้นแตกต่างจากศูนย์ ค่าพารามิเตอร์นั้นอยู่ในแบบจำลอง

2) พิจารณาค่าประมาณความคลาดเคลื่อนที่คำนวณได้จากการสร้างสมการโมเดลพยากรณ์

2.1) สร้างกราฟค่าประมาณความคลาดเคลื่อนเทียบกับเวลา ถ้ากราฟที่ได้แสดงให้เห็นว่าค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมีการกระจายไม่คงที่เปลี่ยนแปลงตามเวลา แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนไม่คงที่และข้อมูลอนุกรมเวลาที่มีความแปรปรวนไม่คงที่

2.2) ดูจาก ACF และ PACF ของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนกรณีที่ไม่เดล เป็น White noise แสดงว่าแบบจำลองที่ได้เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

2.3) การทดสอบสหสัมพันธ์ในตนเองของค่าประมาณความคลาดเคลื่อน

Box and Pierce (อ้างถึงใน ทรงศิริ แต่สมบัติ, 2539) เสนอวิธีทดสอบโดยสร้างตัวสถิติที่มีการแจกแจงแบบไคสแควร์ที่มีองศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับจำนวนสหสัมพันธ์ในตัวเองจากตัวอย่าง (Sample autocorrelations) ของค่าประมาณความคลาดเคลื่อน K ตัวที่ใช้ในการทดสอบลบจำนวนพารามิเตอร์ (m) ที่ประมาณค่าในแบบจำลอง ตัวสถิตินี้เรียกว่า Box-Pierce Chi-square Statistic

$$Q = n \sum_{k=1}^K r_k^2(\hat{\varepsilon})$$

โดยที่

n = จำนวนข้อมูลของค่าความคาดเคลื่อนของค่าสังเกตอนุกรมเวลาหลังจากปรับให้เป็นอนุกรมเวลาคงที่แล้ว

K = จำนวนสหสัมพันธ์ในตัวเองของค่าประมาณความคาดเคลื่อนที่ใช้ในการคำนวณค่า Q

$$r_k(\hat{\varepsilon}) = \text{ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองของค่าประมาณความคาดเคลื่อน}$$

สถิติ Box-Pierce คำนวณจากฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองของค่าประมาณความคาดเคลื่อนในอนุกรมเวลาที่ห่างกันในหน่วยเวลาต่างๆ สะท้อนว่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันหรือไม่

1) สมมติฐานในการทดสอบ

$$H_0 : \rho_k = 0 \text{ ทุกๆ ค่าที่ } k \leq K$$

$$H_1 : \rho_k \neq 0 \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } k \leq K$$

2) สถิติทดสอบ

$$t = n \sum_{k=1}^K r_k^2(\varepsilon)$$

3) กำหนด α

4) เขตวิกฤต $Q > \chi_{\alpha, k-m}^2$

5) สรุปผล ถ้าผลการทดสอบนำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่าความคลาดเคลื่อนยังมีสหสัมพันธ์กันอยู่จึงต้องปรับปรุงแบบจำลองใหม่ แต่ถ้าผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานแสดงว่าแบบจำลองที่ได้เป็นแบบจำลองที่เหมาะสม

กรณีพบว่าแบบจำลองที่ได้ไม่เหมาะสมจะต้องพิจารณาเลือกแบบจำลองใหม่ คือกลับไปที่ขั้นตอนกำหนดแบบจำลองใหม่จนกว่าจะได้แบบจำลองที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การพยากรณ์ค่า (Forecasting) เมื่อได้โมเดลที่เหมาะสมและผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมแล้วสามารถนำโมเดลอนุกรมเวลา Box-Jenkins ไปใช้พยากรณ์ไปข้างหน้าช่วงเวลาได้ แต่ยิ่งพยากรณ์ออกไปไกลเท่าไร ค่าพยากรณ์ที่ได้จะอาศัยสารสนเทศจากข้อมูลจริงน้อยลงมากเท่านั้น โดยนำค่าจากการพยากรณ์ในคาบเวลาที่ผ่านมามาใช้พยากรณ์ในเวลาข้างหน้า

ความแม่นยำจึงลดลงมากในกรณีที่พยากรณ์ไกลออกไป และกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวกค่าพยากรณ์ในอนาคตจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในทำนองเดียวกันค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายลบค่าพยากรณ์ในอนาคตจะมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ทั้งที่ความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมในอนาคตมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งเพิ่มขึ้นและลดลง อนุกรมเวลาของ Box-Jenkins จึงเหมาะสมกับการพยากรณ์ในระยะสั้นๆ และควรพยากรณ์เพียง 1 ช่วงเวลาล่วงหน้าเท่านั้นจึงจะเกิดความแม่นยำสูงที่สุดเนื่องจากได้อาศัยสารสนเทศของข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงมากที่สุด

3.2.2) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ

การแข่งขันของโลกยุคใหม่ (New Global Competition) การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนคือ คุณภาพกำลังคนมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์ที่จะเข้าสู่การแข่งขันในโลกยุคใหม่ กล่าวคือ ในอนาคตนักลงทุนจะพิจารณากำลังคนที่มีคุณภาพไม่ใช่เพียงกำลังคนในฐานะของแรงงานราคาถูกอีกต่อไปและในขณะเดียวกันก็ต่อต้านการนำกำลังคนที่มีคุณภาพมาใช้ในการผลิตที่มีประสิทธิภาพต่ำและจ่ายค่าจ้างต่ำ (Ward, 1997: 1-9) เมื่อพิจารณาในทางเศรษฐศาสตร์ คุณภาพกำลังคนสามารถพิจารณาได้ในมิติของ ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) หรือปริมาณของผลผลิตต่อแรงงาน (McConnell and Brue, 1989: 77) โดยพิจารณาคุณภาพกำลังคนจากผลผลิตเป็นสำคัญไม่กล่าวถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพื้นฐานความรู้หรือคุณสมบัติของแรงงาน นอกจากนี้ McConnell and Brue กล่าวเพิ่มเติมว่า กิจกรรมใดก็ตามที่เพิ่มคุณภาพ (ผลิตภาพ) กำลังคนถือได้ว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญคือ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาสามัญและการฝึกอบรม รวมถึงค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพ การย้ายถิ่น การหางาน และการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างคุณภาพกำลังคนกับทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่มีมาก่อนหน้านี้มาช้านาน ดังที่ Adam Smith กล่าวไว้ในปี ค.ศ.1776 ว่า ทุนมนุษย์ คือ ทักษะ ความคล่องแคล่วทั้งกายภาพ สติปัญญา จิตใจและวิจารณญาณ ทุนมนุษย์เกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคน

ปี ค.ศ.1970 McClelland (อ้างถึงใน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2550: 1) พิจารณาคุณภาพกำลังคนในรูปของสมรรถนะ (Competency) ผ่านการศึกษาพฤติกรรมของคนในสังคม พบว่า ประวัติ ตลอดจนผลทางการศึกษาที่ดีเด่นของคนไม่ได้เป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของหน้าที่การงานเสมอไปหากต้องประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่รวมกันเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ต่อมาในปี ค.ศ.1973 McClelland ตีพิมพ์งานวิจัย ชื่อ “Testing for Competence rather than Intelligence” ในวารสาร American Psychologist สรุปได้ว่า คนที่ทำงานที่มีผลงานดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับเชาวน์ปัญญา

เท่านั้น สำหรับการนิยามความหมายของสมรรถนะ Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lucia and Lepsinger (1999) และสุกัญญา รัศมีโชติ (2548) ระบุว่าสมรรถนะของแต่ละบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นที่ยอมรับกว้างขวางในยุคปัจจุบัน และ Ward ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สมรรถนะในปัจจุบันไปไกลกว่าการให้การศึกษาและการฝึกอบรม ทักษะส่วนตัวและทัศนคติของกำลังคนมีความสำคัญ โดยเฉพาะความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Ward, 1997: 1-9) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550: 30) และศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2549) ให้ความหมายสมรรถนะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกัน หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะ (Attribute) ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลที่บูรณาการขึ้นมาเป็นกลุ่มพฤติกรรมจนเกิดเป็นความสามารถอันเด่นชัดที่เพียงพอในการทำงานได้อย่างมีมาตรฐานจนงานประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2557: 1-12) ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญสำหรับกำลังคนวิชาชีพต่างๆ (Key Competencies) พบว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาหรือประสบการณ์และการฝึกฝนจนเกิดเป็นลักษณะพฤติกรรมอันเด่นชัดและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ได้จนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สำหรับสมรรถนะสำคัญของกำลังคนวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมกันขององค์กร ทุกคนที่ดำรงตำแหน่งจำเป็นต้องมี ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

2) สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งงานที่ผู้ดำรงตำแหน่งพึงมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตำแหน่งให้บรรลุผล

สำหรับการสื่อสารสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความจำเป็นต้องกำหนดนิยามเพื่อระบุมิติ/องค์ประกอบของสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะที่ชัดเจนเพื่อใช้ประเมินระดับคุณค่าของสมรรถนะ ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบและยืนยันสมรรถนะ คือ กลุ่มผู้บริหารที่มีผลงานอันเป็นที่ยอมรับและถือว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรในตำแหน่งงานต่างๆ ของวิชาชีพควรเป็นผู้ตรวจสอบและยืนยันระดับความสำคัญของสมรรถนะในตำแหน่งงานต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพกำลังคนในมิติของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ความรู้ (Knowledge) (2) ทักษะ (Skills) และ (3) คุณลักษณะ (Attributes) สำหรับความหมายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

McClelland (1973: 57-83) กล่าวว่า

- 1) ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
- 2) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนชำนาญ
- 3) คุณลักษณะ หมายถึง การรับรู้ตนเอง อุปนิสัยและแรงจูงใจ

สำหรับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 10) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการซึมซับข้อมูลผ่านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและ/หรือข้อเท็จจริงเป็นหลัก

2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และความสามารถในการใช้วิธีการเพื่อการจัดการและแก้ปัญหาการทำงาน โดยเน้นทักษะดานกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกะ ทักษะการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่มีความคล่องแคล่วและความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถทางด้านเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และกิจนิสัย ที่เป็นความต้องการของสถานประกอบการ (ภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจและบริการ)

สำหรับ พัฒนาวดี ชูโต และคณะ (2545: 4) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ การได้มาของความรู้ของบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ ความรู้หรือความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล

2) ทักษะ หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทั้งถ้อยคำและการกระทำ) ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนดและปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด ทักษะเช่นนี้เกิดจากการฝึกฝนและการสะสมประสบการณ์โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ คือ การเลียนแบบ การจัดการตามแบบ การปฏิบัติตามแบบหรือปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง การปฏิบัติตามแบบหรือปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติงานได้โดยอัตโนมัติหรือการมีลักษณะเป็นธรรมชาติ

3) ทักษะ หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม ได้แก่ ความขยัน ความซื่อสัตย์ต่องาน การรู้จักประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรและการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้

เพื่อให้ได้มาซึ่งทัศนคติหรือจิตสำนึกเช่นนี้มีขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การรับ การตอบสนอง การสร้างคุณค่า และการจัดระเบียบ จนถึงขั้นปมซับซ้อนอันเป็นอัตลักษณ์หรือการมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

สำหรับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ เข้าใจ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ข้อเท็จจริง สามารถคิดวิเคราะห์ขั้นสูงและนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องรู้ ต้องเข้าใจเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำหรือปฏิบัติการด้วยความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิผลของงาน

3) บุคลิกลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะ และประสานสัมพันธ์กับบริบทและผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุผลเป็นความสำเร็จของงาน

สำหรับ อารมณ์ ภูวितยพันธ์ุ (2548) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ดังนี้

1) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งจากสถาบันการศึกษา สถานฝึกอบรมหรือสัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ ทักษะถูกแบ่งเป็น 2 ด้านได้แก่

2.1) ทักษะด้านการบริหารหรือจัดการงาน หมายถึง ทักษะในการบริหาร ควบคุมงานเกี่ยวข้องกับระบบความคิด การจัดการการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้ เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล

กล่าวโดยสรุป “กำลังคนเชิงคุณภาพ” ในมิติของสมรรถนะได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องรู้เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด

3) คุณลักษณะ (Attributes) หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญที่แสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะ และการประสานงานการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก (Hotel services) ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า (Front Office) และแผนกแม่บ้าน (Housekeeping) และ (2) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร (Restaurant services) ประกอบด้วย แผนกงานครัว (Food Production) และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service) อาเซียนกำหนดกรอบความต้องการตามมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพ ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (ศิริชัย กาญจนวาศรี และคณะ, 2557: 111-124) ทั้งนี้ จำแนกเป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก (Core competencies) และ (2) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competencies)

2) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ

Amjad (1985) กล่าวถึง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ หรือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Manpower needed) คือ การประเมินทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของระบบเศรษฐกิจในช่วงเวลาหนึ่งๆ ทั้งนี้ ไม่ควรเกิน 5 ปี และนำมาพิจารณาร่วมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เห็นความสอดคล้องและความแตกต่างเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายทางการศึกษาและเชื่อมโยงสู่การลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมต่อไป การวิเคราะห์ความต้องการคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ครั้งนี้ ครอบคลุมสมรรถนะตามเกณฑ์สมรรถนะพื้นฐานที่อาเซียนเป็นผู้กำหนด ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก (Core Competencies) (2) สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ (3) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies) (ASEAN Australia Development Cooperation Program, 2014; สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556) รายละเอียดจำแนกตามกลุ่มกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักมีดังนี้

1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก (Hotel Services)

1.1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก

1.1.1) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า

1.1.2) ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางสังคม

- 1.1.3) ดำเนินการด้านระเบียบปฏิบัติความปลอดภัยในสุขอนามัย
- 1.1.4) ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติด้านสุขลักษณะในที่ทำงาน
- 1.1.5) ทำงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป
- 1.1.6) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์
- 1.1.7) สื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานเบื้องต้นทั่วไป
- 1.1.8) สื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.9) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ
- 1.1.10) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.11) ส่งเสริมการบริการ สินค้าและการต้อนรับ
- 1.1.12) จัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ
- 1.1.13) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

1.2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า

- 1.2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการตามขั้นตอนการสำรองห้องพัก
- 1.2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- 1.2.3) ให้บริการด้านห้องพัก
- 1.2.4) รักษาข้อมูลด้านการเงินของลูกค้า
- 1.2.5) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจการขาย
- 1.2.6) ดำเนินการตรวจบัญชีภาคกลางคืน
- 1.2.7) ให้บริการด้านพนักงานขนสัมภาระ
- 1.2.8) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX
- 1.2.9) รับโทรศัพท์และโอนสายโทรศัพท์สายเข้า
- 1.2.10) อำนวยความสะดวกโทรศัพท์สายออก
- 1.2.11) ให้ข้อมูลด้านการบริการในโรงแรม
- 1.2.12) ให้บริการด้านข้อมูลโทรศัพท์ระหว่างประเทศ (IDD)

1.3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน

- 1.3.1) ให้บริการด้านแม่บ้านแก่ลูกค้า
- 1.3.2) ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลาง เครื่องอำนวยความสะดวกและเครื่องมือต่างๆ
- 1.3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องสำหรับลูกค้า
- 1.3.4) ดูแลรักษาและอำนวยความสะดวกการซักผ้า
- 1.3.5) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า

- 1.3.6) เป็นพนักงานบริการประจำตัวลูกค้า
- 1.3.7) ทำความสะอาดและดูแลสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน

1.4) งานบริการรักษาความปลอดภัย

- 1.4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน
- 1.4.2) รักษาความปลอดภัยบริเวณอาคารที่ทำงานและทรัพย์สิน
- 1.4.3) ใช้เครื่องมือรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นทั่วไป
- 1.4.4) รักษาความปลอดภัยบริเวณอาคารและที่ทำงานแก่เจ้าหน้าที่
- 1.4.5) สังเกตการณ์และดูแลตรวจสอบบุคคลเข้า-ออก และบริเวณอาคารทำงาน
- 1.4.6) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ
- 1.4.7) จัดการและดูแลผู้มีนเมา
- 1.4.8) บริการอำนวยความสะดวกและจัดเก็บสิ่งของมีค่า
- 1.4.9) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย
- 1.4.10) วางแผนและดำเนินการอพยพบุคคลต่างๆ ออกจากอาคาร

1.5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด

- 1.5.1) บริการจัดงานต่างๆ
- 1.5.2) วางแผนและดำเนินกิจกรรมและการรณรงค์ทางการตลาดต่างๆ
- 1.5.3) ประสานยุทธศาสตร์และกิจกรรมด้านการตลาด
- 1.5.4) พัฒนาและแสวงหาข้อมูลท้องถิ่นใหม่ๆ
- 1.5.5) เตรียมการและนำเสนอผลงาน
- 1.5.6) สร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- 1.5.7) พัฒนาและดำเนินการตามแผนธุรกิจ

1.6) งานด้านการบริหารทั่วไป

- 1.6.1) วางแผนและกำหนดระบบและระเบียบปฏิบัติ
- 1.6.2) ทำงานร่วมกันอย่างดีในงานด้านบริหาร ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง
- 1.6.3) บำรุงรักษาการลงทะเบียนและระบบจัดเก็บข้อมูล
- 1.6.4) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์
- 1.6.5) วางแผน จัดการ และดำเนินการประชุม
- 1.6.6) เตรียมเอกสารทางธุรกิจ
- 1.6.7) จัดทำงานเอกสารด้านต่างๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์

- 1.6.8) ออกแบบ เตรียมการและเสนอรายงานด้านต่างๆ
- 1.6.9) ดูแลตรวจสอบ ควบคุม และสั่งพัสดุคงคลังใหม่
- 1.6.10) รับสินค้าและจัดเก็บสินค้าตามระเบียบอย่างปลอดภัย
- 1.6.11) บริหารจัดการและดำเนินโครงการขนาดเล็ก
- 1.6.12) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทางธุรกิจทั่วไป

1.7) การบริหารการเงิน

- 1.7.1) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ
- 1.7.2) ดำเนินธุรกรรมสำหรับการสั่งซื้อสินค้าและบริการ
- 1.7.3) รักษามาตรฐานและเอกสารด้านการเงิน
- 1.7.4) จัดเตรียมใบแสดงสถานะทางการเงิน
- 1.7.5) ตรวจสอบระเบียบการทางการเงิน
- 1.7.6) จัดเตรียมและดำเนินการด้านเอกสารเงินเดือน
- 1.7.7) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน
- 1.7.8) บริหารจัดการการเงินให้อยู่ภายในงบประมาณ

1.8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 1.8.1) พัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะ
- 1.8.2) วางแผนการประเมินสมรรถนะของพนักงาน
- 1.8.3) ดำเนินการตามกระบวนการประเมินสมรรถนะของพนักงาน
- 1.8.4) ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะของพนักงาน
- 1.8.5) ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม
- 1.8.6) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน
- 1.8.7) เตรียมการและจัดฝึกอบรม
- 1.8.8) จัดการฝึกอบรมกลุ่มย่อย
- 1.8.9) วางแผนและดำเนินงานฝึกอบรมต่างๆ
- 1.8.10) จัดระบบการประเมินผลการฝึกอบรม
- 1.8.11) ดูแลตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของผลการฝึกอบรม
- 1.8.12) ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการประเมิน

1.9) การจัดการทรัพยากร

- 1.9.1) บริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.9.2) ดูแลตรวจสอบและจัดการความสัมพันธ์และความหลากหลาย
ในที่ทำงาน

- 1.9.3) กำกับการปฏิบัติงานประจำในที่ทำงาน
- 1.9.4) ดูแลมาตรฐานการทำงานของพนักงาน
- 1.9.5) ให้ความสนับสนุนวิชาชีพแก่เพื่อนร่วมงาน
- 1.9.6) จัดการการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ
- 1.9.7) จัดงานพิเศษต่างๆ
- 1.9.8) พัฒนาและความคืบหน้าทางการปฏิบัติงาน
- 1.9.9) การจัดทำตารางการทำงานของพนักงาน
- 1.9.10) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 1.9.11) จัดการด้านทรัพย์สิน
- 1.9.12) จัดการซื้อพัสดุและสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า
- 1.9.13) จัดการและดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 1.9.14) จัดการการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

1.10) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ทักษะการพูดและการฟัง

- 1.10.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป
- 1.10.2) ตอบคำถามเป็นภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.10.3) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
- 1.10.4) สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.10.5) สนทนาเป็นภาษาอังกฤษเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่

CHULALONGKORN UNIVERSITY

- 1.10.6) นำเสนอรายงานสั้นๆ เป็นภาษาอังกฤษได้
- 1.10.7) อ่านและเขียนภาษาได้ในระดับสูง

ทักษะการอ่าน

- 1.10.8) อ่านและตีความวิธีใช้ ข้อเสนอแนะและแผนผังต่างๆ
- 1.10.9) อ่านบทความและข้อมูลทั่วไปได้

ทักษะการเขียน

- 1.10.10) เขียนข้อความสั้นๆ เป็นภาษาอังกฤษได้
- 1.10.11) จัดเตรียมและเขียนจดหมายธุรกิจโดยใช้ภาษาอังกฤษระดับสูง

2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร (Restaurant Services)

2.1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก

- 2.1.1) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์
- 2.1.2) ใช้มาตรฐานความปลอดภัยในการส่งอาหาร
- 2.1.3) ดูแลรักษาบำรุงเครื่องครัวและอุปกรณ์
- 2.1.4) สื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.1.5) ปฏิบัติตามระเบียบทำความสะอาดในสถานที่ทำงาน
- 2.1.6) พัฒนาความรู้ ข่าวสาร ข้อมูลให้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน
- 2.1.7) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้สะอาดปลอดภัย
- 2.1.8) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ
- 2.1.9) บริหารและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ ได้
- 2.1.10) จัดการและเตรียมสินค้าอุปโภค
- 2.1.11) ปฏิบัติการงานธุรการทั่วไป
- 2.1.12) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- 2.1.13) สนับสนุนสินค้าและบริการ
- 2.1.14) อ่านและแปลทิศทางหรือรูปภาพพื้นฐาน
- 2.1.15) รับและแก้ปัญหาคำติชมจากลูกค้า
- 2.1.16) จัดเก็บเครื่องครัวและอาหาร
- 2.1.17) สื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติการพื้นฐาน
- 2.1.18) ทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.1.19) ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลายได้

2.2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์

- 2.2.1) ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน
- 2.2.2) สร้างและบำรุงรักษามาตรฐานการผลิตอาหาร
- 2.2.3) เตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ
- 2.2.4) รักษาและเตรียมอาหารให้ปลอดภัย
- 2.2.5) ดูแลจัดการการบริการ
- 2.2.6) วางแผนและควบคุมดูแลรายการอาหาร
- 2.2.7) วางแผนและเตรียมจัดอาหารบัพพิตแก่ลูกค้า
- 2.2.8) จัดเตรียมแซนวิชหน้าต่างๆ
- 2.2.9) จัดเตรียมและปรุงเนื้อสัตว์

- 2.2.10) จัดเตรียมและปรุงอาหารทะเล
- 2.2.11) จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ปลอดภัยให้ถูกสุขลักษณะ
- 2.2.12) จัดเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อยและสลัด
- 2.2.13) จัดเตรียมขนมหวานประเภทช็อกโกแลตและลูกกวาด
- 2.2.14) จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น
- 2.2.15) จัดเตรียมเนื้อแช่เป็นชิ้นในขนาดที่กำหนด
- 2.2.16) จัดเตรียมซูป
- 2.2.17) จัดเตรียมซอสปรุงรส อาหารและซอสอื่นๆ ในคลัง
- 2.2.18) จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง
- 2.2.19) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์อาหารต่างๆ
- 2.2.20) เลือกลง จัดเตรียมและบริการอาหารประเภทพิเศษ
- 2.2.21) เก็บรักษา จัดเตรียมและบริการเนยแข็ง

2.3) การบริหารจัดการบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์

- 2.3.1) ดำเนินงานด้านหลักการและระเบียบการปฏิบัติด้านบริหารอาหาร
- 2.3.2) ออกแบบแนวคิดสำหรับงานสร้างสรรค์หรืองานสำคัญต่างๆ
- 2.3.3) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการด้านโภชนาการและวัฒนธรรม
- 2.3.4) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด
- 2.3.5) ดำเนินการประกอบการร้านอาหารจวนด่วน
- 2.3.6) เตรียมการประมวลสำหรับการจ้างเหมาบริการอาหาร
- 2.3.7) คัดสรรระบบงานบริการด้านอาหารที่เหมาะสม

2.4) ร้านเบเกอรี่

- 2.4.1) จัดการและดำเนินการประกอบการมุกาแพ
- 2.4.2) เตรียมการและจัดวางแสดง petits fours
- 2.4.3) เตรียมการและจัดวางน้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง
- 2.4.4) เตรียมการและจัดวางแสดงขนมเค้กอัลมอนต์ (marzipan)
- 2.4.5) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์ช็อกโกแลต
- 2.4.6) เตรียมการและจัดวางอาหารหวาน
- 2.4.7) เตรียมการและจัดวางขนมหวาน ขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก

- 2.4.8) จัดเตรียมและทำเค้กและขนมปัง
- 2.4.9) จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทพีสต์
- 2.4.10) จัดเตรียมและผลิตสินค้าเบเกอรี่

2.5) บริการอาหารและเครื่องดื่ม

- 2.5.1) ทำความสะอาดบาร์และร้านอาหารให้สะอาดเรียบร้อย
- 2.5.2) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม
- 2.5.3) รับผิดชอบการบริการแอลกอฮอล์
- 2.5.4) จัดการอำนวยความสะดวกบาร์
- 2.5.5) จัดเก็บห้องเก็บเหล้า
- 2.5.6) จัดเตรียมและบริการค็อกเทล
- 2.5.7) จัดเตรียมและบริการเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์
- 2.5.8) เตรียมบาร์เครื่องดื่ม
- 2.5.9) จัดเตรียมห้องครัวและพื้นที่บริการ
- 2.5.10) จัดเก็บอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ
- 2.5.11) จัดเตรียมที่ไว้ให้ลูกค้าบริการตนเอง Gueridon
- 2.5.12) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ
- 2.5.13) บริการห้องพัก
- 2.5.14) บริการแบบ silver
- 2.5.15) บริการไวน์
- 2.5.16) จัดเตรียมโต๊ะและอาหารไว้บริการ

2.6) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด

- 2.6.1) พัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดและประสานงานด้านกิจกรรมการขาย
- 2.6.2) พัฒนาข้อมูลท้องถิ่นให้ทันสมัย
- 2.6.3) ดูแลรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- 2.6.4) บริการลูกค้าให้ได้มาตรฐาน
- 2.6.5) จัดการระบบโรงแรมและร้านอาหาร
- 2.6.6) ส่งเสริมกิจกรรมและวางแผนทางธุรกิจ
- 2.6.7) จัดเตรียมและนำเสนอการตลาด

2.7) การบริหารงานทั่วไป

- 2.7.1) จัดเตรียม ทำและนำเสนอรายงานต่างๆ
- 2.7.2) จัดเตรียมและนำเสนอข้อมูลข่าวสาร
- 2.7.3) จัดทำและเก็บรักษาเอกสารและระบบสืบค้นเอกสาร
- 2.7.4) จัดการและส่งเสริมโครงการย่อย
- 2.7.5) สํารวจและดูแลระบบคอมพิวเตอร์
- 2.7.6) สํารวจ ควบคุมและสั่งสินค้าใหม่
- 2.7.7) วางแผนและจัดตั้งระบบ
- 2.7.8) วางแผนและจัดประชุม
- 2.7.9) จัดเตรียมเอกสารทางธุรกิจ
- 2.7.10) ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำเอกสาร
- 2.7.11) รับและดูแลสินค้า
- 2.7.12) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี
- 2.7.13) ทำงานและบริหารงานทั่วไป

2.8) การบริหารการเงิน

- 2.8.1) ตรวจสอบขั้นตอนทางการเงิน
- 2.8.2) รักษาระบบการเงินและบัญชี
- 2.8.3) จัดการระบบบัญชีภายในงบประมาณ
- 2.8.4) จัดการบัญชีค่าจ้าง
- 2.8.5) จัดเตรียมและตรวจดูงบประมาณ
- 2.8.6) เตรียมรายการสถานะทางการเงิน
- 2.8.7) เตรียมรายการสถานะทางการเงินไว้เรียกดู
- 2.8.8) เตรียมรายการจัดซื้อสินค้าไว้บริการ
- 2.8.9) สํารวจรายการอาหารและราคา

2.9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.9.1) วิเคราะห์สมรรถนะตามหน้าที่กำหนด
- 2.9.2) จัดการประเมินผลเจ้าหน้าที่ในการทำงาน
- 2.9.3) จัดอบรมและวิเคราะห์
- 2.9.4) จัดอบรมสำหรับกลุ่มย่อย
- 2.9.5) พัฒนาและประเมินผลการดำเนินงาน
- 2.9.6) ประเมินผลการทำงานของพนักงาน

- 2.9.7) ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.9.8) ประเมินผลการทำงานของการฝึกอบรม
- 2.9.9) ตรวจสอบและประเมินผลอบรมให้มีประสิทธิภาพ
- 2.9.10) วางแผนการดำเนินงานของพนักงาน
- 2.9.11) วางแผนระบบการอบรมในโปรแกรมต่างๆ
- 2.9.12) จัดเตรียมและบริการการอบรม

2.10) การบริหารและความเป็นผู้นำ

- 2.10.1) พัฒนาและจัดการระบบปฏิบัติการได้
- 2.10.2) จัดตั้งและดูแลรักษาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย
- 2.10.3) เป็นผู้นำและบริหารคน
- 2.10.4) จัดการและดูแลระบบคอมพิวเตอร์ในที่ทำงาน
- 2.10.5) จัดการข้อมูลหมายสำหรับความร่วมมือทางธุรกิจ
- 2.10.6) บริหารจัดการทรัพย์สิน/วัสดุอาคาร/โครงสร้างพื้นฐาน
- 2.10.7) บริการลูกค้าให้ได้ตามมาตรฐาน
- 2.10.8) จัดงานตามโอกาสพิเศษ
- 2.10.9) จัดเก็บและซื้อสินค้าตามรายการสินค้า
- 2.10.10) ใช้ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 2.10.11) ตรวจสอบและจัดการสถานที่ทำงาน
- 2.10.12) ตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ
- 2.10.13) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.10.14) สนับสนุนการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.10.15) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
- 2.10.16) จัดทำตารางการทำงานของพนักงาน

2.11) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ทักษะการพูดและการฟัง

- 2.11.1) สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระบบปฏิบัติการพื้นฐานได้
- 2.11.2) โต้ตอบโดยใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.11.3) เริ่มต้นบทสนทนาและรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้า
- 2.11.4) สื่อสารภาษาอังกฤษทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.11.5) ใช้ภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่ซับซ้อนได้
- 2.11.6) สื่อสารภาษาอังกฤษในการนำเสนองานได้

2.11.7) อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในระดับดีได้

ทักษะการอ่าน

2.11.8) อ่านและแปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้

2.11.9) อ่านข้อความพื้นฐานหรือสื่อได้

ทักษะการเขียน

2.11.10) อ่านข้อความภาษาอังกฤษสั้นๆ ได้

2.11.11) เตรียมจดหมายภาษาอังกฤษทางธุรกิจได้

3) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิง

คุณภาพ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยมีไม่เพียงพอตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยเฉพาะสมรรถนะด้านภาษาซึ่งต้องได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วน ทั้งนี้ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยมีจุดเด่นที่สำคัญ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีจิตบริการ มีเมตตา และเอื้ออาทรซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนไทยที่ต้องรักษาไว้ รายละเอียดการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพมีดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2557: 111-124) พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน (แผนกแม่บ้าน 6 ตำแหน่ง) ผลการพัฒนาแบบประเมินทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะตามหน้าที่ และได้ออกแบบตัวชี้วัดตามองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะเพื่อเป็นกรอบของการสร้างเครื่องมือ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานและสมรรถนะภาษาอังกฤษ ผลการศึกษาดังนี้

1) สมรรถนะบุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน 6 ตำแหน่งในโรงแรมระดับกลางทั่วไป ประกอบด้วย (1) ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน (2) ผู้จัดการแผนกซักรีด (3) หัวหน้างานดูแลห้องพัก (4) พนักงานซักรีด (5) พนักงานดูแลห้องพัก และ (6) พนักงานทำความสะอาด โดยภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งสอดคล้องกับภาพลักษณ์ของคนไทยอันเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปว่ามีจิตบริการที่ดี มีเมตตา เอื้ออาทร นับเป็นคุณลักษณะสำคัญของไทยอันเป็นที่ยกย่องของคนทั่วโลกเป็นสิ่งที่ดีที่จะต้องดำรงรักษาให้ยั่งยืนตลอดไป

2) สมรรถนะด้านต่างๆ ของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาธุรกิจโรงแรมแผนกแม่บ้านทั้ง 6 ตำแหน่งในโรงแรมระดับกลางทั่วไป เมื่อพิจารณาในภาพรวมยังมีสมรรถนะไม่เพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน อาจจะเป็นเพราะบุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรมไทยยังไม่คุ้นเคยต่อ

สมรรถนะมาตรฐานอันเป็นที่คาดหวังของอาเซียนซึ่งยังไม่เป็นที่รับรู้รับทราบโดยทั่วไป ประกอบกับบุคลากรในสาขาธุรกิจโรงแรมอาจจะยังไม่ใหม่ต่อการทดสอบและประเมินสมรรถนะอย่างเป็นทางการ จึงทำให้อัตราการผ่านการประเมินยังไม่สูงนัก ข้อค้นพบนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้านของไทยควรจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามข้อตกลงร่วมอาเซียนเป็นการเร่งด่วน

3) สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน 6 ตำแหน่งงาน ในโรงแรมระดับกลางทั่วไป ยังอยู่ในระดับต่ำและไม่เพียงพอโดยภาพรวมมีจำนวนผู้ผ่านการประเมินทักษะทางภาษาอังกฤษตามมาตรฐานเพียง ร้อยละ 11.18 ซึ่งสอดคล้องกับการรับรู้ของสังคมไทยที่ผ่านมาว่ามาตรฐานการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยโดยทั่วไป ยังเป็นรองประเทศเพื่อนบ้านจึงเป็นอุปสรรคปัญหาระดับชาติของสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ได้แก่

1) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรเร่งประชาสัมพันธ์สมรรถนะบุคลากรวิชาชีพการโรงแรมและการท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนให้หน่วยงานสถาบันการศึกษา สมาคมและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

2) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรเร่งดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน สถาบันการศึกษาและสมาคมที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนและจัดให้มีการประเมินมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวเป็นประจำอย่างต่อเนื่องในทุกภูมิภาค

3) สถาบันการศึกษา สมาคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการโรงแรมและการท่องเที่ยวจะต้องกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา บุคลากรและผู้ประกอบการโรงแรมและการท่องเที่ยวเป็นการเร่งด่วนและกำหนดให้การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นวาระแห่งชาติ

ในการนี้ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นสมรรถนะทั่วไปที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรวิชาชีพการโรงแรมและการท่องเที่ยว ชื่นชนก โควินท์, ฤติรัตน์ ชุขณะโชติ และมณีนรัตน์ เอกโยคยะ (2557: 125-132) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวในการจัดทำแบบประเมินมาตรฐานสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวขึ้นตามข้อตกลงด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว (AACSTP) (แผนกแม่บ้าน 6 ตำแหน่งงาน) การนำร่องประเมินจากสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม 20 แห่ง จำนวน 6 ตำแหน่งๆ ละ 20 คน รวม 120 คน พบว่า (1) สมรรถนะด้าน

ภาษาอังกฤษของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาธุรกิจโรงแรมแผนกแม่บ้านในโรงแรมระดับกลางทั่วไปมีสมรรถนะไม่เพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนโดยมีจำนวนที่มีผลการประเมินระดับผ่านขึ้นไปเพียงร้อยละ 11.18 ซึ่งเป็นปริมาณที่ค่อนข้างต่ำ อาจกล่าวได้ว่า ข้อค้นพบนี้ไม่ได้เห็นถึงความคาดหวังของนักวิชาการโดยทั่วไป สอดคล้องกับการรับรู้ของสังคมมาโดยตลอดว่า การเรียนการสอนและประสบการณ์การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียน บุคลากรวิชาชีพของไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร วิกฤตการณ์น่าจะเป็นโอกาสของการกำหนดวาระแห่งชาติสำหรับการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของบุคลากรไทยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา สถานประกอบการโรงแรมและการท่องเที่ยว และสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตการโรงแรมและการท่องเที่ยว ควรกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปัจจัยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ, e-learning, การเรียนรู้ภาษาอังกฤษผ่าน Social network ต่างๆ

สำหรับการประเมินสมรรถนะของตำแหน่งต่างๆ ในด้านอื่นๆ จากการศึกษาของ พิสิทธิ์ ธงพุดชา (2557: 133-142) เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้างานดูแลห้องพักรวมตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน พบว่า (1) บุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน ตำแหน่งงานหัวหน้างานดูแลห้องพัก (Floor Supervisor) ในโรงแรมระดับกลางทั่วไป โดยภาพรวมมีสมรรถนะทั่วไปเพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน แต่อย่างไรก็ตามจำนวนผู้สอบผ่านการประเมินสมรรถนะทั่วไปมีร้อยละ 52.39 ซึ่งเป็นอัตราที่อยู่ระดับปานกลางน่าจะมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้อีก กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สถานประกอบการโรงแรมและสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตทางด้านการโรงแรมและการท่องเที่ยวควรร่วมมือกันในการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสมรรถนะทั่วไปให้มีมาตรฐานสูงขึ้น ได้แก่ การจัดระบบเอกสารของงานดูแลห้องพัก การส่งเสริมความรู้และทักษะของการบริการห้องพัก การบริหารและจัดการความขัดแย้ง (2) บุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน ตำแหน่งงานหัวหน้างานดูแลห้องพัก ในโรงแรมระดับกลางทั่วไป โดยรวมมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนในระดับต่ำ เนื่องจากมีอัตราการผ่านประเมินเพียงร้อยละ 19.05 และร้อยละ 28.57 ตามลำดับ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเร่งและเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนเป็นการเร่งด่วนสำหรับสมรรถนะหลักของหัวหน้างานดูแลห้องพัก ได้แก่ การทำงานร่วมกับพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ลูกคามีความหลากหลายและต่างวัฒนธรรม การรักษาสีสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย สำหรับสมรรถนะตามหน้าที่ของหัวหน้างานดูแลห้องพัก ได้แก่ ความรู้ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจัดการให้มีสถานที่ที่มีความปลอดภัย การจัดประชุมติดตาม ควบคุมมาตรฐานของงาน

นอกจากนี้ จีรานูช โสภา (2557: 143-150) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพนักงานดูแลห้องพักรวมมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน ผลการศึกษา พบว่า (1) บุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน ตำแหน่งพนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant) ในโรงแรมระดับกลางทั่วไป โดยภาพรวมมีสมรรถนะยังไม่เพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน โดยมีจำนวนผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะระดับผ่านขึ้นไปร้อยละ 30.55 ซึ่งเป็นอัตราที่อยู่ในระดับต่ำ น่าจะมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีสมรรถนะสูงขึ้นได้อีก (2) บุคลากรสาขาธุรกิจโรงแรม แผนกแม่บ้าน ตำแหน่งพนักงานดูแลห้องพักในโรงแรมระดับกลางทั่วไป โดยรวมมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะตามหน้าที่ตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนในระดับต่ำ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเร่งและเน้นการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานดูแลห้องพัก ได้แก่ การทำงานกับเพื่อนพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามสุขบัญญัติ และอาชีวอนามัย การแสวงหาความรู้ในการให้บริการ สำหรับสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ การสื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ การลงบันทึกในเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างคุณภาพงานบริการ นอกจากนี้ สมรรถนะตามหน้าที่ ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของผู้พักและประสานงานกับแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องและการทำความสะอาดและปูเตียงอย่างมีมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนในตอนต้นที่ 4 สามารถจำแนกได้ดังนี้ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษา และ (2) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน รายละเอียดของแนวคิด ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนมีดังนี้

4.1) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษา (Investment in Education) ริเริ่มจากนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์คนสำคัญ ได้แก่ Schultz (1961: 1-17) Becker (1964) และ Mincer (1974) ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศชาติ ผ่านผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายหรือการลงทุนกับผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์และเป็นที่มาของแนวคิดการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital) ผลการศึกษา พบว่าหนึ่งในการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษา

(Investment in Education) (Becker, 1964; McConnell and Brue, 1989: 77) ด้วยสาเหตุการ ลงทุนทางการศึกษาเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญต่อผู้ลงทุน ผู้ลงทุนจะได้รับผลตอบแทนระยะยาว สร้างประโยชน์ได้ตลอดชีวิต และพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Jorgenson and Fraumeni, 1989: 35-44)

ที่มาของแนวคิดการลงทุนทางการศึกษา สามารถพิจารณาได้จาก 2 แนวคิดสำคัญ ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) และ (2) แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกลั่นกรอง (Screening Hypothesis) หรือหรือแนวคิดเครื่องมือส่งสัญญาณ (Signaling Device) หรือแนวคิดว่า ด้วยวุฒิบัตร (Credentialism) (Cohn, 1979: 28-30; ปนัดดา บุญชิต, 2544: 5) รายละเอียดดังนี้

4.1.1) แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital)

ทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาช้านานและได้รับการอ้างอิงมาอย่างต่อเนื่อง ที่มาของแนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ.2219 จากผลงานในบทความทางวิชาการของ A.C. Pigou และ John Stuart Mill ในผลงาน ทุนมนุษย์ (Human Capital) ภายใต้แนวคิด “ทรัพยากรมนุษย์ คือ สินทรัพย์ชนิดหนึ่ง” (Rosen, 1987: 682) เมื่อผลงานดังกล่าวได้รับการเผยแพร่ออกสู่สาธารณชน ส่งผลให้แนวคิดทุนมนุษย์เข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจและนำไปสู่การกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจในหลายๆ ประเทศและต่อมามีนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านเข้ามามีส่วนร่วมในการขยายและต่อยอดแนวความคิดดังกล่าว

ความหมายและบทบาทของทุนมนุษย์หากพิจารณาในฐานะของทุนชนิดหนึ่ง ทุนมนุษย์สามารถจำแนกออกได้ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ทุนมนุษย์ในฐานะสินทรัพย์หรือปัจจัยการผลิตขององค์กร และกลุ่มที่ 2 ทุนมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาตนเองและความเจริญเติบโต โดยส่วนรวม การนิยามทุนมนุษย์สามารถจำแนกตามกลุ่มต่างๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทุนมนุษย์ในฐานะสินทรัพย์หรือปัจจัยการผลิตขององค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางตามแนวคิดของ Adam Smith (Smith, 1991) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษที่ตีพิมพ์ตำรา ชื่อ The Wealth of Nations แนวคิดดังกล่าวเชื่อว่า แรงงานที่ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมเป็นอย่างดีจะมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด และทักษะมากขึ้นจะสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายใต้การแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) ตามหลักความสามารถ (Specialization) ควบคู่กันไป การศึกษาแม้จะไม่ใช่อัจฉริยะที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการแต่มีบทบาทเป็นปัจจัยเสริมอีกต่อหนึ่งโดยทำให้แรงงานมีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สติปัญญา อารมณ์ สังคมและด้านอื่นๆ และยิ่งไปกว่านั้นการศึกษาช่วยให้บุคคลมีระเบียบวินัย เฉลียวฉลาด รู้จักให้ความช่วยเหลือและมีเหตุผลมากขึ้น จนไม่ตกเป็นเหยื่อของการโฆษณาชวนเชื่อได้ง่าย ต่างจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับการศึกษาน้อยหรือไม่

ได้รับการศึกษา กลุ่มดังกล่าวนี้มักจะมีอัตราการเกิดสูงเนื่องจากขาดความรู้ในเรื่องการวางแผนครอบครัวจนก่อให้เกิดปัญหาความอดอยาก ทิวโหยเพราะขาดอาหารและไม่สามารถเลี้ยงดูได้อย่างทั่วถึง

แนวคิดของ Adam Smith (Smith, 1991) กล่าวว่า ทูมมนุษย์ หมายถึง คนงานหรือกรรมกรที่ได้รับการศึกษาอบรมมาแล้วเป็นอย่างดีแต่ไม่ได้ประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลขอย่างแน่ชัดเหมือนทุนประเภทอื่น เหตุผลที่รวมเอาทุนมนุษย์เข้าเป็นทุนประเภทหนึ่งด้วยความจริงที่ว่า การที่จะได้มาซึ่งคนงานหรือกรรมกร ผู้ว่าจ้างหรือหน่วยธุรกิจจะต้องจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้แก่เขาในอัตราที่สูงกว่าปกติ ทั้งนี้ เพื่อชดเชยกับรายจ่ายด้านการศึกษาที่แรงงานต้องจ่ายไปในการเรียนสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งผลตอบแทนต่อกระบวนการผลิตทุนมนุษย์ก็คือ รายได้ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ตลอดชีวิตของแรงงานคนนั้นๆ อย่างน้อยจะต้องเท่ากับรายจ่ายทั้งสิ้นที่จ่ายไปในการศึกษาของแรงงานคนดังกล่าวจึงจะเรียกว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

Becker (1964) จำแนกทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- 1) เฉพาะเจาะจงหรือระดับจุลภาค คือ ทักษะหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์เฉพาะสำหรับนายจ้างหรืออุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง
- 2) ภาพกว้างหรือระดับมหภาค คือ ทักษะหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์กับนายจ้างทุกคน เช่น การรู้หนังสือ (Literacy) เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 ทุนมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาตนเองและความเจริญเติบโตโดยส่วนรวม นักวิชาการคนสำคัญในกลุ่มนี้ คือ Schultz (1961: 1-17) นิยามทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสั่งสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของตนเองซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถ ทั้งนี้ คุณลักษณะเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม การสร้างและการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องเริ่มจากการศึกษาและสุขภาพที่เอื้อให้มนุษย์ได้ใช้ความเป็นทุนมนุษย์ได้อย่างเต็มศักยภาพและสะสมไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด

ทุนมนุษย์สามารถพัฒนาได้โดยการศึกษาในระบบ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การมีข้อมูลที่สมบูรณ์เกี่ยวกับโอกาสของงาน การย้ายถิ่นและการมีสุขภาพที่ดี (Jakubauskas and Palomba, 1973: 15) นอกจากนี้ World Bank (1995) และ Organization for Economic CO-operation and Development (2001: 18) กล่าวถึงทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงาน ส่วนหนึ่งได้มาจากการปรับปรุงสุขภาพ โภชนาการ การศึกษาและการฝึกอบรม และอีกส่วนหนึ่งได้มาจากประสบการณ์ที่มนุษย์จะใช้เพิ่มผลิตภาพในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง เศรษฐกิจและสังคม

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิตและเป็นตัวการสำคัญในการนำเอาปัจจัยการผลิตอื่นๆ มาใช้ร่วมกันเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ดังนั้น คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งย่อมมีผลต่อความเจริญของระบบเศรษฐกิจในสมัยก่อนๆ การพัฒนาประเทศหรือการวัดความมั่งคั่งของท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งมักจะถือเอาความอุดมสมบูรณ์ของทุนที่มีตัวตนต่างๆ (Physical Capital) ที่มีอยู่ แต่ในปัจจุบันตระหนักดีว่าสิ่งที่สำคัญกว่าหาใช้สินทรัพย์เหล่านั้นไม่แต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาประเทศอาจเกิดอุปสรรคและความล่าช้าแม้ว่าจะมีความมั่งคั่งทางทรัพย์สิน ถ้าประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเป็นผู้ด้อยการศึกษาปราศจากความชำนาญงาน การรับรู้ในวิทยาการต่างๆ ดังนั้น การลงทุนเพื่อช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพย่อมเป็นสิ่งที่คุณภาพและประสิทธิภาพย่อมเป็นสิ่งที่คุณภาพและประสิทธิภาพ

แนวคิดการการลงทุนในทุนมนุษย์เป็นที่รู้จักและแพร่หลายโดยนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญชื่อ Schultz (1961: 1-17) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของทุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของประเทศ โดยศึกษาภาวะการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของประเทศเยอรมันและประเทศญี่ปุ่นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งตรงกันข้ามกับประเทศสหราชอาณาจักรที่ยังคงประสบกับภาวะขาดแคลนอาหารต่อเนื่องยาวนาน ผลการศึกษาในครั้งนั้นชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อฟื้นตัวอย่างรวดเร็วคือการมีสุขภาพและการศึกษาที่ดีของประชากร การที่ประชากรได้รับการศึกษาที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตของบุคคลและการมีสุขภาพที่ดีก็เป็นปัจจัยสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว ต่อมา Schultz (1971) อธิบายเพิ่มเติมว่า การลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของตัวมนุษย์ ดังนั้นจึงไม่สามารถซื้อขายได้แต่ก็มีความเกี่ยวเนื่องกับตลาดซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บุคคลได้รับและแบ่งกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1) การมีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการทางอนามัย (Health Facilities and Services) ซึ่งได้แก่ การใช้จ่ายเพื่อให้ประชากรมีพละกำลังแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีอายุยืน และมีพละกำลังมากสามารถทำงานหนักได้ ทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิตที่มีคุณค่า

2) การฝึกปฏิบัติงาน (On-the-job training) ซึ่งรวมถึงวิธีการเก่าๆ ที่มักจะให้เยาวชนที่อยู่ในวัยทำงานไปฝึกการทำงานกับสถานประกอบการ (Apprenticeship) หรือการจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติงานโดยให้บริษัทต่างๆ

3) การให้เข้าเรียนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยม และอุดมศึกษา

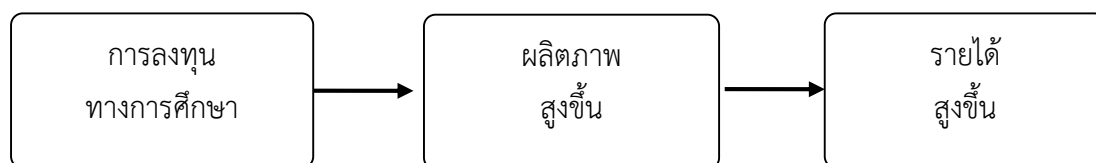
4) การจัดให้มีหลักสูตรการเรียนสำหรับผู้ใหญ่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

5) การเคลื่อนย้ายของผู้ใช้แรงงานตลอดจนครอบครัวไปยังแหล่งที่มีโอกาสได้งานหรือมีโอกาสที่จะมีงานใหม่ๆ เกิดขึ้น (Job Opportunity)

Becker (1964) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนในทุนมนุษย์ โดยการวิเคราะห์ ทฤษฎีเชิงประจักษ์ผ่านการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรม สุขภาพ และอื่นๆ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า การลงทุนทางการศึกษา (Investment in Education) และการฝึกอบรม (On-the-Job Training) เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุดและไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในสถาบันการศึกษา เท่านั้น การฝึกอบรมให้กับแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่นกัน การฝึกอบรมแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ แบบทั่วไป (General Training) และแบบเฉพาะ (Specific Training) ซึ่งการฝึกอบรมแบบทั่วไป หมายถึง การฝึกอบรมทั่วไปที่บริษัทจัดหาให้กับ ลูกจ้าง เช่น การอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในกระบวนการผลิต การฝึกฝนการใช้อาวุธ ยุทโธปกรณ์ของบุคลากรในกองทัพหรือการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของแพทย์ฝึกหัด กิจกรรม เหล่านี้ล้วนมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน ส่วนการฝึกอบรมแบบเฉพาะเป็นการ ฝึกอบรมที่นอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) ในฐานะสินทรัพย์หรือปัจจัยการผลิตขององค์กรและในฐานะของกลไกสำคัญในการพัฒนาตนเองและความเจริญเติบโตโดยส่วนรวม สามารถพัฒนาได้โดยการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital) และการลงทุนในทุน มนุษย์ที่สำคัญที่สุด คือ การลงทุนทางการศึกษา (Investment in Education) ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะใน สถาบันการศึกษาเท่านั้น การฝึกอบรมให้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการทั้งการฝึกเตรียมเข้า ทำงาน การฝึกอบรมทั่วไปและการฝึกอบรมเฉพาะอย่างมีส่วนสำคัญในการลงทุนทางการศึกษาทั้งสิ้น

ทั้งนี้ สามารถนิยามการลงทุนทางการศึกษา หมายถึง ค่าใช้จ่ายของผู้ลงทุน องค์กร ภาครัฐ และภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ใช้ไปในการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการ ผลิตของบุคคล อันจะยังประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง องค์กรและสังคมโดยรวม ค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นทั้ง ค่าใช้จ่ายออกไปจริงกับค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้จ่ายจริง (ค่าเสียโอกาส) แต่นำมารวมเป็นค่าใช้จ่าย นั้น หมายความว่า การลงทุนทางการศึกษาถ้าลงทุนมากรายจ่ายในการศึกษาก็สูง และผู้ลงทุนย่อม คาดหวังว่าจะได้คุณภาพของการศึกษาสูง คือ สามารถเพิ่มทุนมนุษย์ในตัวผู้ลงทุนให้สูงขึ้น และ ความสามารถในการหารายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษาถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (McConnell and Brue, 1989: 77)



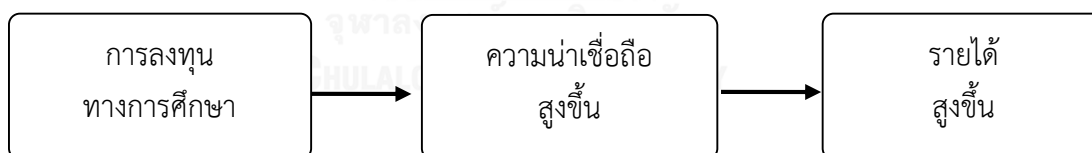
ภาพที่ 4 การลงทุนในทุนมนุษย์

ที่มา: Cohn, 1979

ภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางการศึกษา ผลผลิตภาพและรายได้ โดยการลงทุนทางการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตภาพที่เพิ่มสูงขึ้น จากแนวคิดทุนมนุษย์ที่กล่าวว่าการศึกษาทำให้มนุษย์มีผลผลิตภาพในการผลิตสูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีรายได้สูงขึ้นเช่นกัน ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ชัดเจนตามแผนภาพข้างต้นแต่ไม่ได้หมายความว่าการศึกษาทุกๆ ระดับที่สูงขึ้นไปจะทำให้มนุษย์มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพราะรายได้ที่สูงขึ้นนั้นอาจจะแสดงให้เห็นว่าการศึกษาในระดับสูงเป็นเพียงเครื่องกั้นกรอง (Screening or Filtering Device) ผู้ที่มีความสามารถเข้าไปเรียนก็เป็นได้ตามแนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรอง (Screening Hypothesis) ดังนี้

4.1.2) แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรอง (Screening Hypothesis)

แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรอง (Screening Hypothesis) หรือ แนวคิดเครื่องมือส่งสัญญาณ (Signaling Device) หรือ แนวคิดว่าด้วยวุฒิบัตร (Credetialism) เป็นแนวคิดที่โต้แย้งความสามารถในการผลิตของแรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาเสมอไปเนื่องจากนายจ้างไม่ทราบข้อมูลอื่นใดของแรงงานนอกเหนือไปจากประวัติการศึกษา ดังนั้น ประวัติการศึกษาของแรงงานจึงเป็นตัวกำหนดระดับค่าจ้าง แรงงานที่มีการศึกษาสูงจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าหรือไม่มีการศึกษา ดังนั้น ผลผลิตภาพแรงงานส่วนหนึ่งที่มีมาจากสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรองจากวุฒิบัตร (Arrow, 1973: 193-216) นั้นหมายถึง การศึกษาเปรียบเสมือนเครื่องมือในการส่งสัญญาณเพื่อแสดงถึงคุณลักษณะของผู้จบการศึกษาในระดับต่างๆ ให้นายจ้างทราบ รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรอง

ที่มา: Cohn and Geske, 1990

ภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อความน่าเชื่อถือที่เพิ่มสูงขึ้นและรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน สำหรับประเด็นที่แตกต่างจากแนวคิดทุนมนุษย์ กล่าวคือ แนวคิดทุนมนุษย์รายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากผลผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นแต่แนวคิดสมมติฐานการเลือกสรรกั้นกรอง รายได้ที่เพิ่มขึ้นเกิดขึ้นจากวุฒิการศึกษา นั่นหมายถึง การได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมส่งผลต่อโอกาสและความน่าเชื่อถือ ด้วยแนวคิดดังกล่าว ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเชื่อว่า แรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีความสามารถที่มีอยู่เดิมและคุณลักษณะของ

บุคคล ได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจและค่านิยมที่เหนือกว่าแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า นายจ้างจึงใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองแรงงาน การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองที่มีประสิทธิภาพ และยุติธรรมมากกว่าการกลั่นกรองโดยใช้เชื้อชาติ ศาสนา และชนชั้นในสังคม รวมทั้งการศึกษายังเป็นเกณฑ์ที่รวดเร็วและประหยัดกว่าการคัดเลือกแรงงาน แรงงานที่ถูกกลั่นกรองแล้วจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า (Cohn and Geske, 1990: 58-59)

เหตุผลที่นายจ้างกลั่นกรองและเลือกแรงงานที่มีการศึกษามากกว่า นอกเหนือจากความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) แล้ว การศึกษาช่วยสร้างและพัฒนาลักษณะพิเศษของแรงงาน (Attributes) ตามที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าการศึกษาที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม และคุณลักษณะของบุคคลอื่นๆ ดังที่ World Development Report (World Bank, 1980: 47) สรุปไว้ว่า การศึกษาให้ความรู้และช่วยพัฒนาการใช้เหตุผล (Cognitive Effect) ในขณะเดียวกันก็เปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อการทำงานและสังคมอีกด้วย (Noncognitive Effect) ซึ่งทั้งหมดนี้ ช่วยตัดสินใจผลิตภาพและความสามารถในการทำงาน รวมกันเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ของแรงงานได้ นอกจากนี้ การที่นายจ้างจำนวนมากใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือกลั่นกรองเพราะนายจ้างไม่ได้ต้องการความสามารถโดยตรงจากการศึกษาแต่นายจ้างต้องการทัศนคติ ทักษะในการสื่อสารและความสามารถที่ได้จากการศึกษาโดยอ้อม

อย่างไรก็ตาม แม้วานายจ้างจะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือกลั่นกรองแรงงานและมีหลักฐานว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าตลอดช่วงอายุการทำงาน แต่เมื่อแรงงานเข้าทำงานแล้วนายจ้างมีหลักฐานโดยตรงว่าแรงงานมีสมรรถนะในการผลิต นายจ้างจะพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้แรงงานตามสมรรถนะการผลิต ไม่ได้เป็นผลมาจากการใช้การศึกษาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ (Layard and Psacharopoulos, 1974: 985-995)

4.2) แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน

การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน (Manpower Capacity Building) หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) (UMO, 1995: 29-52; Burnett and Patrinos, 1996: 273-276) มีความหมายที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามมุมมองและการนำไปใช้แต่โดยสรุปการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน คือ การมุ่งเสริมให้ “คน” เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เต็มเต็มศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการพัฒนาจากภาครัฐ องค์กรใด องค์กรหนึ่งจัดให้หรือการเฝ้าหาความรู้ด้วยตัวเองนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมให้องค์กรหรือประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2541: 17; Harbinson, 1973)

Snell and Bohlander (2007: 282) กล่าวถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน คือ การมุ่งเน้นการเลือกใช้วิธีต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของ กำลังคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของกำลังคนให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ทรงพล หนูบ้านเกาะ (2554: 12) นิยามการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน หมายถึง การให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่กำลังคน จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบที่ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ สำหรับ ดนัย เทียนพุด (2543: 72) ให้ความหมายการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน หมายถึง การบูรณาการเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรซึ่งสัมพันธ์กับการศึกษาต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับปรับปรุงบุคคล ทิมและประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ Dale and Hes (อ้างถึงใน สุทธิณี ศรีสะอาด, 2545: 7) กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างขีดความสามารถในด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้ คือ องค์กรประกอบของขีดความสามารถบวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

การนิยามความหมายตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน หมายถึง การผลิตและพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ให้กับกำลังคนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตภายใต้มาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้อย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในชีวิต การงานและพัฒนาองค์กร ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

Nadler and Nadler (1985) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน มีด้วยกัน 3 แนวทาง ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (Training) โดยเน้นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน (2) การศึกษา (Education) โดยเน้นการเรียนรู้งานในอนาคต และ (3) การพัฒนา (Development) โดยเน้นการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่มุ่งให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกตามความต้องการของ องค์กรหรือประเทศ สำหรับประเทศไทยกิจกรรมการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนตามการแบ่งของ Nadler and Nadler (1985) ที่เด่นชัด คือ การศึกษาและการฝึกอบรม เชื่อมโยงโดยตรงกับการลงทุนทางการศึกษา (Becker, 1964 และ United Nations Development Programme, 1997)

การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน สามารถจำแนกตามกิจกรรมต่างๆ ได้ ดังนี้ 1) ก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน (Pre-Service Education and Training) และ 2) ระหว่างทำงาน (In-service Training) (Shultz, 1971; Becker, 1964; Nadler

and Nadler, 1985; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2541 และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) รายละเอียดดังนี้

4.2.1) ก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน (Pre-service Education and Training)

การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน สามารถจำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กำลังคนที่ผ่านการศึกษาในระบบ กลุ่มที่ 2 กำลังคนที่ผ่านการศึกษานอกระบบ และกลุ่มที่ 3 กำลังคนที่ผ่านการอบรมทักษะเฉพาะ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2541: 12-13) รายละเอียดดังนี้

4.2.1.1) กำลังคนที่ผ่านการศึกษาในระบบ เป็นกลุ่มเยาวชนหรือกำลังคนที่อยู่ในระบบการศึกษา สามารถจำแนกตามระดับต่างๆ ดังนี้ (1) ระดับปฏิบัติ ได้แก่ กำลังคนที่ผ่านการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ลงมา (2) ระดับกลาง ได้แก่ กำลังคนที่ผ่านการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ (3) ระดับสูง ได้แก่ กำลังคนที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4.2.1.2) กำลังคนที่ผ่านการศึกษานอกระบบ เป็นกลุ่มเยาวชนหรือกำลังคนที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาในระบบได้ ด้วยสาเหตุความยากจน ความด้อยโอกาส หรือสาเหตุอื่นๆ กลุ่มบุคคลนี้มีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันและต้องการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น ด้วยการศึกษานอกระบบระดับวิชาชีพเพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและการมีงานทำที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

4.2.1.3) กำลังคนที่ผ่านการอบรมทักษะเฉพาะ เป็นกลุ่มเยาวชนหรือกำลังคนที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบได้ ด้วยสาเหตุความยากจน ความด้อยโอกาส หรือสาเหตุอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า บางส่วนที่มีพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต้องออกจากระบบการศึกษากลางคันเนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ที่จะศึกษาจนจบ กลุ่มคนเหล่านี้ต้องการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น ด้วยการฝึกอบรมทักษะเฉพาะเพื่อสร้างโอกาสการจ้างงาน ทั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัดในพื้นฐานการศึกษา จึงมีข้อจำกัดในการพัฒนาทางเทคโนโลยี การพัฒนากำลังคนเหล่านี้จึงมักเน้นการให้ความรู้และทักษะเดี่ยวและประเทศไทยมีกำลังคนในระดับนี้เป็นจำนวนมาก

การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงานทั้งในระบบการศึกษา นอกระบบการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะเฉพาะมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน คือ การศึกษานำไปสู่รายได้เพิ่มสูงขึ้น ตามแนวคิดทุนมนุษย์และแนวคิดการเลือกสรรกลั่นกรองตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น การศึกษาจึงเปรียบเสมือนโครงการหนึ่งที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมลงทุนหรือเสียค่าใช้จ่ายให้กับโครงการนี้ เพื่อหวังผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

องค์การทางการศึกษาและนักวิชาการนิยามการลงทุนทางการศึกษาและแสดงให้เห็นถึงวิธีการลงทุนทางการศึกษา สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (ธารรงค์ อุตมไพจิตรกุล, 2543: 23-26)

1) กลุ่มที่แบ่งการลงทุนทางการศึกษายึดหน่วยของสังคม

1.1) United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) จำแนกการลงทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินและค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ (1) ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของรัฐ (Expenditure on public Education) (2) ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของเอกชน (Expenditure Private Education) และ (3) ค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost)

1.2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำแนกหมวดหมู่เกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1) ค่าใช้จ่ายสถาบัน ได้แก่

1.2.1.1) ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในหมวดเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ค่าวัสดุ ค่าใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค และเงินอุดหนุน ทั้งส่วนที่เป็นเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณและเงินต่างประเทศ

1.2.1.2) ค่าใช้จ่ายทุนทรัพย์สิน ได้แก่ ค่าเสียโอกาสในการใช้อาคารสถานที่และครุภัณฑ์เพื่อการศึกษาแทนที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมหรือบริการอื่นๆ

1.2.2) ค่าใช้จ่ายนักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้แก่

1.2.2.1) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาโดยตรง ได้แก่ ค่าลงทะเบียน วิชาเรียน ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าหนังสือตำราและค่าอุปกรณ์ประกอบการเรียนทุกชนิด

1.2.2.2) ค่าเสียโอกาสทางการศึกษาหรือรายได้ที่นักศึกษาควรได้รับจากการทำงานในช่วงอายุหนึ่งแทนการเรียน

1.2.2.3) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็นอื่นๆ ในระหว่างการศึกษา ได้แก่ ค่าที่พัก ค่าเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ค่าเดินทาง ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่ารักษาพยาบาล ค่าพักผ่อนหย่อนใจ ค่าสมาชิกและค่ากิจกรรมต่างๆ

2) กลุ่มที่แบ่งการลงทุนทางการศึกษาตามประเภทของผู้ลงทุนทางการศึกษา

2.1) Blaug จำแนกการลงทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ดังนี้

2.1.1) ค่าใช้จ่ายทางสังคม ได้แก่

2.1.1.1) ค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคม คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของสังคมส่วนรวม แบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่

2.1.1.1.1) ค่าใช้จ่ายดำเนินการ คือ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาในแต่ละปี ประกอบด้วยรายการต่างๆ คือ เงินเดือนค่าจ้างอาจารย์ผู้สอน เงินเดือนพนักงานหรือลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายวัสดุ และค่าตอบแทน

2.1.1.1.2) ค่าใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ ค่าใช้จ่ายในสิ่งก่อสร้างอาคารและที่ดิน ทรัพย์สินเหล่านี้ไม่อาจใช้ให้หมดไปในระยะสั้น ประโยชน์ของทรัพย์สินเกิดขึ้นเป็นระยะเวลานานและต่อเนื่อง

2.1.1.2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อมของสังคม คือ ค่าใช้จ่ายสำหรับค่าเสียโอกาสของสังคมที่จะได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ

2.1.2) ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.2.1) ค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคล คือ ต้นทุนที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของส่วนบุคคลในการศึกษา ได้แก่

2.1.2.1.1) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา และค่าธรรมเนียม

2.1.2.1.2) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวต่างๆ ได้แก่ ค่าหนังสือ อุปกรณ์การศึกษาและค่าเครื่องแต่งกาย

2.1.2.2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อมส่วนบุคคล คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสของบุคคลที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาแทนที่จะไปประกอบอาชีพเพื่อก่อให้เกิดรายได้

2.2) Sheehan จำแนกการลงทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ดังนี้

2.2.1) ค่าใช้จ่ายทางสังคม คือ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่รัฐเป็นผู้จ่ายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2.2.2) ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล คือ ค่าใช้จ่ายที่แต่ละบุคคลจะต้องให้แก่สถาบันที่เข้ารับการการศึกษา ได้แก่

2.2.2.1) ค่าใช้จ่ายทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จ่าย ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าพาหนะเดินทางไปศึกษา ค่าสมุดหนังสือ

2.2.2.2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม หรือ ค่าเสียโอกาส คือ การสูญเสียรายได้เนื่องจากใช้เวลาไปกับการศึกษาเล่าเรียนแทนที่จะใช้เวลาในช่วงนั้นไปทำงานเพื่อหารายได้ ก่อให้เกิดค่าเสียโอกาสที่จะได้รับรายได้

2.3) Kamat จำแนกการลงทุนทางการศึกษาหรือค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ดังนี้

2.3.1) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือค่าใช้จ่ายที่ผู้ปกครองต้องจ่ายขณะที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษา ได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเสื้อผ้า และค่าเสียโอกาสในการทำงาน

2.3.2) ค่าใช้จ่ายสถาบัน ได้แก่

2.3.2.1) ค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างอาคารเรียน ค่าใช้จ่ายในด้านที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์

2.3.2.2) ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายประจำปีที่ใช้เพื่อดำเนินกิจการของสถาบันการศึกษา

3) กลุ่มที่แบ่งการลงทุนทางการศึกษาตามลักษณะการจ่ายไปในการศึกษาจริง

3.1) Perlman แบ่งประเภทค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ดังนี้

3.1.1) ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่

3.1.1.1) ค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนบุคคลหรือค่าใช้จ่ายที่นักศึกษาเป็นผู้จ่าย ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าตำราเรียน ค่าพักผ่อนหย่อนใจ ค่าเดินทางและค่ากิจกรรม

3.1.1.2) ค่าใช้จ่ายทางตรงของสังคมหรือค่าใช้จ่ายที่ชุมชนจ่ายให้แก่การศึกษา ได้แก่ ค่าก่อสร้าง ค่าวัสดุอุปกรณ์ เงินเดือนครู อาจารย์ ภารโรง

3.1.2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อมหรือค่าเสียโอกาส ที่เกิดจากการที่บุคคลนำเวลา มาเรียนหนังสือแทนที่จะไปทำงานทำให้เสียโอกาสด้านรายได้ที่จะได้รับหรือรายได้ที่เสียไป

การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนสามารถสรุปตามประเด็นของค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การลงทุนทางการศึกษา (Investment in Education)

	ต้นทุนสังคม (Social Cost)	ต้นทุนบุคคล (Private Cost)
ค่าใช้จ่ายทางตรง	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในหมวดเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และค่าสาธารณูปโภค - ค่าใช้จ่ายทรัพย์สิน ได้แก่ ค่าเสื่อมราคา หรือค่าเสียโอกาสในการใช้อาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนจ่ายให้แก่สถาบัน ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าลงทะเบียน และค่าธรรมเนียมอื่นๆ ที่จ่ายให้สถาบัน - ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาส่วนตัวผู้เรียน ได้แก่ ค่าตำราเรียน ค่าเครื่องแบบ ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการร่วมกิจกรรมของทางสถาบัน
ค่าใช้จ่ายทางอ้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเสียโอกาสของสังคม ได้แก่ รายได้ก่อนหักภาษีที่เสียไปเนื่องจากการศึกษา ต่อแทนการเข้าทำงานของประชากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าเสียโอกาสของบุคคล ได้แก่ รายได้หลังหักภาษีที่เสียไปเนื่องจากการศึกษา ต่อแทนการเข้าทำงาน

4.2.2) ระหว่างทำงาน (In-service Training)

การพัฒนากำลังคนระหว่างทำงานเป็นการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อยกระดับ (Upgrading) ขีดความสามารถที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในแต่ละอุตสาหกรรมและเพื่อพัฒนาเข้าสู่เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลกเพื่อภาคการผลิตที่จะแข่งขันในอนาคตโลกได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนงานหรืออาชีพ (Retraining) อีกด้วย (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2541: 13)

กำลังคนที่อยู่ในตลาดแรงงานจำนวนมากไม่น้อยใช้โอกาสในระหว่างปฏิบัติงาน ศึกษา ค้นคว้าและเรียนรู้เรื่องต่างๆ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรทุนแรงต่างๆ ที่ทันสมัย ทั้งในส่วนที่เป็นเทคนิคที่ทันสมัยและการเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้งานได้รวดเร็ว คล่องตัวยิ่งขึ้น ข้อเท็จจริงในกรณีนี้ ประเด็นแรงงานสามารถเพิ่มทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานเป็นผลให้แรงงานนั้นมีผลิตภาพสูงขึ้น และเป็นแนวทางในการเพิ่มผลผลิตจากแรงงานนั้นๆ ให้สูงขึ้นในอนาคตและนำมาสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน พิจารณาในประเด็นเมื่อกำลังคนที่อยู่ในตลาดแรงงานสามารถเพิ่มผลิตภาพได้จากการเรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานนั่นเองแล้ว ถ้าหากหน่วยธุรกิจจะเป็นผู้จัดให้มีการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยตรง ย่อมเป็นผลดีในแง่ที่จะเพิ่มผลิตภาพของแรงงานในอนาคตเช่นเดียวกัน และการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปเพียงแต่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย และหน่วยธุรกิจเองย่อมหวังได้ในอนาคตของแรงงานนั้นๆ ว่าการที่แรงงานนั้นๆ จะสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น รอบรู้มากขึ้น ผลิตภาพที่สูงขึ้นย่อมส่งผลในทางการเพิ่มผลผลิตอย่างแน่นอน ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมต้องรวมถึงเวลาที่ต้องเสียไปในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรมและของผู้ที่ให้การอบรม ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม กล่าวคือ เป็นต้นทุนในรูปที่ว่า แรงงานหน่วยนั้นหรือเครื่องมือ เครื่องใช้นั้นๆ หรือแม้แต่วเวลาที่ใช้ในการอบรมนั้นๆ อาจจะไปใช้ในการผลิตอื่นๆ ได้ ถ้าหากไม่ใช้แรงงาน เครื่องมือ และเวลานั้นๆ ไปในการฝึกอบรม นั้นหมายถึง ค่าเสียโอกาส (Mincer, 1962: 50-80)

Becker (1975: อ้างถึงใน บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543: 232-233) แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การฝึกอบรมโดยทั่วไป (General Training) กับการฝึกอบรมเฉพาะอย่าง (Specific Training)

1) การฝึกอบรมโดยทั่วไป คือ การฝึกอบรมที่มีได้เฉพาะเจาะจงงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้างๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานต่างๆ ไป ผู้รับการฝึกอบรมหรือพนักงานบริษัทสามารถนำเอาความรู้นั้นๆ ไปใช้เป็นประโยชน์แก่ตนเองได้และสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่นๆ ได้อีกด้วย

2) การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง คือ การฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยปกติแล้วการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือหน่วยงานมากกว่าตัวพนักงานเอง เพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะและใช้อยู่ในหน่วยงานนั้นเท่านั้น ถ้าพนักงานย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะอย่าง

การฝึกอบรมทั้งสองประเภท บริษัทต่างๆ มักจะฝึกอบรมแบบเฉพาะอย่างมากกว่าการฝึกอบรมทั่วไป เพราะผลประโยชน์ตกอยู่กับบริษัทโดยตรง ส่วนการฝึกอบรมทั่วไปผู้ฝึกจะได้ประโยชน์มักปล่อยให้เป็นที่ของพนักงานไปฝึกอบรมเองและเสียค่าใช้จ่ายเอง

สำหรับการวิเคราะห์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน เทียนฉาย กิระนันท์ (2519: 38-52) วิเคราะห์โดยตั้งข้อสมมติให้ตลาดแรงงานและตลาดผลผลิตเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ หน่วยธุรกิจจะจ้างแรงงานไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในกรณีที่หน่วยธุรกิจไม่มีการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงาน ตลาดแรงงานจะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง หน่วยธุรกิจที่ตั้งขึ้นเพื่อแสวงหากำไรสูงสุดจะอยู่ในดุลยภาพเมื่อผลผลิตหน่วยสุดท้ายเท่ากับอัตราค่าจ้างพอดีหรือเมื่อรายรับหน่วยสุดท้ายเท่ากับรายจ่ายหน่วยสุดท้ายพอดี นั่นคือ

$$MP = W$$

โดยที่ W คือ อัตราค่าจ้าง และ MP คือ ผลผลิตหน่วยสุดท้าย

หน่วยธุรกิจจะไม่คำนึงถึงสภาพแรงงานในปัจจุบันและในอนาคต เพราะเหตุว่าแรงงานจะได้รับการจ้างเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นและอัตราค่าจ้างกับผลผลิตหน่วยสุดท้ายก็เป็นอิสระจากพฤติกรรมของหน่วยธุรกิจในปัจจุบัน เพราะฉะนั้น สามารถตั้งข้อสมมติได้ว่า แรงงานจะสร้างผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่แน่นอนจำนวนหนึ่ง (เมื่อปัจจัยการผลิตอย่างอื่นคงที่) และจะได้รับค่าจ้างที่แน่นอนจำนวนหนึ่งในแต่ละระยะเวลา นั่นคือ

$$MP_t = W_t$$

หน่วยธุรกิจพิจารณาถึงการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมในกรณีที่รายรับของหน่วยธุรกิจในอนาคตสูงขึ้นหรือรายจ่ายของหน่วยธุรกิจในอนาคตจะต่ำลง อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมนั้น และเป็นที่เชื่อได้ว่าการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานนั้นย่อมจะมีผลต่อรายรับและรายจ่ายของหน่วยธุรกิจในอนาคต เมื่อพิจารณาถึงระดับนี้ พบว่า ในแต่ละช่วงเวลา รายจ่ายไม่ต้องเท่ากับอัตราค่าจ้างและรายรับไม่จำเป็นต้องเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้าย แต่รายรับและรายจ่ายระหว่างแต่ละช่วงเวลาย่อมมีความสัมพันธ์ เพราะฉะนั้น สภาพดุลยภาพก็สามารถเขียนเป็นรายรับทั้งหมดและรายจ่ายทั้งหมดในมูลค่าปัจจุบัน ดังนี้

$$\sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{R_t}{(1+r)^{t+1}} \right] = \sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{E_t}{(1+r)^{t+1}} \right]$$

โดยที่

E_t = เป็นรายจ่ายในการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา t ปี

R_t = เป็นรายรับจากการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา t ปี

r = เป็นอัตราลด

n = เป็นจำนวนช่วงระยะเวลา ($t = 1, 2, 3, \dots, n$)

กรณีที่ผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอัตราค่าจ้างในแต่ละช่วงระยะเวลาเดียวกันแล้วพบว่า มูลค่าปัจจุบันของกระแสผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะเท่ากับกระแสอัตราค่าจ้าง คือ

$$\sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{MP_t}{(1+r)^{t+1}} \right] = \sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{W_t}{(1+r)^{t+1}} \right]$$

ถ้าหากหน่วยธุรกิจจัดให้มีการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาแรก คือ เมื่อ $t = 1$ และถ้าให้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดนั้น เท่ากับ K รายจ่ายทั้งหมดในช่วงเวลาแรกจะเท่ากับ $W_0 + K$

ส่วนรายจ่ายของหน่วยธุรกิจนั้น ในช่วงเวลาที่เหลือต่อไปก็จะเท่ากับอัตราค่าจ้างในแต่ละช่วงเวลาที่เหลือและทำนองเดียวกัน รายรับของหน่วยธุรกิจในแต่ละช่วงเวลา ก็คือ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแต่ละช่วงเวลาที่เหลือแล้วนั่นเอง สามารถพิจารณาจากสมการ

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{MP_t}{(1+r)^{t+1}} \right] = (W_0 + K) + \sum_{t=1}^{n-1} \left[\frac{W_t}{(1+r)^{t+1}} \right]$$

กำหนดให้

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+r)^t}$$

ดังนั้น สามารถเขียนสมการใหม่ได้ ดังนี้

$$MP_0 + G = W_0 + K$$

เป็นที่น่าสังเกตว่า การพิจารณาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (K) นั้น ยังไม่ได้รวมค่าเสียโอกาสของเวลาที่ใช้ไปในการฝึกอบรม สมมติให้

\overline{MP}_0 เป็นผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่น่าจะผลิตได้ถ้าไม่มีการฝึกรอบม และ

MP_0 เป็นผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่ผลิตจริงๆ ในระหว่างที่มีการฝึกรอบม

ดังนั้น ผลต่าง คือ ค่าเสียโอกาสของเวลาที่ใช้ไปในการฝึกรอบมและถ้าให้ C เป็นต้นทุนทั้งหมดหรือผลรวมของค่าเสียโอกาสนี้ และค่าใช้จ่ายในการฝึกรอบมทั้งหมด สามารถเขียนสมการใหม่ได้ดังนี้

$$\overline{MP}_0 + G = W_0 + C$$

เมื่อ C เป็นตัวแสดงค่าของผลได้สุทธิของหน่วยธุรกิจจากการจัดฝึกรอบมระหว่างปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น ส่วนต่างระหว่าง G และ C จึงแสดงความแตกต่างระหว่างผลได้และต้นทุนของการฝึกรอบม

อย่างไรก็ดีการพิจารณาเรื่องการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ ผลของการลงทุน ตามปกติการฝึกรอบมนั้นเป็นที่หวังได้ว่าจะส่งผลในทางยกระดับประสิทธิภาพในการผลิตในอนาคตหรือยกระดับผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานหน่วยที่ได้รับการฝึกรอบมเท่านั้น จึงเป็นที่สังเกตว่า เมื่อแรงงานเป็นแรงงานที่มีความรู้และทักษะ กล่าวคือมีผลิตภาพสูงขึ้นจากการฝึกรอบมจะได้ใช้ประโยชน์จากประสิทธิภาพในการผลิตที่สูงขึ้นนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยธุรกิจเดิมที่มีการฝึกรอบมหรือไม่ กรณีที่ปรากฏว่าภายหลังจากการฝึกรอบมแล้วแรงงานจะลาออกไปทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น หน่วยธุรกิจเดิมก็ไม่ได้ผลตอบแทนใดๆ และกลับจะเสียโอกาสด้วย แต่ตรงกันข้ามธุรกิจใหม่นั้นจะได้รับประโยชน์จากแรงงานที่มีผลิตภาพสูงขึ้น โดยไม่ต้องจัดให้มีการฝึกรอบมอีก สำหรับการฝึกรอบมทั่วไป จึงหมายถึงการฝึกรอบมที่จะส่งผลในการยกระดับผลผลิตหน่วยสุดท้ายในธุรกิจอื่นๆ ได้ด้วยเช่นกันและเท่ากัน

การที่ตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ส่งผลให้อัตราค่าจ้างแรงงานในหน่วยธุรกิจใดๆ ขึ้นอยู่กับผลผลิตหน่วยสุดท้ายในหน่วยธุรกิจอื่นๆ ด้วย หรือธุรกิจที่จัดการฝึกรอบมแก่แรงงานจะมีผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอัตราค่าจ้างแรงงานในอนาคตสูงขึ้นเป็นผลมาจากการฝึกรอบมโดยทั่วไป หน่วยธุรกิจที่จัดการฝึกรอบมนี้จะได้ผลบางส่วนก็ต่อเมื่อผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่จะเพิ่มขึ้นนั้นเพิ่มสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในอนาคต การฝึกรอบมโดยทั่วไปอย่างสมบูรณ์จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยธุรกิจอื่นๆ ทุกๆ หน่วยโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผลผลิตหน่วยสุดท้ายในอนาคตของทุกๆ หน่วยธุรกิจจะสูงขึ้นโดยเท่าเทียมกันด้วยอัตราค่าจ้างเช่นเดียวกัน คือ จะสูงขึ้นเท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่เพิ่มขึ้นนั้นและผลสุทธิ คือ หน่วยธุรกิจที่จัดการฝึกรอบมนั้นจะไม่ได้รับผลได้ใดๆ จากการฝึกรอบมโดยทั่วไปเลย

ด้วยเหตุนี้ การที่หน่วยธุรกิจจะจัดการฝึกอบรมโดยทั่วไปก็ต่อเมื่อหน่วยธุรกิจนั้นไม่ได้เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการฝึกอบรมโดยทั่วไป แรงงานผู้รับการฝึกอบรมก็เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสียเอง เพราะแรงงานนั้นหวังค่าจ้างแรงงานที่อาจจะสูงขึ้นในอนาคต เพราะฉะนั้น แรงงานที่รับการฝึกอบรมโดยทั่วไปเท่านั้นจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและรับผลได้จากการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้น

เมื่อผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอัตราค่าจ้างในอนาคตอันเป็นผลจากการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้นจะสูงขึ้นโดยเท่าเทียมกันแล้ว MP_t จะต้องเท่ากับ W_t ในช่วงระยะเวลาที่ $t = 1, 2, 3, \dots, n-1$ นั่นคือ

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+r)^t} = 0$$

เพราะฉะนั้นจากสมการ $\overline{MP}_0 + G = W_0 + C$ จะเหลือ

$$\overline{MP}_0 = W_0 + C$$

หรือ

$$W_0 = \overline{MP}_0 - C$$

นั่นคือ อัตราค่าจ้างแรงงานของแรงงานที่รับการฝึกอบรมจะไม่เท่ากับผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่ผลิตได้ (MP_0) แต่จะน้อยกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่ผลิตได้เท่ากับต้นทุนทั้งหมดในการฝึกอบรมโดยทั่วไป หรือกล่าวได้ว่าแรงงานแต่ละหน่วยจะเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยทั่วไปเอง ด้วยการยอมรับอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายและอัตราค่าจ้างที่แรงงานยอมรับนี้ก็จะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่จะได้รับ ณ ที่อื่นๆ

หน่วยธุรกิจที่ประสงค์แสวงหากำไรสูงสุดในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะไม่เป็นผู้รับภาระต้นทุนของการฝึกอบรมโดยทั่วไปและคงจ่ายค่าแรงงานแก่บุคคลผู้รับการฝึกอบรมเท่ากับอัตราค่าจ้างของตลาดแรงงานเท่านั้น ถ้าหากว่าหน่วยธุรกิจจะยอมรับภาระต้นทุนการฝึกอบรมโดยทั่วไป แรงงานจำนวนมากปรารถนาที่จะรับการฝึกอบรมโดยทั่วไปและจะมีแรงงานน้อยมากที่จะลาออกจากงานนั้นในระหว่างระยะเวลาของการฝึกอบรม เพราะฉะนั้นต้นทุนการผลิตที่เป็นแรงงานสูงมาก และต้องยอมรับการสูญเสียถ้าหากแรงงานนั้นลาออกไปทำงานอื่นในภายหลังและแรงงานที่ลาออกนั้นจะไปสร้างการประหยัดภายนอกให้กับหน่วยธุรกิจอื่นที่ตนไปทำงานใหม่ ทั้งนี้เพราะหน่วยธุรกิจใหม่นั้นได้แรงงานที่มีผลิตภาพสูงฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่อย่างใด หน่วยธุรกิจเดิมที่จัดให้มีการฝึกอบรมจะเสียเปรียบและจะทำให้ได้รับผลกำไรน้อยกว่าหน่วยธุรกิจอื่นๆ ส่วน

หน่วยธุรกิจที่ยอมรับภาระสำหรับการฝึกอบรมและยังคงจ่ายค่าแรงในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาดแก่แรงงานที่รับการฝึกอบรมนั้นด้วยแล้วจะอยู่ในฐานะด้อยเพราะว่าจะเป็นที่ตั้งดู ผู้ปรารถนาจะรับการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้นๆ และจะขาดแคลนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามแนวคิดของ Becker (1964), Schultz (1971), Nadler and Nadler (1985), Burnett (2014) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541) และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) สามารถจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ผู้ลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ภาครัฐ ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (ในประเทศและต่างประเทศ และ (2) รูปแบบการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน (Pre-service Education and Training) และระหว่างทำงาน (In-service Training)

ตอนที่ 5 ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตอนที่ 5 เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ วัตถุประสงค์ของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตอนนี้เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “กลยุทธ์” (Strategy) และเพื่อศึกษาขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ทั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนต่อไป รายละเอียดการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกได้ดังนี้ (1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ และ (2) แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์

5.1) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ ภาษาอังกฤษใช้ศัพท์คำเดียวกับ คือ Strategy มาจากรากศัพท์ภาษากรีก ที่ว่า Straegia แปลเป็นภาษาอังกฤษ คือ Generalship เป็นศัพท์วิชาการทางทหาร แปลว่า การบัญชาการกองทัพ หรือ การนำทัพ โดยมียุทธวิธีเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับกลยุทธ์นั้นๆ (Fidler, 2002: 9) โดยนัยของความหมาย คำว่า ยุทธศาสตร์ มีนัยกว้างและเป็นการมองในภาพรวม (มหภาค) มากกว่า คำว่า กลยุทธ์ ซึ่งเป็นการมองในความหมายที่แคบกว่า (จุลภาค) หรือ มองเฉพาะเรื่อง ดังนั้น กลยุทธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการเรียกที่แตกต่างกันแต่ในปัจจุบันมีการนำ คำว่า ยุทธศาสตร์ มาใช้กันอย่างแพร่หลายในหลายระดับและหลาย

สถานการณ์และบ่อยครั้งก็พบว่า มีการใช้ คำว่า กลยุทธ์ ด้วยนัยความหมายที่คล้ายกับ คำว่า ยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับองค์กร (พิบูล ทีปะทาล, 2546: 25)

การนิยามความหมายของคำว่า กลยุทธ์ Johnson and Scholes (1999: 10) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ แนวทาง (direction) และขอบเขต (Scope) ขององค์กรในระยะยาวที่จะสร้างความได้เปรียบภายใต้ทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมเพื่อสนองความต้องการของตลาดและบรรลุความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ Certo and Peter (1991: 17) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ แนวทางการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2546: 154) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ วิธีที่ชาญฉลาดที่ผู้บริหารคิดได้ ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้จะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่ช่วยให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดจนบรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ และศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539: 108) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการ อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว นอกจากนี้ สมพร สังข์นัม (2546: 41-42) กล่าวถึง กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์เหนือความคาดหมายยกระดับความสำเร็จการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กรแบบก้าวกระโดด เน้นการใช้นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์หรือความคิดใหม่ๆ ดังนั้น กลยุทธ์จึงมักจะต้องอาศัยวิธีการที่พยายามไม่ให้เหมือนใคร ไม่ให้ใครเหมือน แผลกแหวกแนว ไม่มีใครคาดคิด การกำหนดกลยุทธ์ที่ดีต้องพยายามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) หรือ เกิดนวัตกรรม (Innovation) หรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ สำหรับ Learned et al. (1973: 107) ให้ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แบบของวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายหลัก รวมทั้งแผนงานต่างๆ ที่จะช่วยให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ได้

สำหรับ Mintzberg (1994: 23–32) ให้ความหมาย กลยุทธ์ สรุปได้ดังนี้

1) กลยุทธ์ คือ แผน หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตหรือวิธีการในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งเพื่อให้ไปถึงที่หมายได้รวดเร็ว

2) กลยุทธ์ คือ รูปแบบ หมายถึง แบบแผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลาและชี้ให้เห็นว่าการวางแผนงานในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงวิวัฒนาการขององค์กรที่สืบเนื่องจากอดีตและขณะเดียวกันบทบาทของผู้บริหารในการวางแผนเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถหรือความคาดหวังของผู้ปฏิบัติด้วยเพราะในหลายกรณีเจตนาที่มุ่งชิงกลยุทธ์หรือสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจจะทำอาจจะเป็นไปได้ แต่ผู้ปฏิบัติอาจใช้ความชำนาญด้านต่างๆ ปรับกลยุทธ์ในระหว่างปฏิบัติงานจนกลายเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นได้จริง

3) กลยุทธ์ คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง หมายถึง การเน้นไปที่ความสำคัญของฐานะหรือตำแหน่งของกิจการในสนามแข่งขัน ดังนั้น สินค้าหรือบริการที่เสนอออกไปต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภท หรือแต่ละตลาด

4) กลยุทธ์ คือ มุมมอง หมายถึง การเน้นความสำคัญของการพิจารณาที่สภาพแท้จริงภายนอกองค์กร คือ คุณลักษณะที่น่าจะเป็นขององค์กร ดังนั้น มุมมองจึงหมายถึงวิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน

5) กลยุทธ์ คือ กลวิธีในการเดินหมากในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้หรือการแข่งขัน สิ่งที่ต้องการ คือ การเอาชนะ ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องวางกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการใช้ข้อบายนในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นกุศโลบาย หรือเล่ห์เหลี่ยม หรือกลวิธี เพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามให้ได้

นอกจากนี้ Mintzberg กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรหนึ่งๆ ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ในความหมายทั้ง 5 ด้าน แต่ละกลยุทธ์มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนไป ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์สามารถเลือกใช้ความหมายทั้ง 5 ด้านให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แท้จริง

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเชิงรุกระยะยาวที่จะสร้างความได้เปรียบตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและบรรลุความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ กลยุทธ์มีความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนด้วยกลยุทธ์เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายหลังการกำหนดนโยบายและพันธกิจ ทั้งนี้ กลยุทธ์เป็นแนวทางทั่วๆ ไปที่สามารถแปลงไปสู่ยุทธวิธี (Tactics) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทางที่วางไว้ (King and Cleland, 1978)

กลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางและการกำหนดโครงสร้างงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และยุทธวิธี (Tactical) สำหรับการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วางกลยุทธ์ต้องตอบคำถามว่าจะผลิตอะไร จะให้บริการตลาดไหน การปฏิบัติการที่ใช้คืออะไร จะแข่งขันอย่างไร เพื่อตอบคำถามเหล่านี้ ผู้กำหนดกลยุทธ์จะพิจารณาแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด กลยุทธ์ไม่ใช่การวางแผนที่คงที่ เนื่องจากต้องมีการพัฒนาเมื่อมีการปฏิบัติ กลยุทธ์ต้องมีการปรับตัวตามเวลาเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539: 109) สำหรับบทบาทของกลยุทธ์กับการศึกษา Forojalla (1993: 94-95) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการศึกษาสิ่งที่สำคัญ คือ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาโดยมีกระบวนการทางยุทธวิธี (Tactical) เป็นองค์ประกอบเพื่อเป้าหมายการบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษา นอกจากนี้ นโยบายทางการศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) ต้องครอบคลุมทุก

ระบบและระดับการศึกษา (2) ต้องบูรณาการการขับเคลื่อนการจากทุกๆ ระบบของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และ (3) ต้องเป็นแนวทางระยะยาวที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนากลยุทธ์ ได้แก่ ประเด็นกลยุทธ์ (Strategies Issue) และยุทธวิธี (Tactics) ซึ่งทั้งสองมีความแตกต่างกัน กลยุทธ์เป็นแนวทางเชิงรุกในการปฏิบัติ ทั่วๆ ไปขององค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับ ยุทธวิธี เป็นวิธีการเชิงรุกที่อ้างถึง โปรแกรมเฉพาะที่ต้องนำไปใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่กำหนด ยุทธวิธีจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ (Forojalla, 1993: 95 และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2556) เพื่อให้การพัฒนากลยุทธ์ ประสบความสำเร็จ Lindner et al. (2002; อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 487) กล่าวว่า ต้องมี สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ สารสนเทศสำคัญที่ผู้พัฒนากลยุทธ์จำเป็นต้องรับรู้ ได้แก่ สภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและจุดหมายปลายทางหรือสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องเดินไปให้ถึง การพัฒนา สารสนเทศเพื่อช่วยการปรับปรุงการวางแผนให้มีประสิทธิภาพและสามารถเข้าใจสภาพขององค์กร หลากหลายวิธี ได้แก่ GAP Analysis เป็นแนวคิดที่ช่วยกำหนดสภาพองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและ จุดที่ต้องการจะบรรลุในอนาคต ตลอดจนวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีนี้เป็นหลักการพื้นฐาน ที่นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลจากสภาพที่เป็นอยู่และสอดคล้องกับมโนทัศน์ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งจัดขึ้นเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมที่มีความสมเหตุสมผลและดำเนินการ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุหน้าที่ขององค์กร โดยมีพันธะผูกพันในการทำงานตามกรอบอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายของพัฒนากลยุทธ์ให้บรรลุผล

5.2) แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ดีต้องอยู่ในกรอบการคิดและวิธีวิเคราะห์ที่ดีและถูกต้อง ได้แก่ (1) กลยุทธ์ต้องมี จุดเน้นที่ชัดเจนตามสมควร (2) กลยุทธ์ต้องมีกลไกการประสานงานให้ทุกอย่างเข้ากันได้ และ (3) กลยุทธ์ ต้องคล่องตัวที่จะปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง (ธงชัย สันติวงศ์, 2546) นอกจากนี้ Johnson and Scholes (1999) นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) เป็นขั้นตอนการนำเสนอสถานการณ์และความพยายามที่จะคาดการณ์สิ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์กรในอนาคต สามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1) การตรวจสอบทรัพยากรภายในองค์กร (Internal Resource Audit) โดย ทรัพยากรภายในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้บรรลุกลยุทธ์ เช่น อาคาร สถานที่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ ตลอดจนสิ่งที่สัมผัสไม่ได้ ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ

1.2) การสแกนสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) โดยพิจารณาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรอย่างรอบคอบโดยเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรในอนาคต ครอบคลุม PSETTE ได้แก่ การเมือง (Political) เศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) เทคโนโลยี (Technological) การศึกษา (Educational) สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมและทรัพยากรภายในองค์กร สามารถนำมารวบรวมเพื่อประกอบการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats)

1.3) การวิเคราะห์วัฒนธรรมและคุณค่าขององค์กร (Analyzing Culture and Values) ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่การบรรลุกลยุทธ์ ทั้งที่เป็นอคติหรือการยอมรับ ซึ่งวัฒนธรรมสามารถจำแนกได้เป็นวัฒนธรรมของประเทศ วัฒนธรรมของท้องถิ่น และวัฒนธรรมขององค์กร

2) ทางเลือกกลยุทธ์ (Strategic Choice) เป็นขั้นตอนการรวบรวมผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์เชิงบวกในอนาคตและกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ ทั้งนี้ ควรดำเนินการประเมินทางเลือกต่างๆ ก่อนการเลือกใช้กลยุทธ์นั้นๆ

3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลาในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งองค์ประกอบสามารถเปลี่ยนแปลงได้ไปตามโครงสร้าง ระบบบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรที่มีการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Dess and Miller (1993: 9-15) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Analysis) เป็นพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) การพิจารณาถึงเป้าหมายองค์กร (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategy Goal) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ (2) การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ด้วยการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ให้เหมาะสมกับโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threats) วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

โอกาสและภาวะคุกคามภายนอก (External Opportunity and Treats) คือ โอกาสและภาวะคุกคามจากภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมประเพณี ประชากร สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การเมืองและรัฐบาล แนวโน้มทางการแข่งขันและเหตุการณ์ สามารถสร้างประโยชน์และอันตรายให้กับองค์กรได้ในอนาคต โอกาสและภาวะคุกคามที่อยู่เบื้องหลังการควบคุมที่ไม่สามารถควบคุมได้

จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน (Internal Strengths and Weaknesses) เป็นกิจกรรมที่สามารถควบคุมได้ภายในองค์กรซึ่งทำให้มีลักษณะดีและไม่ดี ประกอบด้วย การจัดการ การเงิน การ

บัญชี กระบวนการ การปฏิบัติตามแผน การวิจัย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ มีจุดแข็งหรือจุดอ่อนเกิดขึ้น องค์กรสามารถใช้จุดแข็งกำหนดเป็นกลยุทธ์และในขณะเดียวกันก็ปรับปรุงจุดอ่อนและจุดแข็งจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ส่วนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับบริษัท

ส่วนที่ 3 การดำเนินกลยุทธ์ (Strategic Implementation) เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการ แปลกลยุทธ์ที่สามารถให้เป็นจริง ส่วนนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ความเป็นผู้นำ และการควบคุมเชิงกลยุทธ์

สำหรับ Wheelen and Hunger (1995: 3) กล่าวถึง ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนา กลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และศึกษาสภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ นอกจากนี้การพัฒนา กลยุทธ์จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อหาโอกาสและภาวะคุกคาม จากสภาพแวดล้อมภายนอก และจุดเด่น และจุดด้อยจากสภาพแวดล้อมภายใน สอดคล้องกับแนวคิดของ Certo and Peter (1991) นำเสนอขั้นตอนการพัฒนา กลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) พิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร และโอกาส ภาวะคุกคาม จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) เป็นการ จัดวางทิศทางขององค์กรภาครัฐจะมีมุมมอง คือ พิจารณาพันธกิจ (Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมี องค์กรและวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กรซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) พิจารณาออกแบบเลือกกลยุทธ์ที่ เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT analysis) การวิเคราะห์คำถามวิกฤต (Critical Question)

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรม ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์

ขั้นที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 ไปจนถึงขั้นตอนที่ 5 และมีการทบทวน โดยเวียนกลับมาขั้นตอนที่ 4 จนถึงขั้นตอนที่ 1 โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งองค์กรจะต้องเผชิญ และปรับกลยุทธ์ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 86-90) กล่าวถึง กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Analysis of External Environment) คือ การตรวจสอบโดยละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่องค์กรต้องเกี่ยวข้องในขณะทำธุรกิจอยู่และทำการประเมินให้เห็นถึงโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threats)

2) การวิเคราะห์โดยละเอียดเกี่ยวกับทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อประเมินให้ทราบถึงกำลังความสามารถที่มีอยู่จะช่วยให้ดำเนินงานต่างๆ ดำเนินต่อไปได้และสามารถประสบความสำเร็จได้ภายใต้เงื่อนไขของสภาวะแวดล้อมขององค์กรที่เป็นอยู่และเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3) การรับรู้ถึงค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Values) และมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวของบุคคลมีอำนาจรวมทั้งบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่ยังคงมีอำนาจอิทธิพลอยู่ในแวดวงองค์กรทั้งนี้เพราะค่านิยมส่วนตัวของบุคคลเหล่านี้ที่เป็นผู้ตัดสินใจที่สำคัญจะมีผลกระทบต่อทางเลือกกลยุทธ์อย่างแน่นอน ดังนั้น เพื่อให้กลยุทธ์เป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารที่วางแผนกลยุทธ์จึงควรรับรู้ค่านิยมดังกล่าวและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับค่านิยมและความชอบส่วนบุคคลจนเป็นที่ยอมรับได้ในที่สุด การพิจารณาตกลงใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์กรที่พึงมีต่อสังคม

ขั้นที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์และกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์ ได้แก่

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (Mission and Strategic Objectives) คือ การพิจารณาตกลงใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของกิจการ

2) การกำหนดแผนงานหลัก นโยบายและกลยุทธ์ย่อย (Major Plans Policies and Sub strategies) หมายถึง การแจกแจงออกเป็นแผนงานหลักต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้วยกลยุทธ์ที่ดีจะต้องบรรลุผลสำเร็จย่อมต้องได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้สำเร็จลุล่วงที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมและเหมาะสมของระบบของกระบวนการบริหารงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินกลยุทธ์ เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่จะทำการประเมินถึงกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กรและกลยุทธ์ทางธุรกิจทั้งหลายที่พึงต้องการทราบว่าเมื่อได้จัดวางกลยุทธ์ไว้อย่างดีแล้วต้องมีการวิเคราะห์ตรวจสอบโดยตลอดเกี่ยวกับผลที่ออกมาได้ของกลยุทธ์ที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน

สมยศ นาวิการ (2544: 12) กล่าวถึง กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามขององค์กร

จุดแข็งขององค์กร คือ ข้อได้เปรียบภายในที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนจุดอ่อนขององค์กรจะมีลักษณะตรงข้ามกับจุดแข็งเป็นข้อเสียเปรียบภายในที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับโอกาสและภาวะคุกคามขององค์กร คือ สถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามขององค์กรเรียกกันโดยทั่วไปว่าการ SWOT Analysis ซึ่งจะให้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจขององค์กรและการวิเคราะห์ SWOT สามารถช่วยให้องค์กรแสวงหาประโยชน์จากโอกาสและต่อสู้กับภาวะคุกคามได้ในอนาคต

2) การกำหนดภารกิจขององค์กร ทุกองค์กรจะต้องมีภารกิจ

ภารกิจ คือ เหตุผลการดำรงอยู่ขององค์กร การกำหนดภารกิจมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะภารกิจจะกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กร ถ้อยแถลงของภารกิจอาจจะเขียนไว้อย่างกว้างๆ หรือแคบๆ การเขียนถ้อยแถลงของภารกิจจะมีผลต่ออนาคตขององค์กร

3) การกำหนดปรัชญาและนโยบายขององค์กร

ปรัชญาขององค์กรจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อขององค์กรซึ่งจะถูกใช้เป็นแนวทางของพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนภายในองค์กร บริษัททั้งหลายได้กำหนดแนวทางของการบริหารไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาขององค์กร นโยบายขององค์กรจะกำหนดแนวทางที่กำหนดแก่สมาชิกทุกคนภายในองค์กร นโยบายจะสร้างข้อจำกัดอย่างกว้างๆ ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

4) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ ผลสำเร็จที่องค์กรโดยส่วนรวมต้องการบรรลุภายในช่วงเวลาหนึ่ง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จะถูกถ่ายทอดเป็นผลสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงเพื่อการบรรลุภารกิจขององค์กร

5) กำหนดกลยุทธ์องค์กร

กลยุทธ์ขององค์กรจะชี้ให้เห็นถึงวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์และการเลือกกลยุทธ์ขององค์กรที่ดีที่สุด

6) การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร

การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรจะครอบคลุมทุกด้านของกระบวนการบริหาร เช่น การจูงใจ การจ่ายผลตอบแทน การประเมินผลงาน และการควบคุม

7) การควบคุมกลยุทธ์ขององค์กร

การควบคุมจะเกี่ยวพันกับการวัดผลงาน เปรียบเทียบระหว่างผลงานที่วัดได้และผลงานที่วางแผนไว้และการแก้ไขข้อแตกต่างที่เกิดขึ้น กระบวนการดังกล่าวนี้จะถูกใช้กับการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรเหมือนกัน เครื่องชี้ผลการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร การประเมินผลตอนแรกๆ จะมีความสำคัญไม่เพียงแต่เพื่อการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2542) กล่าวถึง การวางแผนกลยุทธ์เป็นทีมเริ่มจากกระบวนการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Environment Analysis)
- 2) การพิจารณาการวิเคราะห์ธุรกิจ (Corporate Analysis)
- 3) เลือกลงกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์ (Generating Strategic alternatives)
- 4) กำหนดนโยบายและแผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ (Action Plan)
- 5) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementation)

สำหรับการวิเคราะห์พันธกิจและกิจกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) (2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) (3) การนำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติ (Implementation) และ (4) การประเมินผลกลยุทธ์ (Evaluation) สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เน้นเฉพาะขั้นตอนและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ 2 ขั้นตอนเท่านั้น ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และ (2) การกำหนดกลยุทธ์ รายละเอียด ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) คือ กระบวนการตรวจสอบติดตามสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร เพื่อค้นหาสิ่งคุกคามและโอกาส ตลอดจนความพร้อม จุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวคิดของ Certo and Peter (1991) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการระบุภาวะคุกคามและโอกาสขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กรในการไปสู่เป้าหมาย ในที่นี้สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นชุดขององค์ประกอบทั้งหมดภายนอกและภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรในการที่จะไปสู่เป้าหมาย สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น

1.1) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นปัจจัยระดับกว้างและมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย

1.1.1) ปัจจัยทางด้านสังคม วัฒนธรรม (Socio-culture Factors) เช่น โครงสร้างทางเพศ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และพฤติกรรมการบริโภค อุปโภค รวมทั้งความต้องการของผู้รับบริการ การหลงใหลของวัฒนธรรมต่างประเทศ และสภาพทางกายภาพของชุมชน เป็นต้น

1.1.2) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เช่น การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่างๆ เครื่องจักรทางอุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศ เป็นต้น

1.1.3) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอัตราการว่างงาน รวมทั้งอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ เป็นต้น

1.1.4) ปัจจัยทางด้านกฎหมายและการเมือง (Political and Legal Factors) เช่น นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล รวมทั้งความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างประเทศ การแก้ไขกฎหมายและการปรับปรุงระเบียบต่างๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธทางการบริหาร รวมทั้งอิทธิพลของกฎหมายระหว่างประเทศและสนธิสัญญาและอนุสัญญาระดับนานาชาติ เป็นต้น

1.2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ประกอบด้วย

1.2.1) โครงสร้างองค์กร นโยบาย ฯลฯ

1.2.2) ผลผลิตและผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ฯลฯ

1.2.3) อัตรากำลังคน คุณภาพบุคลากร การบริหารบุคคล ฯลฯ

1.2.4) ประสิทธิภาพด้านการเงิน การระดมทุน ฯลฯ

1.2.5) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร ฯลฯ

2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือ กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งมีเทคนิค วิธีการวิเคราะห์ที่หลากหลาย เช่น การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT) วิถีเมทริกซ์ของ BCG (Boston Consulting Group Growth Share Matrix) และวิถีเมทริกซ์ภาพฉายหลายองค์ประกอบ G.E.M. (General Electric's Multifactor) เป็นต้น

2.1) การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threats) เป็นขั้นตอนแรกของการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ที่ได้จากการประเมินองค์กรและสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจหาทางเลือกเชิงกลยุทธ์ได้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539) การวิเคราะห์ SWOT คือ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน ระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน และผลการประเมินสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก ระหว่างโอกาสและภาวะคุกคาม โดยกำหนดสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อนว่ามีสถานภาพโน้มเอียงไปในทางเด่นหรือด้อย กำหนดสถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก ระหว่างโอกาสและภาวะคุกคามว่ามีสถานภาพโน้มเอียงไปในทางเอื้อหรือไม่เอื้อซึ่งทำให้ประเด็นกลยุทธ์มีกรณีโน้มเอียง 4 กรณี (Wright, Pringle & Kroll, 1992)

กรณี “โอกาสเอื้อและมีจุดแข็ง” ควรจะเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กร ด้วยการสร้างการเจริญเติบโต (Growth Strategies) โดยการขยายกิจการด้วยตนเอง หรือการขยายกิจการด้วยการร่วมทุนกับองค์กรอื่น

กรณี “มีภาวะคุกคามและมีจุดอ่อน” ควรเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรด้วยการตัดทอน (Retrenchment Strategies) โดยการตัดบางกิจกรรมออกไปหรือตัดบางส่วนขององค์กรออกไปหรือเลิกกิจการ

กรณี “มีภาวะคุกคามแต่มีจุดแข็ง” และ “โอกาสเอื้อแต่มีจุดอ่อน” ควรจะเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กร ด้วยการรักษาเสถียรภาพ (Stability Strategy) โดยเลือกดำเนินงานชนิดของกิจการหรือประเภทของกิจการที่กำลังดำเนินการอยู่และจะไม่ขยายไปดำเนินการประเภทอื่น

2.2) การกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ TOWS Matrix ภายหลังจากวิเคราะห์ SWOT แล้วสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปจัดทำกลยุทธ์ได้ โดยนำปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ทั้ง 4 ประการ มาจับคู่กันในรูปของ Matrix และกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่างๆ เรียกว่า การทำ TOWS Matrix ซึ่ง TOWS เป็นการสลับตัวอักษรของคำว่า SWOT ประกอบด้วย 4 ช่อง ดังนี้

SO	Opportunities	WO
Strengths		Weaknesses
ST	Threats	WT

ช่องที่ 1 (SO Strategy) เป็นการจับคู่ จุดแข็ง กับ โอกาส (SO) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่สร้างข้อได้เปรียบ เช่น เพิ่มผลผลิต ขยายตลาด หรือ รวมกิจการ

ช่องที่ 2 (WO Strategy) เป็นการจับคู่ จุดอ่อน กับ โอกาส (WO) เป็นความพยายามที่จะลบจุดอ่อนและอาศัยโอกาสที่มีอยู่ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาธุรกิจ การพัฒนาตลาด

ช่องที่ 3 (ST Strategy) เป็นการจับคู่ จุดแข็ง กับ ภาวะคุกคาม (ST) เป็นความพยายามใช้จุดแข็งเพื่อเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม เช่น การขยายตัวสู่ตลาดโลก การเพิ่มบริการแก่ลูกค้า

ช่องที่ 4 (WT Strategy) เป็นการจับคู่จุดอ่อนและภาวะคุกคาม (WT) เป็นความพยายามที่จะแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคาม เพื่อสร้างจุดแข็งและโอกาส เช่น การร่วมทุน การลดต้นทุน

ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน จำแนกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงาน และ (2) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน รายละเอียดดังนี้

6.1) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงาน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนก่อนเข้าทำงานหรือเตรียมเข้าทำงานมีดังนี้ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอเกี่ยวกับการเงินเพื่อการศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all: EFA) เป็นโครงการที่ UNESCO ให้ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goal: MDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ผลการศึกษา พบว่า วิกฤตการณ์ทางการเงินของโลกส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาของรัฐบาลในแต่ละประเทศ นอกจากนี้ วิกฤตการณ์การเงินของโลกส่งผลต่อต้นทุนการใช้จ่ายของภาคครัวเรือนเช่นกัน UNESCO (2010) นำเสนอแนวทางเกี่ยวกับการเงินเพื่อการศึกษาใน

ทศวรรษหน้าทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ดังนี้ (1) ความจำเป็นที่จะให้การศึกษาเป็นสินค้าสาธารณะของโลก (2) ความจำเป็นของนวัตกรรมทางการเงินเพื่อการศึกษา (3) การร่วมลงทุนทางการศึกษากับภาคเอกชน (4) การสร้างความร่วมมือด้านการเงินทางการศึกษาระหว่างประเทศ (5) การดำรงและรักษาผู้ให้การช่วยเหลือและผู้บริจาค ณ ปัจจุบัน (6) การจัดการและกระตุ้นให้เกิดผู้บริจาคใหม่ และ (7) การพัฒนานวัตกรรมและแหล่งที่มาของทรัพยากรการเงินเพื่อศึกษานอกจากนี้ Burneet and Bermingham (2010) ศึกษา วิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการเงินเพื่อการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนและเสริมสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาตามเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all: EFA) ผลการศึกษา พบว่า นวัตกรรมทางการเงินเพื่อการพัฒนาจากประเทศต่างๆ 60 ประเทศ 15 องค์กรระหว่างประเทศ และ กว่า 20 องค์กรพัฒนาเอกชนทั่วโลกโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับภาษีและการสนับสนุนของรัฐบาลตามความสมัครใจเป็นหลัก สำหรับแหล่งที่มาของเงินทุนเพื่อการพัฒนาจากประเทศต่างๆ สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (1) ภาษีธุรกรรมทางการเงินภายในประเทศ (2) รายได้จากสลากกินแบ่งรัฐบาล (3) ภาษีมูลค่าเพิ่ม (4) การหักค่าธรรมเนียมจากการส่งเงินกลับจากผู้ไปทำงานต่างประเทศ (5) การให้กู้ยืมโดยมีตราสารหนี้เป็นหลักประกัน (6) การแปลงหนี้ (7) การบริจาคอย่างสมัครใจ และ (8) พันธบัตรตอบแทนการพัฒนาสังคม

แนวคิดและความเป็นไปได้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการเงินเพื่อการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนา Burneet and Bermingham (2010) ระบุวัตถุประสงค์สำคัญไว้ 5 ประการ ได้แก่ (1) การใช้ทรัพยากรทั้งภาครัฐและเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา (3) การปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเป็นธรรมทางการศึกษา (4) การสนับสนุนประเทศที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง และ (5) การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา สำหรับแหล่งที่มาของเงินลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบใหม่ ทั้งนี้ เพิ่มเติมจากที่ดำเนินการอยู่เดิมคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคครัวเรือน และผู้บริจาค ตามที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่

- 1) ภาษีแบบกว้าง ได้แก่ ภาษีธุรกรรมทางการเงิน ภาษีอุตสาหกรรม ภาษีการศึกษา โดยเฉพาะ
- 2) โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR)
- 3) อื่นๆ ได้แก่ พันธบัตรรัฐบาล ตราสารหนี้ การกู้ยืม กองทุนการเงิน การให้ความช่วยเหลือโดยสมัครใจจากแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ การปันส่วนของภาษีเพื่อสนับสนุนกองทุนทางการศึกษา

นอกจากนี้ Burnett (2014) ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการเงินเพื่อการศึกษาของประเทศไทยประเด็นของแหล่งเงินทุน (นอกเหนือจากการสนับสนุนของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคครัวเรือนและผู้บริจาค) ดังนี้

- 1) การใช้ภาษีเหี่ยวและบุหรี
- 2) โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรเอกชน
- 3) การใช้ตราสารหนี้ที่เกี่ยวกับสินทรัพย์ทางการเงิน (กองทุนบำเหน็จบำนาญ)
- 4) ความเป็นหุ้นส่วนของภาครัฐ เอกชนและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 5) พันธบัตรเพื่อการพัฒนาสังคม
- 6) การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

World Bank (2011) กำหนดกลยุทธ์การศึกษา ปี ค.ศ.2020 มุ่งให้ความสำคัญกับการลงทุนในความรู้และทักษะของประชากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทศวรรษหน้าตามภาระหน้าที่ของกลุ่มธนาคารโลกที่ต้องเสริมสร้างและสนับสนุนให้ประชากรในประเทศต่างๆ เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goal: MDGs) สำหรับเป้าหมายของกลยุทธ์ด้านการศึกษา ปี ค.ศ.2020 ของกลุ่มธนาคารโลก ได้แก่ (1) เสริมสร้างระบบการศึกษา และ (2) สร้างพื้นฐานความรู้ที่มีคุณภาพสูง ทั้งนี้ วิธีดำเนินงานเชิงรุกเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ กลุ่มธนาคารโลกมุ่งดำเนินงานใน 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) การสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ได้แก่
 - 1.1) เตรียมระบบและเครื่องมือการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
 - 1.2) ประเมินผลการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนที่ครอบคลุมสมรรถนะพื้นฐานที่สังคมต้องการทั้งการอ่าน การคำนวณ การคิดวิเคราะห์ การรับมือกับปัญหาและการทำงานเป็นทีม
 - 1.3) นำผลการประเมินและการวิจัยไปสู่การกำหนดและการแลกเปลี่ยนนโยบายของประเทศต่างๆ
- 2) การสนับสนุนเทคนิคและการเงิน ดังนี้
 - 2.1) สนับสนุนเทคนิคและวิธีการดำเนินงานให้แก่ประเทศต่างๆ เพื่อสร้างเข้มแข็งของระบบการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนรู้
 - 2.2) การเงินที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยวิธีดำเนินการที่หลากหลาย
- 3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม โดยการสนับสนุนการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากภาคเอกชน ภาคสังคม ภาครัฐ และสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อัคนันท์ เตชไกรชนะ (2555) ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์โดยการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การผลิตบัณฑิตในภาพรวมไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของนายจ้างและการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา ส่งผลให้บัณฑิตล้นตลาดแรงงาน สำหรับอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา คำนวณด้วยวิธีอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return: IRR) พบว่าอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษาของบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสูงกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งในส่วนของอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลและอัตราผลตอบแทนทางสังคม และเปรียบเทียบอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลจากการลงทุนทางการศึกษาระหว่างสาขาวิชาในสายสังคมศาสตร์ พบว่า สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีอัตราผลตอบแทนสูงที่สุด (ต่อปี ร้อยละ 33-43) รองลงมา คือ สาขาเศรษฐศาสตร์ (ต่อปี ร้อยละ 33-42) สาขานิติศาสตร์ (ต่อปี ร้อยละ 30-33) สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ต่อปี ร้อยละ 25-30) และสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (ต่อปี ร้อยละ 26-27) สำหรับ ยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์โดยการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา รายละเอียดมีดังนี้

วิสัยทัศน์ : ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมีศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ

พันธกิจ : (1) พัฒนาการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์ที่มีประสิทธิผล (2) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรและต้นทุนของสถาบันอุดมศึกษา และ (3) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรเอกชนเพื่อการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : (1) ผลิตบัณฑิตปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานระดับนานาชาติทั้งในปัจจุบันและอนาคต (2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและต้นทุนทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (3) ผนึกกำลังความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรเอกชนสู่การผลิตบัณฑิตปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์ที่มีศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาสายสังคมศาสตร์โดยอิงกับอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา

1) ส่งเสริมให้ผู้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษารับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสัดส่วนที่สูงขึ้นโดยเฉพาะสาขาวิชาที่มีอัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

2) วางแผนการผลิตบัณฑิตในสายสังคมศาสตร์โดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิตต่อคน

3) การลดอัตราค่าเล่าเรียนกลางคันของนิสิต นักศึกษา เพื่อลดต้นทุนการผลิตบัณฑิตและทำให้อัตราผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนทางการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น

4) วางแผนการใช้ประโยชน์อาคารเรียนและสถานที่ภายในสถาบันการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรด้านคณาจารย์และบุคลากรร่วมกันระหว่างสาขาวิชาและสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประหยัดต้นทุนการผลิตบัณฑิต

6) สนับสนุนการลงทุนด้านครุภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบัณฑิตและทำให้ต้นทุนการผลิตบัณฑิตลดลง

7) ส่งเสริมแนวทางการยกระดับผลตอบแทนของบัณฑิตระดับปริญญาตรีเพื่อเพิ่มอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ

1) สร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์สู่ความพร้อมต่อตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) ส่งเสริมหลักสูตรบูรณาการเพื่อให้บัณฑิตมีความรู้และทฤษฎีที่กว้างขวางสู่การเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันของตลาดแรงงาน

3) สนับสนุนให้บัณฑิตสอบประกาศนียบัตรต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างทั่วโลกเพื่อรองรับตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น

4) พัฒนาความรู้ความสามารถของบัณฑิตด้านภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์และการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) สนับสนุนบัณฑิตด้านการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

6) สนับสนุนบัณฑิตด้านการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการผลิตบัณฑิต

1) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา

2) สนับสนุนปัจจัยด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน รางวัลและเงินทุนวิจัยแก่คณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพต่อการผลิตบัณฑิต

3) สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการผลิตบัณฑิต

4) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่นๆ เพื่อความสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

1) พัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่าที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเอกชนเพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) สร้างความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนด้านการวางแผนการผลิตบัณฑิตเพื่อแก้ไขปัญหาบัณฑิตล้นตลาดแรงงาน

3) ส่งเสริมการสร้างพันธมิตรกับองค์กรเอกชนโดยร่วมแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นกับนายจ้างเพื่อพัฒนาการผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

4) ส่งเสริมบัณฑิตด้านการเป็นเจ้าของธุรกิจโดยศึกษาความต้องการจากภาคเอกชน ลือชัย แก้วสุข (2554) ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการเป็นลำดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนห้องปฏิบัติการจากสถานประกอบการ เครื่องมืออุปกรณ์ ความร่วมมือรับนักศึกษาฝึกงาน การบริหารงบประมาณ และการจัดเตรียมบุคลากรที่เชี่ยวชาญ สำหรับแนวทางการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมกันทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานจากภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนการผลิตกำลังคนที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะตามความต้องการของสถานประกอบการ เช่น ความสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้องเหมาะสมที่คู่มือระบุ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และการถ่ายทอดความรู้จากเพื่อนร่วมงานและการฝึกหัดพนักงานใหม่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมทำงานทันทีที่รับเข้าทำงาน สำหรับผลการสำรวจการผลิตและการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษา พบว่า การเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. มีจำนวนน้อย ระดับ ปวช. เข้าสู่การจ้างงานร้อยละ 19.26 (รุ่นเข้าปี พ.ศ.2550) และ ปวส. เข้าสู่การจ้างงานร้อยละ 43.72 (รุ่นเข้าปี พ.ศ.2550) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) พบว่า สาเหตุการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. สัดส่วนที่น้อยเนื่องมาจากค่านิยมของผู้ปกครองที่นิยมส่งลูกหลานเรียนจบปริญญาส่งผลให้กำลังคนสำเร็จการศึกษาในระบบอาชีวศึกษามุ่งศึกษาต่อเสียส่วนใหญ่จึงเหลือผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนน้อยที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) สำหรับผลการศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ได้แก่

มาตรการที่ 4 สนับสนุนค่าใช้จ่ายรายหัวให้เหมาะสมระหว่างนักเรียนสายสามัญและสายอาชีพศึกษาเพื่อสะท้อนความต้องการจริงของภาคการผลิตและบริการ ทั้งนี้ ภาครัฐต้องจริงจังในการปรับปรุงระเบียบเรื่องค่าใช้จ่ายรายหัวโดยการปรับเพิ่มเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อปีของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ให้สูงกว่าเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวของระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเฉพาะในสาขาที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

มาตรการที่ 5 การพัฒนาระบบอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชนโดยต้องระบุให้ภาคการผลิตและภาคบริการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการอาชีวศึกษา

1) ควรมีนโยบายจูงใจให้สถานประกอบการทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาให้มากขึ้น

2) ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ที่กำหนดให้สถานประกอบการจัดการอาชีวศึกษาได้ ซึ่งสถานประกอบการหลายแห่งดำเนินการตามมาตรา 12 โดยทำการจัดอาชีวศึกษาในสถานประกอบการเป็นศูนย์การเรียนรู้ของเขตพื้นที่การศึกษา

3) ควรพึงพาอุตสาหกรรมในการจัดหาอาชีพให้แก่นักศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ครูอาจารย์ในระบบได้มีการฝึกงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อนำข้อมูลมาออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาคนที่มีคุณภาพให้แก่อุตสาหกรรม

6.2) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงาน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงานมีดังนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เกิดขึ้นจากความต้องการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เพื่อให้ นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้นและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้แก่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้นโดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้น

และลดหย่อนภาษี รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยปรับปรุงประสิทธิผลและประโยชน์ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมแรงงานให้กับลูกจ้างของตนเองให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากขึ้น สำหรับการบังคับใช้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1ก วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้วันที่ 29 มกราคม 2546

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 แบ่งออกเป็น 3 หมวดหมู่ ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาวิชาชีพ สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดไว้ดังนี้

1) ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับที่มาของเงินประกอบด้วย (1) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ (2) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน (3) เงินและหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน (4) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และ (5) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน โดยเงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

- 1.1) ให้ผู้รับการฝึกกั๊ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 1.2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกั๊ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 1.3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

2) สิทธิประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

3) ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการฝึกอบรมบุคลากร การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงานหรือการฝึกด้านอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน

4) ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

6) สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ดำเนินการฝึกเสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2556) ดำเนินโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพเพื่อรองรับการพัฒนา การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของนานาชาติ การเข้าสู่ข้อตกลงอาเซียนและโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะดังนี้

1) ควรให้มีการปรับปรุงโครงสร้างมาตรฐานแรงงานซึ่งหน่วยงานในภาคการพัฒนาแรงงานทั้งรัฐ สมาคม และองค์กรวิชาชีพให้อยู่ในปัจจุบันให้สามารถเชื่อมโยงให้เป็นระบบกลางที่จะเชื่อมต่อภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาแรงงานเพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนาแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ตรงตามความต้องการ

2) กระตุ้นให้แรงงานมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานที่จะสามารถเทียบเคียงและเทียบโอนเป็นคุณวุฒิในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับ

3) บูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือวิชาชีพจำเป็นต้องทำทั้งระบบโดยบูรณาการองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 3.1) จัดโครงสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- 3.2) การเชื่อมโยงมาตรฐานด้านแรงงานกับภาคการศึกษา
- 3.3) การพัฒนาเครื่องมือรองรับการบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.4) การเพิ่มบทบาทภาคเอกชน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพ รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/ฝึกฝีมือแรงงาน

เป้าหมายที่ 1.1 การบูรณาการระบบการพัฒนาแรงงานกับระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนอย่งยั่งยืน

เป้าหมายที่ 1.2 การจัดการ/มาตรการฝีมือแรงงานในภาพรวมของประเทศและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในทุกอาชีพที่สำคัญ

เป้าหมายที่ 1.3 การปรับปรุงมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน

เป้าหมายที่ 2.1 กำหนดโครงสร้างข้อมูลมาตรฐานที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างข้อมูลการผลิต/พัฒนากำลังคน และข้อมูลความต้องการกำลังคน

เป้าหมายที่ 2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศกลางเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 2.3 กำหนดบทบาทและแนวทางการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ระบบสารสนเทศกลางเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน

เป้าหมายที่ 3.1 การกำหนดเป้าหมายและการใช้ประโยชน์ “แผนพัฒนากำลังคน” ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ 3.2 การรวบรวมข้อมูลการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งหลักสูตรระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น

เป้าหมายที่ 3.3 การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานแต่ละอาชีพในระดับประเทศ/ภูมิภาค/จังหวัด และในและ Supply Chain ของอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน

เป้าหมายที่ 4.1 การกำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการศึกษาและพัฒนาแรงงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

เป้าหมายที่ 4.2 การจัดทำหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและตรงตามความต้องการ

เป้าหมายที่ 4.3 การพัฒนาและใช้ประโยชน์ระบบฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา/ผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ และข้อมูลความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน

เป้าหมายที่ 5.1 พัฒนาทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการแข่งขันของแรงงานไทย

เป้าหมายที่ 5.2 วิเคราะห์และเตรียมพร้อมรับผลกระทบของสาขาอาชีพที่จะได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีในภูมิภาคอาเซียนในระยะแรกและการเตรียมตัวของประเทศ

เป้าหมายที่ 5.3 การปรับตัวเพื่อรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานกลางอาเซียน
สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนระหว่างทำงานมีดังนี้ Bartel (2000: 502-524) เกี่ยวกับต้นทุนและผลตอบแทนจากการลงทุนการฝึกอบรมด้วยวิธีการวัดต้นทุนและผลตอบแทน 2 วิธี ได้แก่ (1) วิธีการวัดโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ดังตัวอย่างการศึกษาของ Bishop (1991) Bartel (1994: 441-425) Holzer et

al. (1993: 625-636) Black and Lynch (1996: 263-267) และ (2) วิธีการวัดโดยใช้กรณีศึกษาในหน่วยธุรกิจที่ดำเนินการฝึกอบรม

ผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ พบว่า การลงทุนการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานกับการเติบโตของค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Bartel, 1995: 401-425) สำหรับผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลระดับธุรกิจนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย ระดับบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งก่อนและหลังทำงาน อายุ และเงินเดือน และระดับหน่วยธุรกิจ ได้แก่ งบประมาณการฝึกอบรมเฉลี่ยจำแนกรายบุคคลและโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการศึกษา พบว่า การลงทุนการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานกับการเติบโตของค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน ทั้งนี้ การจำแนกรูปแบบการลงทุนการฝึกอบรมระหว่างทำงานเพื่อนำมาวิเคราะห์ แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ Bartel (1994: 441-425)

1) โปรแกรมการฝึกอบรมหลักเฉพาะงานด้านบุคคล ได้แก่ การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บริหารระดับสูง การบริหารด้านงานบุคคลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง การคิดแบบผู้บริหาร

2) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรร่วม ได้แก่ การนำเสนองาน ทักษะการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ การรับมือกับปัญหาและการตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการบริหาร การบริหารเงินเดือน การจัดการเวลา

3) โปรแกรมการฝึกอบรมทักษะเฉพาะ ได้แก่ การบริหารโครงการ สถิติการควบคุม การควบคุมคุณภาพงาน การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน วิธีดำเนินการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดมีดังนี้

1) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

การวิเคราะห์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1.1) การวิเคราะห์ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (1.2) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา รายละเอียดมีดังนี้

1.1) การวิเคราะห์ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้

1.1.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด วิธีการ และผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) กองวิจัยตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ (3) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.1.2) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดดังนี้ (เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปรากฏอยู่ในภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ หน่วยงาน และผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 3 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.1.3) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงานระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนมาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่สู่สาธารณชน รวมจำนวนทั้งสิ้น 3 ท่าน ได้แก่

1.1.3.1) นายบุญเลิศ ธีระตระกูล กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

1.1.3.2) ดร.สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

1.1.3.3) นายศุภสิทธิ์ ฟองสมุทร สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.1.4) วิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ และผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยทั้งในภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) อุดมศึกษา จากนั้นนำมาสรุปเป็นผลการวิจัยร่วมกับผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลาซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพยากรณ์เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันของข้อมูลตามวิธีดำเนินการวิจัยที่ 1.2 ต่อไป

1.2) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธี เศรษฐมิติอนุกรมเวลา ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้

1.2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins (1976) เพื่อหาโมเดลการพยากรณ์โดยอาศัยความสัมพันธ์ในพฤติกรรมของข้อมูลในอดีตที่มีลักษณะนิ่ง (Stationary)

1.2.2) ติดต่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร รายปี รายไตรมาสและรายเดือน 15 ปี ย้อนหลัง (พ.ศ.2544–2558) สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เลือกตัวแปรรหัสจำแนกตามสาขาการผลิต ได้แก่ โรงแรมและภัตตาคารภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) ระดับอุดมศึกษา

1.2.3) บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกสถิติข้อมูลกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยรายปี รายไตรมาส และรายเดือน ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 ภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) ระดับอุดมศึกษา

1.2.4) ตรวจสอบความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Box-Jenkins โมเดล ARIMA โดยการพล็อตกราฟข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 มาเขียนกราฟเพื่อดูลักษณะการเคลื่อนไหวของอนุกรมเวลาและพิจารณาแผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง (Autocorrelation Function: ACF) กรณีที่อนุกรมเวลานั้นเป็นอนุกรมเวลาไม่นิ่งและ/หรือมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) หรือฤดูกาล (Seasonable) เข้ามาเกี่ยวข้องดำเนินการหาผลต่าง (Differencing) เพื่อให้ได้อนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary)

1.2.5) ทดสอบยูนิทรูท (Unite Root Test) เพื่อทดสอบข้อมูลอนุกรมเวลาว่ามีลักษณะข้อมูลเป็นแบบ “นิ่ง” (Stationary) หรือ “ไม่นิ่ง” (Non-Stationary) โดยใช้การทดสอบ DF (Dickey-Fuller test) และการทดสอบ ADF (Augmented Dickey-Fuller test) เสนอโดย Dickey-Fuller (1979: 427-431)

1.2.6) วิเคราะห์อนุกรมเวลาด้วยวิธี Box-Jenkins ขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1.2.6.1) กำหนดโมเดล ARIMA (p, d, q) พิจารณาจากลักษณะของฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง (Autocorrelation Function: ACF) ร่วมกับฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน (Partial Autocorrelation Function: PACF) การกำหนด p และ q ในโมเดล ขั้นตอนคือ การระบุว่ามี Autoregressive (p) เท่าใด Differencing (d) ที่ลำดับเท่าใด และ Moving Average (q) เท่าใด พิจารณาค่า ACF และ PACF (Gujarari, 2003)

1.2.6.2) ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimate) ในโมเดลโดยการลองผิดลองถูกเพื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างหลายๆ ค่าและเลือกค่าที่มีผลรวมคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Sum of Square Residuals) ต่ำที่สุด R-Squared (R^2) ยิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งดี ค่า Durbin-Watson stat ค่าใกล้เคียง 2 และค่า F-Statistic ยิ่งสูงยิ่งดี (จิตตภัทร เครือวัลย์, 2557 และอัครพงศ์ อันทอง, 2550: 27-28)

1.2.6.3) นำโมเดลไปใช้ในการพยากรณ์ (Forecasting)

1.2.7) ประเมินผลการพยากรณ์ด้วยความคลาดเคลื่อนร้อยละ Mean Absolute Percentage Error (MAPE) และ ค่าสัมประสิทธิ์ Theil's U (Theil's Inequality Coefficient: U) (Fitzgerald and Akinotoye, 1995: 493-500 และจิตรกร บุญเรือง, 2554: 36) สูตรการคำนวณดังนี้

$$MAPE = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n \left| \frac{Y_t - \hat{Y}_t}{Y_t} \right| \times 100$$

และ

$$Theil'U = \frac{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (\hat{Y}_t - Y_t)^2}}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (\hat{Y}_t)^2 + \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (Y_t)^2}}$$

โดย

Y_t คือ ค่าที่แท้จริง/ข้อมูลจริง

\hat{Y}_t คือ ค่าประมาณจากโมเดล

เกณฑ์การพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ Mean Absolute Percentage Error (MAPE) MAPE ที่ยอมรับได้ไม่เกิน ร้อยละ 10 และค่า Theil'U (Theil's Inequality Coefficient: U) เข้าใกล้ 0 (ค่า Theil'U มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1) (Theil, 1978)

1.2.8) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม EViews โดยการติดต่อขอความอนุเคราะห์โปรแกรมที่ศูนย์คอมพิวเตอร์คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.9) ตรวจสอบผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลาโดยผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์สอนในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.2.9.1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตภัทร เครือวรรณ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.9.2) อาจารย์ ดร.เนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (2.1) การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (2.2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดดังนี้

2.1) การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้

2.1.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน ได้แก่

แผนกส่วนหน้า ครอบคลุม 5 ตำแหน่ง ได้แก่ (1) ผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ (2) หัวหน้างานฝ่ายต้อนรับ (3) พนักงานต้อนรับ (4) พนักงานรับโทรศัพท์ และ (5) พนักงานยกกระเป๋า

แผนกแม่บ้าน ครอบคลุม 6 ตำแหน่ง ได้แก่ (1) ผู้จัดการแผนกทำความสะอาด (2) ผู้จัดการฝ่ายซักรีด (3) ผู้ควบคุมดูแลห้องพัก (4) พนักงานซักรีด (5) พนักงานทำความสะอาดห้องพัก และ (6) พนักงานทำความสะอาดส่วนกลาง

แผนกงานครัว ครอบคลุม 7 ตำแหน่ง ได้แก่ (1) หัวหน้าพ่อครัว (2) พ่อครัวแต่ละงาน (3) ผู้ช่วยพ่อครัวฝ่ายอาหาร (4) พ่อครัวงานขนมหวาน (5) ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (6) งานขนมเบเกอรี่ และ (7) งานเนื้อ

แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม ครอบคลุม 5 ตำแหน่ง ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (2) ผู้จัดการ Outlet อาหารและเครื่องดื่ม (3) หัวหน้าพนักงานเสิร์ฟ (4) พนักงานผสมเครื่องดื่ม และ (5) พนักงานเสิร์ฟ

2.1.2) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของตัวชี้วัดและคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยที่จะนำไปชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมจำนวนทั้งสิ้น 4 ท่าน ได้แก่

2.1.2.1) ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1.2.2) ดร.พิศาล สร้อยสุหร่า นักวิชาการและที่ปรึกษาอธิการบดี
วิทยาลัยดุสิตธานี

2.1.2.3) นายสุระพงษ์ เตชะหริวจิตร นายกสภาคโรงแรมไทย

2.1.2.4) นายอำพล สายโอบเอื้อ ประธานชมรมนักบริหารทรัพยากร
บุคคลโรงแรมไทย

2.1.3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.1.4) ดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2.1.5) นำตัวชี้วัดที่ได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยจากผู้ทรงคุณวุฒิไปสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนต่อไป

2.2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้

2.2.1) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยนำตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ (วิธีดำเนินการวิจัยที่ 2.1) มาสร้างเป็นข้อคำถาม แบบสอบถามฉบับดังกล่าว แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) ที่ตั้งของสถานประกอบการ (2) จำนวนปีการประกอบกิจการ (3) จำนวนห้องพัก (4) มาตรฐานของสถานประกอบการ และ (5) รูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert, 1961) รายละเอียดมีดังนี้

ระดับคะแนนและคำอธิบาย “สภาพปัจจุบัน” เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ได้แก่

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนและคำอธิบาย “สภาพที่พึงประสงค์” เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ได้แก่

- 5 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้นเพื่อใช้ในการอภิปรายผล (ความกว้างของชั้นเท่ากับ 0.8) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 43-98) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2.2.2) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของการวัดในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา ทั้งนี้ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: ICO) ใช้เกณฑ์ของ Cox และ Vargas (อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) สูตรการคำนวณมีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.5 ($IOC > 0.5$) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อความที่จะวัด เกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ 1, 0, -1 แต่ละระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับข้อความที่จะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับข้อความที่จะวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับข้อความที่จะวัด

ผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา (IOC) ของคำถามรายข้อ กรณีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 (มากกว่า 0.5) หมายความว่า แบบสอบถาม เรื่องการวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้

2.2.3) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนไม่น้อยกว่า 10 ปี ครอบคลุมทุกกลุ่มงานและแผนกต่างๆ ได้แก่ (1) กลุ่มกำลังคนให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน (2) กลุ่มกำลังคนให้บริการห้องอาหาร ประกอบด้วย แผนกงานครัว และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 2.2.3.1) นายวสุพล อุดมศรี | นายกสมาคมผู้บริหารทรัพยากรบุคคลโรงแรม |
| 2.2.3.2) นายจรูญศักดิ์ สุนันตะ | ประธานสมาคมผู้บริหารงานแม่บ้านโรงแรมแห่งประเทศไทย |
| 2.2.3.3) นายประจวบ นีรังสรรค์ | นักวิชาการด้านงานครัวของโรงแรมสมาคมพ่อครัวไทย |
| 2.2.3.4) นายวิเชียร ด้านบรรพต | นักวิชาการงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม วิทยาลัยดุสิตธานี |
| 2.2.3.5) นายธีรชัย จันทร์โชติ | ประธานสมาคมผู้บริหารงานด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งประเทศไทย |
| 2.2.3.6) นางสาวพัชรนันต์ ไผ่สัมฤทธิ์ | ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลโรงแรมเฟรเซอร์ สวีท สุขุมวิท |
| 2.2.3.7) นายโสภณ อุดหนุนพงษ์ | ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลโรงแรม เดอะ เฮอริเทจ โฮเทล |
| 2.2.3.8) นายนิวัติ พรหมจรรย์ | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงแรมฟูราม่า สีลม กรุงเทพฯ |
| 2.2.3.9) นายสุนทร ทิพย์ธนสาร | ผู้จัดการแผนกฝึกอบรมโรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ |

2.2.4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการประเภทที่พักที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970: 61) สูตรการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

โดย

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งหมด

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.9592 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.9680 แปลความหมายได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.6.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปทั่วประเทศไทย (จำนวนห้องตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป) ตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) ซึ่งมีตำแหน่งงานครอบคลุมตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,851 แห่ง รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนสถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปจำแนกตามภูมิภาค

ลำดับที่	ภูมิภาค	จำนวนสถานประกอบการ
1	กรุงเทพมหานคร	387
2	ภาคกลาง	507
3	ภาคเหนือ	275
4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	170
5	ภาคใต้	512
รวม		1,851

ที่มา: โครงการสำรวจการประกอบกิจการโรงแรมและเกสต์เฮาส์ พ.ศ.2555

(สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

2.2.6.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปทั่วประเทศไทย (จำนวนห้องพักตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป) จำนวน 467 แห่ง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังนี้

2.2.5.2.1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Yamane (1973: 398) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% (Confidence Interval) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (e) \pm 4% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = จำนวนประชากรมีทั้งสิ้น 1,851 แห่ง

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

e = ความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้

2.2.5.2.2) กำหนดจำนวนสถานประกอบการตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค ครอบคลุม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 467 แห่ง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.80

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนการตอบกลับและร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามของ
สถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปจำแนกตามภูมิภาค

ลำดับที่	ภูมิภาค	กลุ่มตัวอย่าง	การตอบกลับ	ร้อยละ
1	กรุงเทพมหานคร	98	84	85.71
2	ภาคกลาง	128	108	84.38
3	ภาคเหนือ	69	48	69.57
4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	43	36	83.72
5	ภาคใต้	129	120	93.02
รวม		467	396	84.80

2.2.7) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.2.7.1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจาก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอไปยังผู้จัดการทั่วไปหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละสถานประกอบการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.7.2) เตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอและ กำหนดรหัสของแบบสอบถาม

2.2.7.3) นำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บ รวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.2.7.4) ตรวจสอบข้อมูลของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้ กลับคืนมาลงรหัสเพื่อเตรียมใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.8) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.2.8.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการประเภท ที่พักโดยใช้ค่าสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2.8.2) วิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows)

2.2.8.3) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ด้วยการหาค่าสถิติทดสอบ t แบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples) (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2551) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) วิเคราะห์ข้อมูล

2.2.8.4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนด้วยวิธี Modified Priority Needs Index หรือค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2542) สูตรในการคำนวณ ได้แก่

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I (Importance) คือ ระดับของสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

D (Degree of Success) คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผู้วิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Set Priority) ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนจากค่าระดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) มากที่สุดไปน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ทั้งนี้ แบบสำรวจความคิดเห็นได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ลักษณะการให้ความเห็นเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert, 1961) ทุกข้อคำถามจะมีคำตอบแบบสนองคู่ (Dual-Response Format) หรือสองสภาพ ได้แก่ ระดับของสภาพปัจจุบันและระดับของสภาพที่พึงประสงค์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด / สภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันมาก / สภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันปานกลาง / สภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันน้อย / สภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นจริงที่ตรงกับสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด / สภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้นเพื่อใช้ในการอภิปรายผล (ความกว้างของชั้นเท่ากับ 0.8) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์, 2549: 43-98) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์
ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์
ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์
ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการ
ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.2) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์การคัดเลือก
ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ
ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียนไม่น้อยกว่า 10 ปี รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 ท่าน ดังนี้

2.2.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์ หัวหน้าคณะผู้วิจัยโครงการบัญชี
รายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ คณะ

เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.2.2) ดร.ไกรยศ ภัทรวาท ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และ

คุณภาพเยาวชน

2.2.3) ดร.พีระพล พูลทวี ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน

อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา

2.2.4) นายมณฑล ภาคสุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน

2.2.5) ดร.พิมพ์ภัส พงศกรรังศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุตสาหกรรม

ท่องเที่ยวและการบริหาร

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

2.2.6) ดร.จิราภรณ์ พรหมมะหา รักษาการผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา

บุคลากรการท่องเที่ยว

- 2.2.7) นางสาวบุญทริก กุศลวิทย์ ประธานฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
สมาคมโรงแรมไทย
- 2.2.8) นางสาวบุพผา สุวรรณวางกุล ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย
พัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.2.9) นางพุทธชาติ ศุภลักษณ์ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานอาชีวศึกษา
ระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา
- 2.2.10) นายเจริญ รุ่งเรือง ประธานสมาคมผู้บริหารทรัพยากรบุคคล
โรงแรม เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2.11) ดร.มานิต พิมพาเรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
โรงแรมเลอเมอริเดียน

3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ปักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบ
สำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง
ประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่
ปักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในภาพรวมและจำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของผู้
ลงทุนทั้ง 4 ภาคส่วน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Modified Priority
Needs Index หรือค่าดัชนี PNI_{modified} ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2542) สูตรใน
การคำนวณ ได้แก่

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

เมื่อ

- I (Importance) คือ ระดับของสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทาง
การศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ปักของไทยตามมาตรฐาน
สมรรถนะอาเซียน
- D (Degree of Success) คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของการลงทุน
ทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ปักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผู้วิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Set Priority) ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนตามกรอบการลงทุนทางการศึกษาทั้ง 4 ภาคส่วนจากค่าระดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) มากที่สุดไปน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน วิธีดำเนินการวิจัยมีดังนี้

4.1) วิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและกำหนดให้ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยในแต่ละด้านเป็นค่าที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อขจัดเนื่องจากเป็นจุดอ่อน และกำหนดให้ประเด็นที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยกว่าค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยในแต่ละด้านถือว่าเป็นจุดแข็งของความต้องการจำเป็นต้องได้รับการเสริมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

4.2) วิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีการวิจัยออกเป็น 4 วิธี ดังนี้ (1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (3) ประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (4) นำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ 3 แหล่ง ดังนี้

1.1) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1.2) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1.3) ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2) ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้

2.1) นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมาวิเคราะห์ TOWS Matrix โดยนำจุดแข็ง และจุดอ่อน มาจับคู่กับโอกาส และภาวะคุกคาม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ โดยทำการจับคู่ในสี่รูปแบบ ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 จุดแข็ง + โอกาส เพื่อกำหนดกลยุทธ์ SO ซึ่งเป็นการนำเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาปรับใช้เพื่อให้ได้รับโอกาสอย่างเต็มที่

รูปแบบที่ 2 จุดแข็ง + ภาวะคุกคาม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ST ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งเพื่อป้องกันหรือแก้ไขภาวะคุกคาม

รูปแบบที่ 3 จุดอ่อน + โอกาส เพื่อกำหนดกลยุทธ์ WO ซึ่งเป็นการแก้ไขจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ได้รับ

รูปแบบที่ 4 จุดอ่อน + ภาวะคุกคาม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ WT ซึ่งเป็นการแก้ไขหรือลดปัญหาอันเกิดจากจุดอ่อนและภาวะคุกคาม

2.2) ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ 2 ส่วน ได้แก่

2.2.1) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ TOWNS Matrix แยกประเด็นตามกรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมากำหนดเป็นกลยุทธ์รองและวิเคราะห์จัดกลุ่มเป็นกลยุทธ์หลัก

2.2.2) ข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก ของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมากำหนดเป็นกลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติตามกลุ่ม กลยุทธ์รอง

2.3) นำเสนอกยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

3) ประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนเป็นการประเมินและตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (3.1) การประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 และ (3.2) การประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2 รายละเอียดดังนี้

3.1) การประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1.1) พัฒนาแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การ ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน แบบประเมินได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมและความเหมาะสม ของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ระดับคะแนนและคำอธิบาย “ความเหมาะสม” เกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การ ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ได้แก่

5	หมายถึง	ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนและคำอธิบาย “ความเป็นไปได้” เกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้นเพื่อใช้ในการอภิปรายผล (ความกว้างของชั้นเท่ากับ 0.8) (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2549: 43-98) ดังนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 | ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.1.2) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ นักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงานระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำนวนทั้งสิ้น 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

- | | |
|----------------------------|---|
| 4) ดร.จิราภรณ์ พรหมมะหา | สถาบันพัฒนาบุคลากร
ท่องเที่ยว |
| 5) อาจารย์อำพล สายโอบเอื้อ | ชมรมนักบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงแรมไทย |

3.1.3) ขอนหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

3.1.4) นำหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โครงร่างการวิจัย ข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามในรูปแบบ TOWS Matrix ร่างกลยุทธ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

3.1.5) วิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อทราบระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows)

3.1.6) ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนตามการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2) ประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2 ขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.2.1) จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2559 เวลา 09.00 -12.00 น. ณ ห้องประชุม 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) นายสัมพันธ์ แป้นพัฒน์ สมาคมโรงแรมไทย
- 3) นายศักดิ์ชัย ปิ่นเพชร สมาคมนักบริหารทรัพยากรบุคคล โรงแรม
- 4) นายเจียง วงศ์สวัสดิ์สุริยะ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

5) นางพุทธชาติ ศุภลักษณ์	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
6) ดร.จิราณุช โสภาพ	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
7) นายพิสิทธิ์ ธงพุดซา	นักวิจัยด้านกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว
8) นางกัลชณิษ แยมภักดี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ

3.2.2) นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขในกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 3)

4) นำเสนอกยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผู้วิจัยนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 3) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ฉบับสมบูรณ์) ต่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

บทที่ 4

ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ในบทนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทย ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา

ตอนที่ 2 ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 1 ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทย

ส่วนที่ 1 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้ง 3 หน่วยงาน พบว่ามีความสอดคล้องกัน ผลการพยากรณ์ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2562 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทย เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 36,440 คน (คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย 1.40 ต่อปี) ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10,974 คน (คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย 0.50 ต่อปี) และผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักรของไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วยวิธีแบบจำลองเศรษฐมิติ

(Econometric Model) พบว่าไตรมาสแรก ปี พ.ศ.2558 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.20 รายละเอียดผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามแต่ละหน่วยงานดังนี้

1) กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2558-2562 ด้วยแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ วิธี Inverse Cobb-Douglas Production Function หรือสมการการผลิตแบบ Cobb-Douglas อาศัยข้อมูลทุติยภูมิและนำมาประมวลผลข้อมูลแล้วใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปร่วมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กระบวนการศึกษาแบ่งขั้นตอนออกเป็นช่วงต่างๆ ดังนี้

ช่วงแรก การพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคต ปี พ.ศ.2558-2562 ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และสต็อกทุน (Capital Stock) ดังนั้นการพยากรณ์มูลค่าของ 2 ปัจจัยนี้เป็นส่วนสำคัญในการพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตโดยการพยากรณ์มูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ โดยใช้ตัวเลขอ้างอิงจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และสต็อกทุน

ช่วงที่สอง การปรับค่าการพยากรณ์ที่คำนวณได้ให้มีจำนวนที่สอดคล้องกับจำนวนประชากรและกำลังแรงงาน ขั้นตอนนี้ใช้ข้อมูลจาก การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยนำจำนวนประชากรจำแนกตามอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเป็นฐานในการคำนวณโดยจำนวนผู้มีงานทำของแต่ละปี นั้นจะได้จากสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและเข้าทำงานหรือเรียกว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate) ซึ่งกำหนดให้มีค่าตั้งแต่ ร้อยละ 71 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

ช่วงที่สาม การหาสัดส่วนการจ้างงานแต่ละอาชีพในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยดูจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2554-2557 รวม 16 ไตรมาส และหาค่าสัดส่วนเฉลี่ยผู้มีงานทำแต่ละอาชีพในแต่ละอุตสาหกรรมทุกไตรมาสเพื่อนำไปใช้เป็นค่าสัดส่วนในการคำนวณประมาณการการจ้างงานในแต่ละอาชีพ

จากนั้นนำตัวเลขจากจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบ กล่าวคือ แรงงานที่เป็นลูกจ้างเอกชน ลูกจ้างรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะมีอายุครบ 60 ปี ในปี พ.ศ.2558-2562 เป็นจำนวนแรงงานที่จะต้องหามาทดแทนโดยนำตัวเลขเหล่านี้บวกรวมเข้าไปกับข้อมูลที่มีการพยากรณ์แต่ละอาชีพไว้ก่อนหน้าแล้ว ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยคำนวณโดยกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยกอง
วิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ปี พ.ศ.	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย	การเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ การเปลี่ยนแปลง
2558	2,549,663	-	-
2559	2,587,050	37,387	1.47
2560	2,627,001	39,951	1.54
2561	2,663,754	36,753	1.39
2562	2,695,425	31,671	1.19

ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557)

ตารางที่ 6 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2558-2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 36,440 คน หรือร้อยละ 1.40 ต่อปี รายละเอียดดังนี้ ปี พ.ศ.2558 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย เท่ากับ 2,549,663 คน ปี พ.ศ.2559 เท่ากับ 2,587,050 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.47) ปี พ.ศ.2560 เท่ากับ 2,627,001 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.54) ปี พ.ศ.2561 เท่ากับ 2,663,754 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.39) และ ปี พ.ศ.2562 เท่ากับ 2,695,425 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.19)

2) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2556-2565 ด้วยแนวคิด Parnes-MRP หรือ GDP per work วิธี Teleological Forecast หรือ Normative Forecast อาศัยข้อมูลที่มีการจัดทำและเผยแพร่ (ข้อมูลทุติยภูมิ) ใช้ระบบสารสนเทศ PMANP เก็บรวบรวมฐานข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้า (Input) สำหรับการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในระบบฐานข้อมูลอุปสงค์กำลังคน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยคำนวณค่า Correction Factor Coefficient (CFC) ที่มาจากจำนวนการจ้างงานเบื้องต้นหารด้วยจำนวนกำลังแรงงานเป้าหมายเพื่อนำไปปรับค่าการจ้างงานเบื้องต้นให้เป็นจำนวนกำลังแรงงานเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา (สัดส่วนการศึกษากำลังคนคงที่) ได้แก่ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และอุดมศึกษาตามระบบฐานข้อมูลอุปสงค์กำลังคนดังนี้

ตารางที่ 7 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย
โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ปี พ.ศ.	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว	ร้อยละ การเปลี่ยนแปลง
	สาขาที่พักของไทย	
2558	2,017,051	0.24
2559	2,020,548	0.17
2560	2,036,615	0.80
2561	2,058,711	1.08
2562	2,066,085	0.36
2563	2,079,238	0.64
2564	2,086,366	0.34
2565	2,093,868	0.36

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557)

ตารางที่ 7 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10,974 คน หรือร้อยละ 0.50 ต่อปี รายละเอียดดังนี้ ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ปี พ.ศ.2558 เท่ากับ 2,017,051 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.25) ปี พ.ศ.2559 เท่ากับ 2,020,548 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.17) ปี พ.ศ.2560 เท่ากับ 2,036,615 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.79) ปี พ.ศ.2561 เท่ากับ 2,058,711 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.09) ปี พ.ศ.2562 เท่ากับ 2,066,085 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.36) ปี พ.ศ.2563 เท่ากับ 2,079,238 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.64) ปี พ.ศ.2564 เท่ากับ 2,086,366 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.34) และปี พ.ศ.2565 เท่ากับ 2,093,868 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.36)

ตารางที่ 8 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ปี พ.ศ.	ความต้องการกำลังคนจำแนกตามระดับการศึกษา						รวม
	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมฯ ต้น	มัธยมฯ ปลาย	ปวช.	ปวส.	อุดมศึกษา	
2558	1,069,956	409,581	243,431	81,595	85,780	126,709	2,017,051
2559	1,076,619	411,489	240,231	80,742	85,041	126,425	2,020,548
2560	1,086,392	407,512	241,324	82,503	88,508	130,376	2,036,615
2561	1,095,849	414,750	246,810	83,436	87,343	130,523	2,058,711
2562	1,099,193	417,334	247,244	83,557	87,934	130,823	2,066,085
2563	1,106,586	420,113	248,522	83,957	88,601	131,460	2,079,238
2564	1,111,110	421,133	248,889	84,214	88,940	132,080	2,086,366
2565	1,114,989	421,893	249,951	84,686	89,486	132,298	2,093,868

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557)

ตารางที่ 8 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกระดับการศึกษา สูงสุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 5,802 คน หรือร้อยละ 0.53 ต่อปี รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 2,006 คน หรือร้อยละ 0.49 ต่อปี ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 966 คน หรือร้อยละ 0.40 ต่อปี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 546 คน หรือร้อยละ 0.64 ต่อปี ระดับอุดมศึกษา เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 493 คน หรือร้อยละ 0.39 ต่อปี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 334 คน หรือร้อยละ 0.41 ต่อปี

3) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พยายามทำความเข้าใจความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยแนวคิดแบบจำลองเศรษฐมิติ (Econometric Model) โดยการพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจมหภาครายไตรมาส (Macro-Econometric Model) โครงสร้างแบบจำลองประกอบด้วยโครงสร้างด้านอุปสงค์รวม (Aggregate Demand) และอุปทานรวม (Aggregate Supply) ที่สมมติให้มีการปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพเศรษฐกิจในระดับมหภาค (Macro-economic Equilibrium) ผ่านการปรับตัวของระดับราคาทั่วไป (General Price Level)

ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยแสดงโดยสมการที่ขึ้นกับระดับค่าจ้างและระดับการผลิตในกรณีที่เป็นสมการในรูปลอกการิทึม ค่าสัมประสิทธิ์คือค่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่อความต้องการแรงงาน (Wage Elasticity of Demand for Labour) รายละเอียดสมการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{LOG}(EM_HOTEL) = & 6.82977618149 - 0.0567474283678 * \text{LOG}(W_HOTEL(-3)) \\ & / \text{CPI}(-3)) + 0.104763140817 * \text{LOG}(\text{GDPR_HOTEL}(-1)) + \\ & [\text{AR}(1) = 0.781229693951] \end{aligned}$$

โดย

EM_HOTEL	=	ความต้องการแรงงานสาขาโรงแรม
W_HOTEL	=	ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของโรงแรม
CPI	=	ดัชนีราคาผู้บริโภค
GDPR_HOTEL	=	ระดับผลผลิตของโรงแรม
AR	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

การกำหนดระดับของผลผลิตสาขาที่พักของไทย (วัดในหน่วยของมูลค่าเพิ่ม) กำหนดจากฟังก์ชันการผลิต (Production Function) เกิดจากการใช้ปัจจัยการผลิตประกอบด้วย สต็อกทุน (Real Capital Stock, CAPR_(i)) และ แรงงาน (EM_(i)) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{LOG}(\text{GDPR_HOTEL}) = & -4.24952775515 + 0.804760538 * \text{LOG}(\text{CAPR_HOTEL}) + \\ & 0.6100412826 * \text{LOG}(EM_HOTEL(-3)) - \\ & 0.1259227412 * \text{DUMMY10Q2} + [\text{AR}(1) = 0.3932029776] \end{aligned}$$

โดย

GDPR_HOTEL	=	ระดับผลผลิตของโรงแรม (วัดในหน่วยของมูลค่าเพิ่ม)
CAPR_HOTEL	=	สต็อกทุนของโรงแรม

EM_HOTEL = การจ้างงานของโรงแรม
 DUMMY2010 = ตัวแปรภายนอก (กำหนดให้คงที่) พิจารณาเฉพาะนโยบาย
 การขึ้นค่าจ้าง 300 บาทเท่านั้น
 AR = ค่าความคลาดเคลื่อน

กำหนดระดับค่าจ้างเฉลี่ยสาขาที่พักในแบบจำลองดังนี้

$$W_HOTEL = -3770.83377668 + 65.3826437733*MINWAGE - 3823.35299017*DUMMY_WAGE55$$

โดย

W_HOTEL = ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของโรงแรม
 MINWAGE = อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 DUMMY_WAGE55 = ตัวแปรหุ่นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าจ้าง
 (หลังปี พ.ศ.2555 = 1)

ทดสอบความแม่นยำด้วยค่าสถิติ Theil Inequality Coefficient พบว่าเฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 0.0226 หมายความว่า ค่าพยากรณ์มีความผิดพลาดจากข้อมูลจริง เท่ากับ ร้อยละ 2.26 ซึ่งยอมรับได้ (ยอมรับให้มีความผิดพลาดได้ไม่เกิน ร้อยละ 3)

**ตารางที่ 9 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดย
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

ปี พ.ศ.	ความต้องการกำลังคน (พันคน)				เฉลี่ย (พันคน)
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
2553	2,894.7	2,661.9	2,530.7	2,565.9	2,663.3
2554	2,624.3	2,610.3	2,637.6	2,436.7	2,577.2
2555	2,480.0	2,482.5	2,485.8	2,487.1	2,483.9
2556*	2,473.9	2,475.7	2,478.2	2,430.8	2,464.7
(% change)	(-0.53)	(0.07)	(0.1)	(-1.91)	(-0.77)
2557*	2,433.9	2,436.2	2,438.4	2,437.80	2,436.6
(% change)	(0.13)	(0.1)	(0.09)	(-0.02)	(-1.14)
2558*	2,441.4	-	-	-	2,441.4
(% change)	(0.15)				(0.2)

หมายเหตุ * หมายถึง ผลการพยากรณ์แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาคกรณีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

ตารางที่ 9 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของ ไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ เป็น 300 บาท ส่งผลให้นายจ้างลดการจ้างงานลงในสาขาที่พักของประเทศไทย ร้อยละ 0.77 ในปี พ.ศ.2556 และ 1.14 ในปี พ.ศ.2557 ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำกว่า แนวโน้มในอดีตในระยะสั้น-กลาง อย่างไรก็ตามในระยะยาวหากมีการปรับสัดส่วนความเข้มข้นของทุน- แรงงาน การพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงานการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะ ได้รับการตอบสนองในทางที่ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในระดับที่สอดคล้องกับ ศักยภาพของประเทศไทยและสูงขึ้นตามการปรับโครงสร้างของทุน-แรงงานและผลิตภาพดังกล่าว สำหรับไตรมาสแรกปี พ.ศ.2558 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพิ่มขึ้น เป็น 2,441.4 พันคน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ต่อไตรมาส

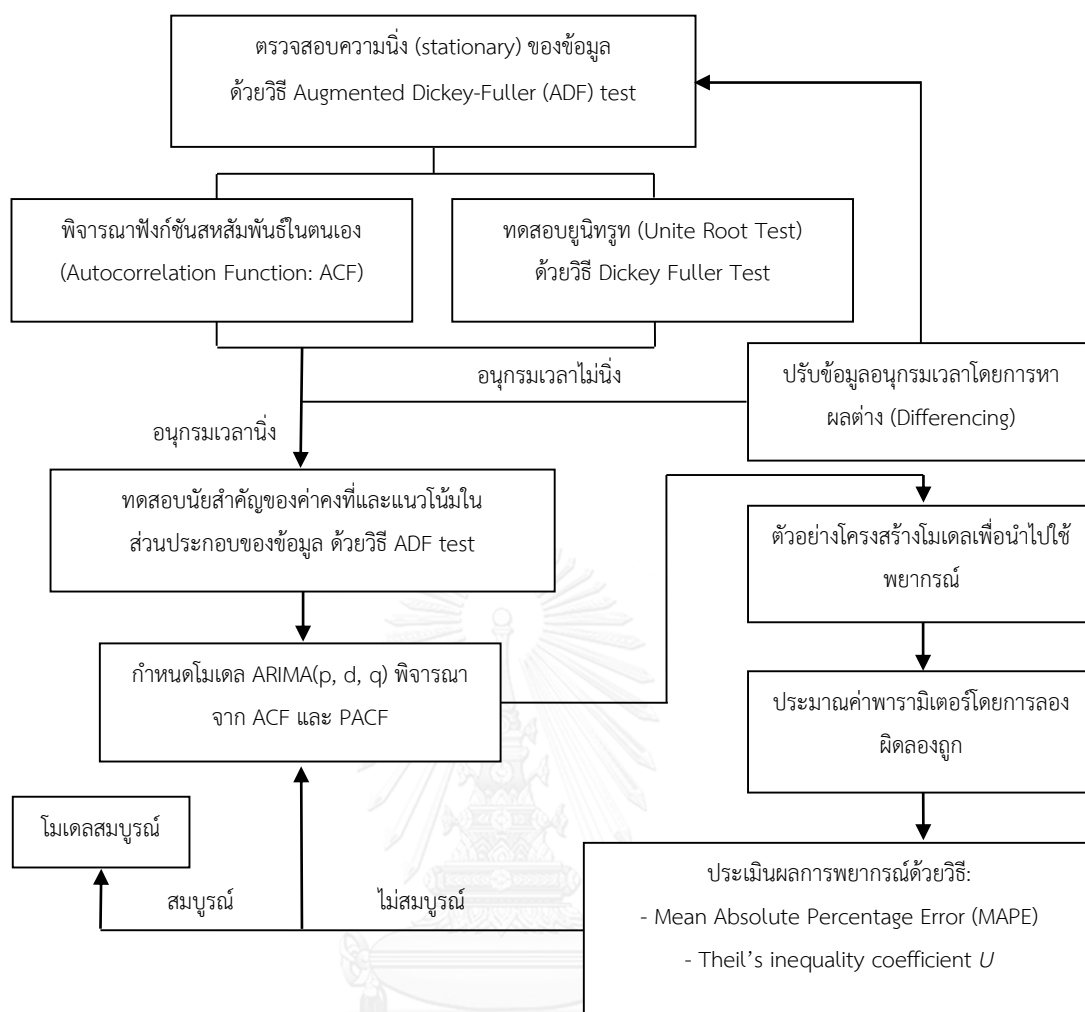
สำหรับผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนสาขาที่พักของไทยจำแนกตาม การศึกษา ปี พ.ศ.2558 ไตรมาสที่ 1 (หน่วย: พันคน) พบว่าระดับการศึกษาที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 56.12 รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น 424.45 พันคน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 11.50 ระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.18 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 4.48 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 4.37

ส่วนที่ 2 ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วย วิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา

ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติ อนุกรมเวลาซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการพยากรณ์เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันของ ข้อมูลจากผลการศึกษาใน ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการพยากรณ์ออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ (1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา รายละเอียดมีดังนี้

2.1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความ ต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins (1976) สรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 6 แนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก
ของไทยตามแนวคิดของ Box-Jenkins (Compan and Preededilok, 2015: 13-27)

ภาพที่ 6 แนวคิดและวิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก
ของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving
Average) เป็นแนวคิดพื้นฐานด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคเกี่ยวกับการพยากรณ์โมเดลตัวแปรเดียว
(Univariate Model) ใช้ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series) เสนอโดย George Box และ Gwilym
Jenkins เมื่อปี พ.ศ.2519 ผ่านผลงานที่มีชื่อว่า Time series analysis forecasting and control
โดยการประยุกต์ Autoregressive Integrated Moving Average หรือ ARIMA Model วิเคราะห์
ข้อมูลอนุกรมเวลาเพื่อหาโมเดลการพยากรณ์ (Box-Jenkins, 1976)

วิธีการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins สรุปได้ดังนี้

1) บันทึกลงข้อมูลลงในแบบบันทึกสถิติข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยรายปี และรายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 ภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1.1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (1.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (1.3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (1.4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (1.5) ระดับอุดมศึกษา

2) ตรวจสอบความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 ตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Box-Jenkins โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) โดยการพล็อตกราฟข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 มาเขียนกราฟเพื่อดูลักษณะการเคลื่อนไหวของอนุกรมเวลาและพิจารณาแผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (Autocorrelation Function: ACF) กล่าวคือ ACF ของข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่งจะมีลักษณะลดลง (Die Down) เข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็วเมื่อข้อมูลอนุกรมเวลามีระยะห่างกันเพิ่มขึ้นหรือถูกตัดออก (Cut Off) ที่ระยะห่างช่วงใดช่วงหนึ่ง แต่กรณีที่ ACF มีลักษณะลดลงเข้าสู่ศูนย์ช้าๆ แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาไม่คงที่ (Non-Stationary) กรณีที่อนุกรมเวลานั้นเป็นอนุกรมเวลาไม่คงที่และ/หรือมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) หรือฤดูกาล (Seasonable) เข้ามาเกี่ยวข้องดำเนินการหาผลต่าง (Differencing) เพื่อให้ได้อนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) (สุชัยศรี โลออนส์, 2540: 27-36)

3) ทดสอบยูนิทรูท (Unite Root Test) คือ การทดสอบข้อมูลอนุกรมเวลาว่ามีลักษณะข้อมูลเป็นแบบ “นิ่ง” [Integrated of Order 0 = I(0)] หรือ “ไม่นิ่ง” [Integrated of Order d = I(d), d > 0] เพื่อหลีกเลี่ยงข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) และความแปรปรวน (Variances) ที่ไม่นิ่งในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน การทดสอบ Unit Root นั้นสามารถกระทำได้โดยการทดสอบ DF (Dickey-Fuller test) และการทดสอบ ADF (Augmented Dickey-Fuller test) โดย Dickey-Fuller (1979: 427-431) ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้กว้างขวางในปัจจุบัน (อัครพงศ์ อันทอง, 2550: 67) และเป็นขั้นตอนแรกของการศึกษาภายใต้วิธี Cointegration and Error Correction Mechanism สมมติความสัมพันธ์ดังนี้

$$X_t = \rho X_{t-1} + e_t$$

โดยที่

$$X_t, X_{t-1} = \text{ข้อมูลอนุกรมเวลาของตัวแปรอิสระ ณ เวลา } t \text{ และ } t-1$$

$$e_t = \text{ความคลาดเคลื่อนเชิงสุ่ม (Random Error)}$$

ρ = สัมประสิทธิ์อัตโนมัติสหสัมพันธ์ (Autocorrelation Coefficient)

สมมติฐานการทดสอบดังนี้

$$H_0 : \rho = 1$$

$$H_1 : |\rho| < 1; -1 < \rho < 1$$

การทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบว่าตัวแปรที่ศึกษา (X_t) นั้นมี Unit Root หรือไม่ สามารถพิจารณาได้จากค่า ρ กรณีที่ยอมรับ $H_0 : \rho = 1$ หมายความว่า X_t มี Unit Root หรือ X_t มีลักษณะไม่นิ่ง (Non-Stationary) แต่กรณีที่ยอมรับ $H_1 : |\rho| < 1$ หมายความว่า X_t ไม่มี Unit Root หรือ X_t มีลักษณะนิ่ง (Stationary) จากการเปรียบเทียบค่า t-statistics ที่คำนวณได้จากค่าในตาราง Dickey-Fuller จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานได้แสดงว่าตัวแปรที่นำมาทดสอบมีลักษณะนิ่งหรือเป็น Integrated of order 0 (Pindyck and Rubinfeld, 1998)

การทดสอบ Unit Root สามารถดำเนินการได้อีกวิธีหนึ่งได้แก่

$$\text{ให้ } \rho = (1+\theta); -1 < \theta < 1$$

โดย θ = พารามิเตอร์

จะได้

$$X_t = (1+\theta)X_{t-1} + e_t$$

$$X_t = X_{t-1} + \theta X_{t-1} + e_t$$

$$X_t - X_{t-1} = \theta X_{t-1} + e_t$$

$$\Delta X_{t-1} = \theta X_{t-1} + e_t$$

สมมติฐานการทดสอบของ Dickey-Fuller ใหม่ได้แก่

$$H_0 : \theta = 0 \text{ (Non-Stationary)}$$

$$H_1 : \theta < 0 \text{ (Stationary)}$$

กรณีที่ยอมรับ $H_0 : \theta = 0$ จะได้ว่า $\rho = 1$ หมายความว่า X_t มี Unit Root หรือ X_t มีลักษณะไม่นิ่ง (Non-Stationary) เนื่องจากข้อมูลอนุกรมเวลา ณ เวลา t มีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลอนุกรมเวลา ณ เวลา $t-1$ แต่กรณีที่ยอมรับ $H_1 : \theta < 0$ จะได้ว่า $\rho < 1$ หมายความว่า X_t ไม่มี Unit Root หรือ X_t มีลักษณะนิ่ง (Stationary)

เนื่องจากข้อมูลอนุกรมเวลา ณ เวลา t มีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลอนุกรมเวลา ณ เวลา $t-1$ ค่าคงที่และแนวโน้ม ดังนั้น Dickey-Fuller พิจารณาสมการถดถอย 3 รูปแบบที่แตกต่างกันเพื่อทดสอบว่ามี Unit Root หรือไม่ สมการดังกล่าวได้แก่

$$\Delta X_{t-1} = \theta X_{t-1} + e_t$$

$$X_{t-1} = \alpha + \theta X_{t-1} + e_t$$

$$\Delta X_{t-1} = \alpha + \beta t + \theta X_{t-1} + e_t$$

การตั้งสมมติฐานการทดสอบ Dickey-Fuller เป็นเช่นเดียวกับที่กล่าวมาข้างต้น สำหรับการทดสอบโดยใช้การทดสอบ Augmented Dickey Fuller Test (ADF Test) โดยเพิ่มกระบวนการถดถอยในตัวเอง (Autoregressive Processes) เข้าไปในสมการซึ่งเป็นการแก้ปัญหากรณีที่ใช้การทดสอบของ Dickey-Fuller แล้วค่าเดอร์บิน-วัตสัน (Durbin-Watson) ต่ำ การเพิ่มกระบวนการถดถอยในตัวเองเข้าไปในนั้น ผลการทดสอบ Augmented Dickey Fuller Test จะทำให้ได้ค่าเดอร์บิน-วัตสัน (Durbin-Watson) เข้าใกล้ 2 ทำให้ได้สมการใหม่จากการเพิ่ม Lagged Change เข้าไปในสมการทดสอบ Unit Root ทางด้านขวามือซึ่งพจน์ที่ใส่เข้าไปในนั้น จำนวน Lagged Term (p) ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูลหรือสามารถเพิ่มจำนวน Lag เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Autocorrelation ดังนี้

$$\text{None} \quad \Delta X_t = \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta X_{t-i} + e_t$$

$$\text{Intercept} \quad \Delta X_t = \alpha + \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta X_{t-i} + e_t$$

$$\text{Intercept \& Trend} \quad \Delta X_t = \alpha + \beta t + \theta X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta X_{t-i} + e_t$$

โดยที่

$$X_t = \text{ข้อมูลตัวแปร ณ เวลา } t$$

$$X_{t-1} = \text{ข้อมูลตัวแปร ณ เวลา } t-1$$

$$\alpha, \beta, \theta, \phi = \text{ค่าพารามิเตอร์}$$

$$t = \text{ค่าแนวโน้ม}$$

$$e_t = \text{ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงสุ่ม}$$

จำนวนของ Lagged Term (p) ที่เพิ่มเข้าไปในสมการขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงานวิจัยหรือเพิ่มจำนวน Lag ในสมการจนกว่าส่วนของค่าความคลาดเคลื่อนจะไม่เกิดปัญหา Autocorrelation

การทดสอบสมมติฐานทั้งวิธี Dickey-Fuller Test (DF) และวิธี Augmented Dickey –Fuller Test (ADF) เป็นการทดสอบว่าตัวแปรที่ทดสอบ X_t มี Unit Root หรือไม่ สามารถหาได้จากค่า θ กรณีที่ค่า θ มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปร X_t นั้นมี Unit Root สมมติฐานการทดสอบได้แก่

$$H_0 : \theta = 0 \text{ (Non-Stationary) และ } H_1 : \theta < 0 \text{ (Stationary)}$$

สามารถทดสอบสมมติฐานได้โดยการเปรียบเทียบค่า t-statistic ที่คำนวณได้กับค่าในตาราง Dickey-Fuller ค่า t-statistic ที่จะนำมาทดสอบสมมติฐานในแต่ละรูปแบบนั้นจะต้องนำไปเปรียบเทียบกับตาราง Dickey-Fuller ณ ระดับต่างๆ กรณีที่สามารถปฏิเสธสมมติฐานได้ แสดงว่าตัวแปรที่นำมาทดสอบเป็น Integrated of Order 0

กรณีที่มีการทดสอบสมมติฐาน พบว่า X_t มี Unit Root นั้น ต้องนำค่า ΔX_t มาทำ Differencing จนกระทั่งสามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า X_t มีความไม่นิ่งของข้อมูลได้ เพื่อทราบ Order of Integration (d) ว่าอยู่ในระดับใด

4) วิเคราะห์อนุกรมเวลาด้วยวิธี Box-Jenkins รายละเอียดดังนี้

4.1) กำหนดโมเดล ARIMA (p, d, q) พิจารณาจากลักษณะของฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง (Autocorrelation Function: ACF) ร่วมกับฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน (Partial Autocorrelation Function: PACF) การกำหนด p และ q ในโมเดล ขั้นตอนคือ การระบุว่ามี Autoregressive (p) เท่าใด Differencing (d) ที่ลำดับเท่าใด และ Moving Average (q) เท่าใด พิจารณาจาก ACF และ PACF (Gujarari, 2003) ดังนี้

ตารางที่ 10 การพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง Autocorrelation Function (ACF) และ ฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF)

ชนิดของโมเดล	รูปแบบของ ACF	รูปแบบของ PACF
AR (p)	ลู่โค้งเข้าหาแกน (Tails Off)	เกิดค่าที่ชัดเจนเพียง p ค่าแล้ว หายไป (Cut Off After Lag q)
MA (q)	เกิดค่าที่ชัดเจนเพียง q ค่าแล้ว หายไป (Cut Off After Lag q)	ลู่โค้งเข้าหาแกน (Tails Off)
ARMA (p,q)	ลู่โค้งเข้าหาแกน (Tails Off)	ลู่โค้งเข้าหาแกน (Tails Off)

ตารางที่ 10 การพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) เพื่อกำหนดรูปแบบของโมเดล ดังนี้ กรณีที่แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) จากฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (Autocorrelation Function: ACF) มีลักษณะโค้งงอเข้าหาแกนในแนวราบในขณะที่แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ของ PACF เกิดมีค่าขึ้นมาไม่ก็ค่าแล้วหายไป จำนวนแท่งของค่าที่เกิดขึ้นมาให้นับเป็นค่าที่ p ของ AR(p) หรือหากค่า ACF เกิดแท่ง Correlogram และหลังจากนั้นก็หายไป ในขณะที่ PACF โค้งลดเข้าหาแกนระนาบ สามารถสรุปได้ว่าโมเดลควรมีลักษณะเป็น MA(q) และหาก ACF และ PACF โค้งเข้าหาแกนระนาบทั้งคู่ โมเดลควรจะเป็น ARMA(p, q) เมื่อรวมกับการทดสอบความนิ่งจะสามารถหาค่าของ Difference ได้ ซึ่งผลจากการ Difference จำนวน d ครั้ง จะได้โมเดล ARIMA(p, d, q) (อัครพงศ์ อันทอง, 2550: 85)

4.2) ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimate) ในโมเดลโดยการลองผิดลองถูกเพื่อตรวจสอบค่าความแตกต่างหลายๆ ค่าและเลือกค่าที่มีผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) ต่ำที่สุด R-Squared (R^2) : Coefficient of Determination ค่า R^2 จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 การพิจารณาค่า R^2 ให้พิจารณาว่าค่า R^2 ยิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งดี ค่า Durbin-Watson stat เป็นค่าที่ใช้ในการพิจารณาว่าโมเดลมีปัญหา Autocorrelation หรือไม่ กรณีที่ D.W. มีค่าใกล้เคียง 2 แสดงว่าโมเดลที่กำลังพิจารณาไม่มีปัญหา Autocorrelation นอกจากนี้ ค่า F-Statistic เป็นค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าค่าสัมประสิทธิ์ที่ประมาณค่าได้มีค่าแตกต่างไปจากศูนย์หรือไม่ ค่านี้อย่างสูงยิ่งดี (จิตตภัทร เครือวัลย์, 2557 และอัครพงศ์ อันทอง, 2550: 27-28)

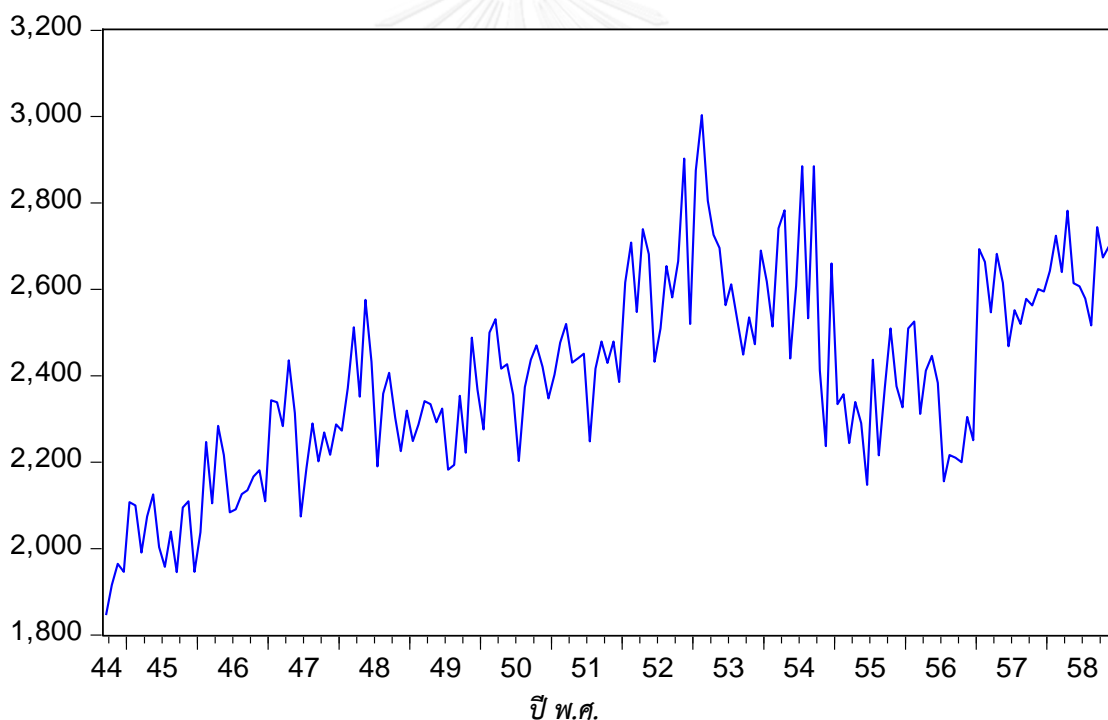
4.3) นำโมเดลไปใช้ในการพยากรณ์ (Forecasting)

5) ประเมินผลการพยากรณ์ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละเฉลี่ย (Mean Absolute Percentage Error: MAPE) และค่าสัมประสิทธิ์ Theil's U (Theil's Inequality Coefficient: U) เพื่อแสดงถึงโมเดลที่ประมาณได้เป็นโมเดลที่เป็นตัวแทนข้อมูลได้อย่างดีที่สุด (Fitzgerald and Akinotoye, 1995: 493-500 และจิตรกร บุญเรือง, 2554: 36) เกณฑ์การพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละเฉลี่ย (MAPE) ที่ยอมรับได้ไม่เกิน ร้อยละ 10 และค่าสัมประสิทธิ์ Theil'U เข้าใกล้ 0 (ค่า Theil'U มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1) (Theil, 1978)

2.2) ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธี เศรษฐมิติอนุกรมเวลา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อย โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรไทย รายปีและรายไตรมาส 15 ปี ย้อนหลัง (ปี พ.ศ.2544-2558) สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เลือกตัวแปรรหัสจำแนกตามสาขา การผลิต ได้แก่ สาขาโรงแรมและภัตตาคารภาพรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า (2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ (5) ระดับอุดมศึกษา และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกสถิติ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 ข้อมูล กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยรายละเอียดตามภาพมีดังนี้

กำลังคน (พันคน)



ภาพที่ 7 กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (รายไตรมาส)

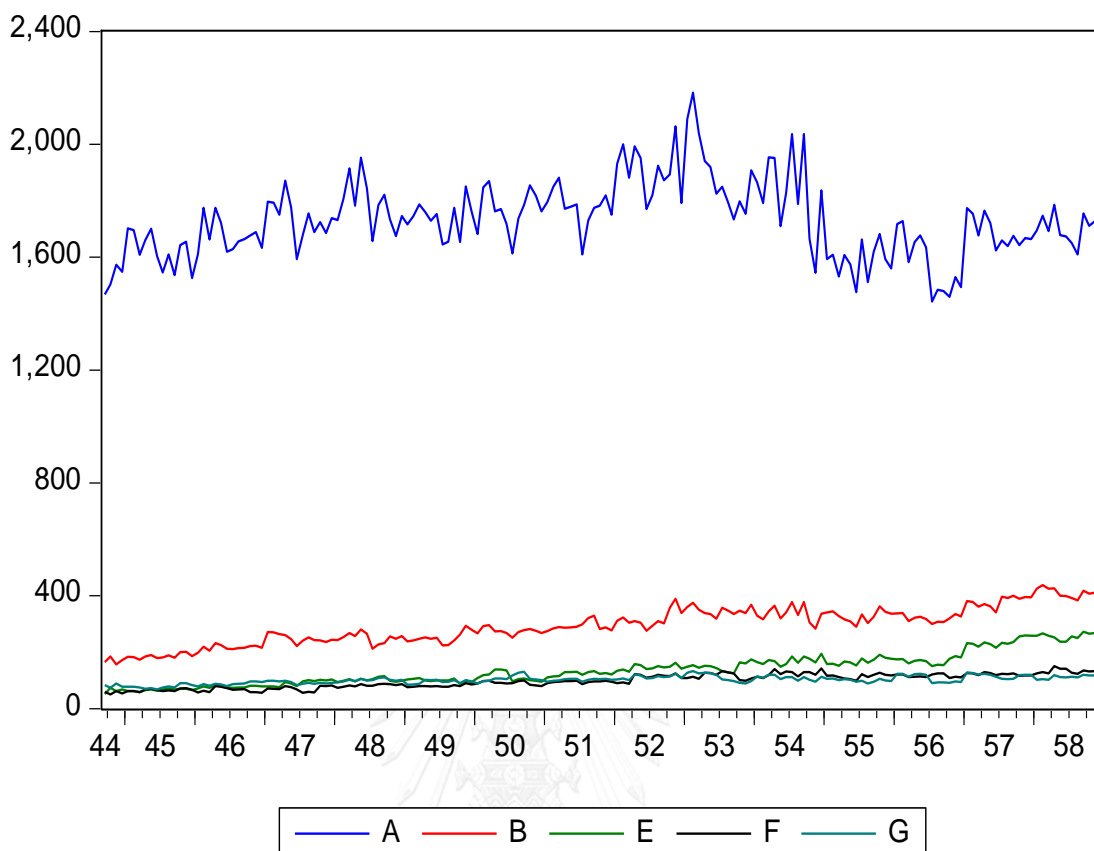
ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 7 กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ. 2544-2558 พบว่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 14.0 พันคน หรือร้อยละ 0.7 ต่อไตรมาส ข้อมูลล่าสุดไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2558 กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,669.3 พันคน เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกัน ปี พ.ศ.2557 จำนวน 101.6 พันคน (ร้อยละ 4.0) และเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกัน ปี พ.ศ.2544 จำนวน 723.1 พันคน (ร้อยละ 37.15) กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 สูงสุดอยู่ในไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2553 จำนวน 2,871.4 พันคน และต่ำสุดอยู่ในไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2544 จำนวน 1,468.1 พันคน

สำหรับกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าเพิ่มขึ้นทุกระดับการศึกษา สูงสุด ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 4.1 พันคน (ร้อยละ 1.9 ต่อไตรมาส) รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 4.1 พันคน (ร้อยละ 0.4 ต่อไตรมาส) ระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 3.6 พันคน (ร้อยละ 3.4 ต่อไตรมาส) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 1.2 พันคน (ร้อยละ 2.1 ต่อไตรมาส) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 0.6 พันคน (ร้อยละ 1.2 ต่อไตรมาส)

ไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2558 กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 1,708.4 พันคน (คิดเป็นร้อยละ 64.0) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนทั้งสิ้น 406.1 พันคน (คิดเป็นร้อยละ 15.2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวนทั้งสิ้น 117.0 พันคน (คิดเป็นร้อยละ 4.4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีจำนวนทั้งสิ้น 131.2 พันคน (คิดเป็นร้อยละ 4.9) และอุดมศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 256.7 พันคน (คิดเป็นร้อยละ 9.9) รายละเอียดมีดังนี้

กำลังคน (พันคน)



- A คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า B คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 E คือ ระดับอุดมศึกษา F คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 G คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ภาพที่ 8 กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา
 (รายไตรมาส) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

2) ผลการตรวจสอบความนิ่ง (Stationary) ข้อมูลอนุกรมเวลา

2.1) กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (ภาพรวม) ตัวแบบ ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ถูกออกแบบมาสำหรับข้อมูลอนุกรมเวลาที่มีความนิ่ง (Stationary) ตามข้อตกลงเบื้องต้นของ Box-Jenkins ผู้วิจัยนำข้อมูลอนุกรมเวลาของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 มาเขียนกราฟเพื่อดูลักษณะการเคลื่อนไหวของข้อมูลและพิจารณาแผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) จากฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตนเอง (Autocorrelation Function: ACF) กรณีที่อนุกรมเวลานั้นเป็นอนุกรมเวลาไม่นิ่ง (Non-

stationary) และ/หรือมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) หรือฤดูกาล (Seasonable) เข้ามาเกี่ยวข้องดำเนินการหาผลต่าง (Differencing) เพื่อให้ได้อนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary)

แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) จากฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (ภาพรวม) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่า ข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้

Sample: 2544Q1 2558Q4 Correlogram of Total Employment
Included observations: 59 1st-difference

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.011	0.011	0.0080	0.929
		2	-0.417	-0.417	11.349	0.003
		3	-0.103	-0.111	12.056	0.007
		4	0.291	0.142	17.757	0.001
		5	0.057	-0.027	17.984	0.003
		6	-0.088	0.080	18.527	0.005
		7	0.037	0.120	18.626	0.009
		8	0.135	0.118	19.951	0.011
		9	-0.214	-0.213	23.351	0.005
		10	-0.140	-0.074	24.824	0.006
		11	-0.029	-0.257	24.888	0.009
		12	0.173	-0.002	27.234	0.007
		13	-0.017	-0.052	27.257	0.011
		14	-0.268	-0.231	33.122	0.003
		15	-0.042	0.026	33.269	0.004
		16	0.200	0.062	36.672	0.002
		17	-0.047	-0.057	36.864	0.004
		18	-0.237	-0.147	41.881	0.001
		19	0.089	0.117	42.599	0.001
		20	0.289	0.085	50.436	0.000

ภาพที่ 9 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 9 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์กลางอย่างรวดเร็ว แสดงว่า ข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่างอันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 โดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration

เท่ากับ 1 หรือ I(1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept มีดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคณวิชาซีพท่องเที่ยวสาขาที่
พักของไทย ณ ระดับ I(1)

Lag	Without Trend and Intercept	1% Critical Value	With Intercept	1% Critical Value	With Trend and Intercept	1% Critical Value
0	-7.4070**	-2.6054	-7.4619**	-3.5482	-7.4033**	-4.1242
1	-7.9544**	-2.6061	-8.1585**	-3.5503	-8.1083**	-4.1273
2	-5.7226**	-2.6069	-6.0037**	-3.5526	-5.9889**	-4.1305
3	-3.8674**	-2.6076	-4.0509**	-3.5550	-3.9901**	-4.1338
4	-3.3117**	-2.6084	-3.5353**	-3.5574	-3.4983**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

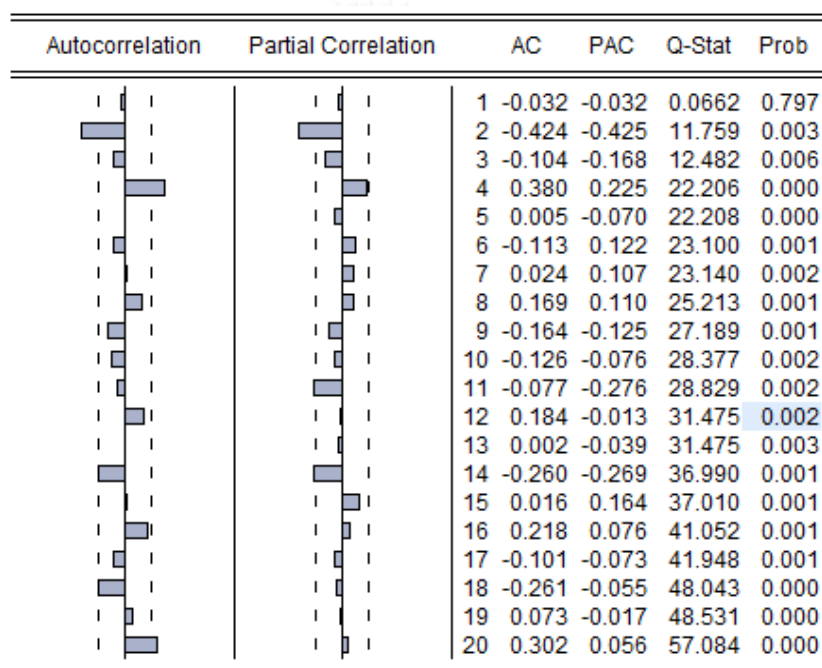
หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบ Unit Root ของกำลังคณวิชาซีพท่องเที่ยวสาขาที่
พักของไทย ณ ระดับ I(1) พบว่า ค่า Augmented Dickey-Fuller Test ของ Without Trend and
Intercept, With Intercept และ With Trend and Intercept ที่ Lag 0, 1, 2, 3 และ 4 เมื่อเทียบกับ
กับตาราง Critical Value ของ MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อย
กว่าค่าวิกฤตของ MacKinnin (1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน [$H_0 : \theta = 0$ (Non-Stationary)] แสดงว่า
ข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่
ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root

2.2) กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

2.2.1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้

Sample: 2001Q1 2015Q4 Correlogram of Lower Sec and Lower
Included observations: 59 1st-difference



ภาพที่ 10 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 10 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์กลางอย่างรวดเร็ว แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่างอันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary)

ของข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration เท่ากับ 1 หรือ I(1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept สำหรับผลการทดสอบ Unit Root เมื่อเทียบกับตาราง Critical Value ของ MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤตของ MacKinnon (1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน $[H_0 : \theta = 0 \text{ (Non-Stationary)}]$ แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคณาวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ณ ระดับ I(1)

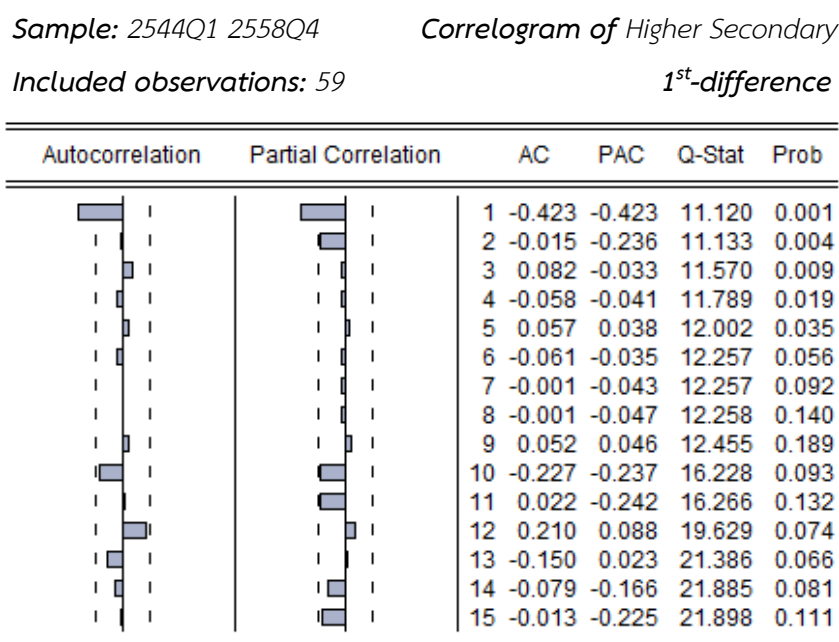
Lag	Without	1%	With	1%	With Trend	1%
	Trend and Intercept	Critical Value		Intercept		Critical Value
0	-7.8371**	-2.6054	-7.7833**	-3.5482	-7.7607**	-4.1242
1	-8.5329**	-2.6061	-8.4808**	-3.5503	-8.4886**	-4.1273
2	-6.5228**	-2.6069	-6.5008**	-3.5526	-6.5954**	-4.1305
3	-4.1193**	-2.6076	-4.0778**	-3.5550	-4.0043**	-4.1338
4	-3.7435**	-2.6084	-3.7146**	-3.45574	-3.6971**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.2.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram)

ข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพทองเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่า ข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้



ภาพที่ 11 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพทองเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 11 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพทองเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์อย่างรวดเร็ว แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่าง อันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration เท่ากับ 1 หรือ (1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept สำหรับผลการทดสอบ Unit Root เมื่อเทียบกับตาราง Critical Value ของ MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤตของ MacKinnon

(1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน [$H_0 : \theta = 0$ (Non-Stationary)] แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root รายละเอียดมีดังนี้

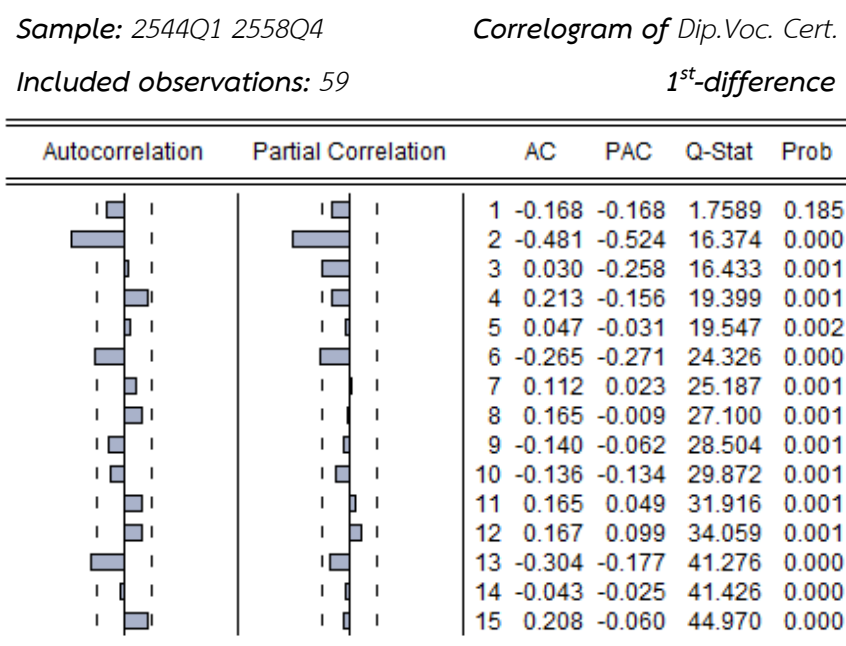
ตารางที่ 13 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ณ ระดับ I(1)

Lag	Without Trend and Intercept	1% Critical Value	With Intercept	1% Critical Value	With Trend and Intercept	1% Critical Value
0	-11.3958**	-2.6054	-11.8147**	-3.5482	-11.7081**	-4.1242
1	-7.1664**	-2.6061	-7.8892**	-3.5503	-7.8134**	-4.1273
2	-4.6162**	-2.6069	-5.3452**	-3.5526	-5.2831**	-4.1305
3	-3.6092**	-2.6076	-4.3592**	-3.5550	-4.3063**	-4.1338
4	-2.8003**	-2.6084	-3.4778**	-3.5574	-3.4340**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.2.3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้



ภาพที่ 12 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 12 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาซีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์กลางอย่างรวดเร็ว แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่าง อันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration เท่ากับ 1 หรือ I(1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept สำหรับผลการทดสอบ Unit Root เมื่อเทียบกับตาราง Critical Value ของ

MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤตของ MacKinnin (1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน [$H_0 : \theta = 0$ (Non-Stationary)] แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ณ ระดับ I(1)

Lag	Without Trend and Intercept	1% Critical Value	With Intercept	1% Critical Value	With Trend and Intercept	1% Critical Value
0	-8.9712**	-2.6054	-8.9360**	-3.5482	-8.8610**	-4.1242
1	-10.1633**	-2.6061	-10.1502**	-3.5503	-10.0502**	-4.1273
2	-7.4478**	-2.6069	-7.5429**	-3.5526	-7.4981**	-4.1305
3	-5.8753**	-2.6076	-6.0496**	-3.5550	-6.0320**	-4.1338
4	-4.5082**	-2.6084	-4.7887**	-3.5574	-4.8599**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.2.4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่า ข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้

Sample: 2544Q1 2558Q4 Correlogram of High Voc. Cert.
Included observations: 59 1st-difference

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	-0.450	-0.450	12.545	0.000
		2	-0.168	-0.463	14.318	0.001
		3	0.216	-0.164	17.320	0.001
		4	-0.086	-0.158	17.800	0.001
		5	0.041	0.001	17.910	0.003
		6	-0.048	-0.067	18.068	0.006
		7	0.044	0.025	18.204	0.011
		8	-0.101	-0.159	18.918	0.015
		9	0.106	-0.009	19.733	0.020
		10	0.038	0.056	19.837	0.031
		11	-0.079	0.094	20.301	0.041
		12	-0.076	-0.120	20.743	0.054
		13	0.128	-0.007	22.021	0.055
		14	-0.076	-0.135	22.478	0.069
		15	-0.065	-0.160	22.821	0.088

ภาพที่ 13 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 13 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำล้างคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์กลางอย่างรวดเร็ว แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่าง อันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration เท่ากับ 1 หรือ I(1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept สำหรับผลการทดสอบ Unit Root เมื่อเทียบกับตาราง Critical Value ของ MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤตของ MacKinnon

(1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน [$H_0 : \theta = 0$ (Non-Stationary)] แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ณ ระดับ I(1)

Lag	Without	1%	With	1%	With Trend	1%
	Trend and Intercept	Critical Value	Intercept	Critical Value	and Intercept	Critical Value
0	-12.0612**	-2.6054	-12.2663**	-3.5482	-12.1652**	-4.1242
1	-9.7449**	-2.6061	-10.3825**	-3.5503	-10.2855**	-4.1273
2	-6.0975**	-2.6069	-6.9726**	-3.5526	-6.9069**	-4.1305
3	-4.6846**	-2.6076	-5.7150**	-3.5550	-5.6640**	-4.1338
4	-3.3018**	-2.6084	-4.2395**	-3.5574	-4.1883**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ * หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.2.5) ระดับอุดมศึกษา แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงอย่างช้าๆ มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากแนวโน้ม (Trend) แสดงว่า ข้อมูลอนุกรมเวลาเป็นแบบไม่นิ่ง (Non-Stationary) ต้องแปลงข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการหาผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) เพื่อปรับให้เป็นข้อมูลอนุกรมเวลาที่นิ่ง (Stationary) ดังนี้

Sample: 2544Q1 2558Q4 Correlogram of Higher Education.
Included observations: 59 1st-difference

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	-0.132	-0.132	1.0852	0.298
		2	-0.298	-0.321	6.7043	0.035
		3	0.038	-0.064	6.7968	0.079
		4	0.168	0.077	8.6448	0.071
		5	-0.137	-0.112	9.8910	0.078
		6	-0.025	0.009	9.9346	0.127
		7	0.097	0.034	10.581	0.158
		8	-0.065	-0.075	10.876	0.209
		9	-0.031	0.009	10.946	0.279
		10	0.059	0.011	11.204	0.342
		11	-0.107	-0.139	12.064	0.359
		12	0.085	0.110	12.615	0.398
		13	0.001	-0.053	12.615	0.478
		14	-0.044	-0.025	12.772	0.545
		15	0.041	0.087	12.913	0.609

ภาพที่ 14 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558

ภาพที่ 14 แผนภาพสหสัมพันธ์ (Correlogram) ผลต่างอันดับ 1 (First-Difference) ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 พบว่าฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง (ACF) ลดลงเข้าสู่ศูนย์กลางอย่างรวดเร็ว แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลาของผลต่าง อันดับ 1 มีความนิ่ง (Stationary) สำหรับการทดสอบ Unit Root เพื่อที่จะดูความนิ่ง (Stationary) ของข้อมูลอนุกรมเวลาโดยการทดสอบ Augmented Dickey-Fuller ที่ Order of Integration เท่ากับ 1 หรือ I(1) ที่ระดับ Level Without Trend and Intercept, Level With Intercept และ Level With Trend and Intercept สำหรับผลการทดสอบ Unit Root เมื่อเทียบกับตาราง Critical Value ของ

MacKinnon พบว่า ค่า ADF Test Statistic ทั้ง 3 โมเดลมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤตของ MacKinnin (1996) จึงปฏิเสธสมมติฐาน [$H_0 : \theta = 0$ (Non-Stationary)] แสดงว่าข้อมูลอนุกรมเวลามีลักษณะนิ่ง (Stationary) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือ ที่ระดับ I(1) ข้อมูลไม่มี Unit Root รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบ Unit Root ของข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ณ ระดับ I(1)

Lag	Without	1%	With	1%	With Trend	1%
	Trend and Intercept	Critical Value	Intercept	Critical Value	and Intercept	Critical Value
0	-8.2045**	-2.6054	-8.6940**	-3.5482	-8.8367**	-4.1242
1	-6.7353**	-2.6061	-7.7154**	-3.5503	-7.9180**	-4.1273
2	-4.5505**	-2.6069	-5.5067**	-3.5526	-5.8580**	-4.1305
3	-3.0234**	-2.6076	-3.9398**	-3.5550	-4.1680**	-4.1338
4	-2.7765**	-2.6084	-3.8329**	-3.5574	-4.1558**	-4.1372

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ * หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลาด้วยวิธี Box-Jenkins

3.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

3.1.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง

Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 3 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1), ARIMA(1,1,2), และ ARIMA(2,1,1) ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุด เพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 3 โดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่าโมเดล ARIMA(1,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

3.1.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 17 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	14.9124	14.3369	1.0401	0.0101
AR(1)	-0.4303	0.6055	-0.7106	0.0000
MA(1)	0.5721	0.5465	1.0469	0.0000

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 17 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) กับค่าคงที่ (with a constant term) พบว่า ค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ 14.9124 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ -0.4303 (ค่า t-statistic = -0.7106 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ 0.5721 (ค่า t-statistic = 1.0469 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01)

สมการโมเดล ARIMA(1,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 14.9124 - 0.4303Y_{t-1} + 0.5721\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$(1.0401)^* \quad (-0.7106)^{***} \quad (1.0469)^{***}$$

3.1.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 1.75 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.011 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 17.2 พันคน หรือร้อยละ 0.6 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

**ตารางที่ 18 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย
รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562**

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	2,740.5**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	2,787.3**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	2,806.5
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	2,819.6
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	2,835.3
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	2,849.9
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	2,864.9
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	2,879.8
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	2,894.7
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	2,909.6
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	2,924.5
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	2,939.4
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	2,954.3
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	2,969.3
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	2,984.2
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	2,999.1

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

3.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลากำลังคณาวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของ ไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า

1.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 3 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1), ARIMA(1,1,2), และ ARIMA(2,1,1) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุด เพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 3 โดยใช้ สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่าโมเดล ARIMA(1,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

1.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	-0.2836	2.2147	0.1280	0.8985
AR(1)	0.7243	0.0885	8.1816	0.0000
MA(1)	-0.9767	0.0198	-49.2333	0.0000

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 19 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) กับ ค่าคงที่ (with a constant term) พบว่าค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ -0.2836 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ 0.7243 (ค่า t-statistic = 8.1816 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.9767 (ค่า t-statistic = -49.2333 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ทั้งนี้ ค่าคงที่ (δ) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงตัดค่าคงที่ (δ) ออกจากโมเดล ARIMA(1,1,1) และประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) ใหม่โดยไม่มีค่าคงที่ (without a constant term) ดังนี้

ตารางที่ 20 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) ไม่มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
AR(1)	0.7241	0.0881	8.2187	0.0000
MA(1)	-0.9772	0.0206	-42.2413	0.0000

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 20 ประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) ไม่มีค่าคงที่ (without a constant term) พบว่าประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ 0.7241 (ค่า t-statistic = 8.2187 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.9772 (ค่า t-statistic = -42.2413 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) สมการโมเดล ARIMA(1,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \phi_1 y_{t-1} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 0.7241y_{t-1} + 0.9772\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

(8.2187)** (-42.2413)**

1.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 0.43 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.013 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 ลดลงเฉลี่ยไตรมาสละ 1.6 พันคน หรือ ร้อยละ 0.09 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	1,755.9**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	1,785.9**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	1,770.6
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	1,759.5
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	1,751.5
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	1,745.7
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	1,741.5
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	1,738.4
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	1,736.2
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	1,734.6
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	1,733.6
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	1,732.6
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	1,732.0
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	1,731.6
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	1,731.3
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	1,731.0

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 2 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1) และ ARIMA(2,1,1) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุดเพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 2 โดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่า โมเดล ARIMA(1,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

2.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	4.1866	1.3446	3.1135	0.0029
AR(1)	-0.0479	0.2530	-0.1895	0.8503
MA(1)	-0.4846	0.2203	-2.1998	0.0319

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 22 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) กับค่าคงที่ (with a constant term) พบว่าค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ 4.1866 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ -0.0479 (ค่า t-statistic = -0.1895) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.4846 (ค่า t-statistic = -2.1998) ทั้งนี้ ค่าคงที่ (δ) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยไม่ตัดค่าคงที่ (δ) ออกจากโมเดล ARIMA(1,1,1) สมการโมเดล ARIMA(1,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 4.1866 - 0.0479 Y_{t-1} + 0.4846 \varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$(3.1135)^{**} \quad (-0.1895) \quad (-2.1998)$$

2.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 3.59 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.025 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 4.2 พันคน หรือร้อยละ 0.9 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 23 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.255-2562

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	416.1**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	423.2**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	424.5
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	428.9
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	433.0
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	437.2
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	441.4
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	445.6
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	449.8
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	454.0
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	458.2
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	462.3
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	466.5
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	470.7
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	474.9
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	479.1

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 4 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1) ARIMA(2,1,1) ARIMA(1,1,2) และ ARIMA(2,1,2) ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุดเพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 4 โดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่าโมเดล ARIMA(1,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

3.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 24 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,2) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	0.5449	0.0557	9.7724	0.0000
AR(1)	0.3469	0.1281	2.7085	0.0089
MA(1)	-0.9994	0.0402	-24.8482	0.0000

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 24 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) กับค่าคงที่ (with a constant term) พบว่าค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ 0.5449 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ 0.3469 (ค่า t-statistic = 2.7085 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.9994 (ค่า t-statistic = -24.8482 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) สมการโมเดล ARIMA(1,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 0.5449 + 0.3469y_{t-1} + 0.9994\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$(9.7724)^{***} \quad (2.7085)^{***} \quad (-24.8582)^{***}$$

3.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 4.87 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.036 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 0.7 พันคน หรือร้อยละ 0.6 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 25 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	114.1**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	116.1**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	117.2
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	117.9
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	118.5
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	119.1
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	119.6
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	120.2
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	120.7
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	121.2
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	121.8
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	122.3
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	122.9
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	123.4
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	124.0
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	124.5

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 2 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1) และ ARIMA(2,1,1) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุดเพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 2 โดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่าโมเดล ARIMA(1,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

4.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(1,1,1) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 26 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	1.3234	0.2789	4.7445	0.0000
AR(1)	-0.0317	0.1714	-0.1851	0.8537
MA(1)	-0.7580	0.1120	-6.7656	0.0000

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 26 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(1,1,1) มีค่าคงที่ (with a constant term) พบว่าค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ 1.3234 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ -0.0317 (ค่า t-statistic = -0.1851) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.7580 (ค่า t-statistic = -6.7656 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) สมการโมเดล ARIMA(1,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 1.3234 - 0.0317y_{t-1} + 0.7580\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$(4.7445)^{***} \quad (-0.1851) \quad (-6.7656)^{***}$$

4.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 4.08 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.035 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) พบว่าความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 1.2 พันคน หรือร้อยละ 0.8 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 27 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับ ปวส.) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	136.5**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	138.8**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	137.3
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	138.7
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	140.0
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	141.4
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	142.7
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	144.0
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	145.3
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	146.7
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	148.0
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	149.3
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	150.6
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	152.0
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	153.3
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	154.6

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

5) ระดับอุดมศึกษา

5.1) การกำหนดโมเดล ผลการพิจารณาฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเอง Autocorrelation Function (ACF) และฟังก์ชันสหสัมพันธ์ในตัวเองบางส่วน Partial Autocorrelation (PACF) ผู้วิจัยกำหนดโมเดล ARIMA(p,d,q) ที่น่าจะเป็นไปได้ทั้งหมด 3 โมเดล ได้แก่ ARIMA(1,1,1) ARIMA(2,1,1) และ ARIMA(1,1,2) ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกโมเดลที่เหมาะสมที่สุดเพียงโมเดลเดียว ผู้วิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลทั้ง 3 โดยใช้สถิติทดสอบ ได้แก่ (1) ผลรวมกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Sum of Square Residuals) (2) ค่า R-Squared (R^2) (3) ค่า Durbin-Watson stat และ (4) ค่า F-Statistic และพบว่าโมเดล ARIMA(2,1,1) เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีขนาดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

5.2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ โมเดล ARIMA(2,1,1) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 28 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(2,1,1) มีค่าคงที่

Parameter estimate	Coefficient	SE	t-statistic	Approx. Prob.
Constant	3.7411	1.0949	3.4168	0.0012
AR(1)	-0.0007	0.3770	-0.0020	0.9984
AR(2)	-0.2871	0.1398	-2.0530	0.0448
MA(1)	-0.1553	0.3982	-0.3900	0.6980

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 28 การประมาณค่าพารามิเตอร์โมเดล ARIMA(2,1,1) กับค่าคงที่ (with a constant term) พบว่าค่าคงที่ หรือ δ เท่ากับ 3.7411 ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(1) หรือ ϕ_1 เท่ากับ -0.0007 (ค่า t-statistic = -0.0020) ประมาณค่าพารามิเตอร์ AR(2) หรือ ϕ_2 เท่ากับ -0.2871 (ค่า t-statistic = -2.0530) ประมาณค่าพารามิเตอร์ MA(1) หรือ θ_1 เท่ากับ -0.1553 (ค่า t-statistic = -0.3900) สมการโมเดล ARIMA(2,1,1) ดังนี้

$$Y_t = \delta + \phi_1 Y_{t-1} + \phi_2 Y_{t-2} + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1}$$

$$Y_t = 3.7411 - 0.0007Y_{t-1} - 0.2871Y_{t-2} + 0.1553\varepsilon_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$(3.4168)^{**} \quad (-0.0020) \quad (-2.0530) \quad (-0.3900)$$

5.3) การพยากรณ์ค่าในอนาคต ผู้วิจัยนำโมเดลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเหมาะสม (ค่า MAPE เท่ากับร้อยละ 1.99 และค่า Theil's U เท่ากับ 0.012 ซึ่งยอมรับได้) มาพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) พบว่า ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) ในอนาคต 4 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อไตรมาส 3.6 พันคน หรือร้อยละ 1.2 ต่อไตรมาส รายละเอียดมีดังนี้

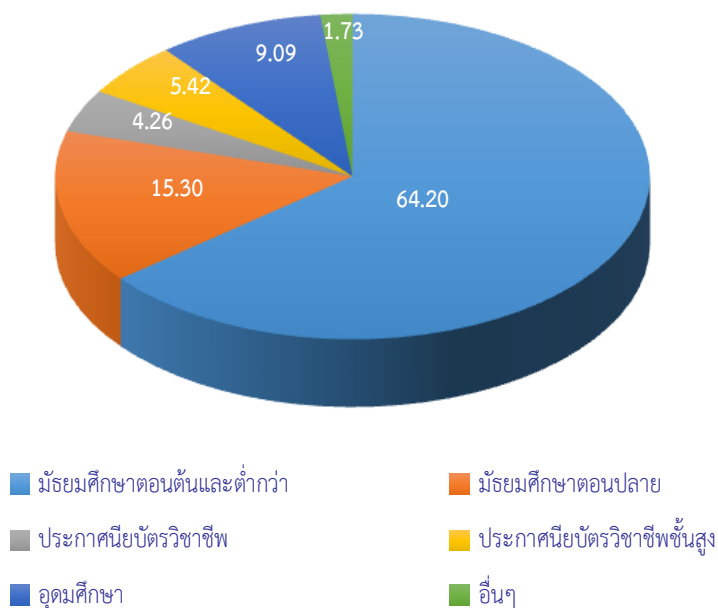
ตารางที่ 29 ค่าการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับอุดมศึกษา) รายไตรมาส ระหว่างปี พ.ศ.2559-2562

ไตรมาส	ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (พันคน)
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2559	282.0**
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2559	286.8**
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2559	286.0
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2559	289.4
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2560	294.5
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2560	298.3
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2560	301.7
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2560	305.4
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2561	309.2
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2561	313.0
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2561	316.7
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2561	320.4
ไตรมาส 1 ปี พ.ศ.2562	324.2
ไตรมาส 2 ปี พ.ศ.2562	327.2
ไตรมาส 3 ปี พ.ศ.2562	331.7
ไตรมาส 4 ปี พ.ศ.2562	335.4

ที่มา: จากการคำนวณโดยผู้วิจัย

หมายเหตุ **รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559)

กล่าวโดยสรุป ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจสภาวะการณ์การทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรไทยโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2544-2558 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 14.0 พันคน หรือร้อยละ 0.72 ต่อไตรมาส สำหรับรายปี เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 65.9 พันคน หรือร้อยละ 2.4 ต่อปี ปัจจุบัน (ปี พ.ศ.2558) กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,643.6 พันคน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ของการจ้างงานทั่วประเทศ



ภาพที่ 15 สัดส่วนกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2558

ภาพที่ 15 สัดส่วนกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ.2558 พบว่า สูงสุด ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า จำนวน 1,705.7 พันคน (ร้อยละ 64.20) รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 406.5 พันคน (ร้อยละ 15.30) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 113.1 พันคน (ร้อยละ 4.26) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 143.9 พันคน (ร้อยละ 5.42) และอุดมศึกษา จำนวน 241.5 พันคน (ร้อยละ 9.09)

ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (ภาพรวม) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (คำนวณโดยผู้วิจัย) พบว่ามีความสอดคล้องกัน ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย (ภาพรวม) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น รายละเอียดดังนี้

1) กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ด้วยแนวคิดของสหประชาชาติ วิธี Inverse Cobb-Douglas Production Function หรือสมการการผลิตแบบ Cobb-Douglas พบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2558-2562 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 36.4 พันคน หรือร้อยละ 1.4 ต่อปี

2) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ด้วยแนวคิด Parnes-MRP หรือ GDP per work วิธี Teleological Forecast หรือ Normative Forecast โดยมีการปรับค่าการจ้างงานเบื้องต้นให้เป็นจำนวนกำลังแรงงานเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10.9 พันคน หรือร้อยละ 0.5 ต่อปี

3) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ด้วยแนวคิดแบบจำลองเศรษฐกิจ (Econometric Model) โดยการพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจมหภาครายได้รวม (Macro-econometric Model) โดยการพัฒนาแบบจำลองประกอบด้วยโครงสร้างด้านอุปสงค์รวม (Aggregate Demand) และอุปทานรวม (Aggregate Supply) ที่สมมติให้มีการปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพเศรษฐกิจในระดับมหภาค (Macroeconomic Equilibrium) ผ่านการปรับตัวของระดับราคาทั่วไป (General Price Level) ผลการพยากรณ์ พบว่าไตรมาสแรกปี พ.ศ.2558 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเป็น 2.4 พันคน หรือร้อยละ 0.2 ต่อไตรมาส นอกจากนี้ ผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ส่งผลให้นายจ้างลดการจ้างงานในสาขาที่พักของประเทศไทย ร้อยละ 0.8 ในปี พ.ศ.2556 และ 1.1 ในปี พ.ศ.2557 ส่งผลให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำกว่าแนวโน้มในอดีตในระยะสั้น-กลาง อย่างไรก็ตามในระยะยาวหากมีการปรับสัดส่วนความเข้มข้นของทุน-แรงงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงานการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะได้รับการตอบสนองในทางที่ส่งผลให้การเจริญเติบโตกลับเข้าสู่แนวโน้มในอดีตที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศไทยและสูงขึ้นตามการปรับโครงสร้างของทุน-แรงงานและผลิตภาพดังกล่าว

4) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐกิจอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 17.2 พันคน (ร้อยละ 0.6 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 23.7 พันคน (ร้อยละ 2.4 ต่อปี)

สำหรับผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับอุดมศึกษา โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่ามีความสอดคล้องกัน รายละเอียดมีดังนี้

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 พบว่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 7.8 พันคน หรือร้อยละ 0.5 ต่อปี สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 พบว่าลดลงเฉลี่ยไตรมาสละ 1.6 พันคน (ร้อยละ 0.09 ต่อไตรมาส) หรือลดลงเฉลี่ยปีละ 12.2 พันคน (ร้อยละ 0.7 ต่อปี)

2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1.0 พันคน (ร้อยละ 0.40 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 4.2 พันคน (ร้อยละ 0.9 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 16.5 พันคน (ร้อยละ 3.8 ต่อปี)

3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.3 พันคน (ร้อยละ 0.53 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 0.7 พันคน (ร้อยละ 0.6 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1.8 พันคน (ร้อยละ 2.1 ต่อปี)

4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.6 พันคน (ร้อยละ 0.64 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 1.2 พันคน (ร้อยละ 0.8 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4.9 พันคน (ร้อยละ 3.5 ต่อปี)

5) ระดับอุดมศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัคของไทย ระดับอุดมศึกษา พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.5 พันคน (ร้อยละ 0.62 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 3.6 พันคน (ร้อยละ 1.2 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 14.6 พันคน (ร้อยละ 4.9 ต่อปี)

กล่าวโดยสรุป ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัคของไทย พบว่าในอนาคตอีก 4 ปี (พ.ศ.2559-2562) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.5-2.4 ต่อปี และโครงสร้างตลาดแรงงานท่องเที่ยวสาขาที่พัคของไทยยังคงพึ่งพาแรงงานอย่างเข้มข้น (Labour-Intensive) และยังคงขึ้นอยู่กับกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือ (Lower-Skilled) เป็นหลัก นอกจากนี้ข้อสังเกตที่สำคัญเกี่ยวกับผลการพยากรณ์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัคของไทย พบว่าแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัคของไทย มุ่งไปที่กำลังแรงงานที่มีฝีมือและทักษะเฉพาะด้านมากขึ้นด้วยสัดส่วนความต้องการกำลังคนในระดับที่มีการศึกษาสูงมีสัดส่วนความต้องการเพิ่มขึ้นในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา รองลงมาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1.1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals (ACCSTP) (ASEAN, 2011) (2) มาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน (สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว, 2556) และ (3) คู่มือการประเมินสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Australia Development Cooperation Program, 2015) พบว่าตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก (Hotel Services) และกลุ่มที่ 2 กำลังคนวิชาชีพให้บริการห้องอาหาร (Restaurant Services)

สำหรับตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนทั้ง 2 กลุ่มวิชาชีพ ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสามารถจำแนกออกเป็น 3 สมรรถนะสำคัญๆ ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก (Core Competencies) (2) สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ (3) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies) ทั้งนี้ รายละเอียดองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสามารถวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

1) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก	แผนกส่วนหน้า										แผนกแม่บ้าน				
	ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน รับ แขก	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	ผู้บริหาร แผนก	หัวหน้า แผนก	พนักงาน ซัก เช็ด	พนักงาน ดูแล ห้องพัก	พนักงาน ทำความสะอาด ส่วน กลาง
ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน															
1) สมรรถนะรวมในหน้าที่หลัก															
1.1) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.2) ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางสังคม	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.3) ดำเนินการด้านระเบียบปฏิบัติความปลอดภัยในสุหนามย์	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.4) ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติด้านสุขลักษณะในที่ทำงาน	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.5) ทำงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.6) เข้าใจและสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์	G	G	G	G	G	G	G	G	G	F	F	F	F	F	F
1.7) สื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานเบื้องต้นทั่วไป	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.8) สื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.9) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.10) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลง	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.11) ส่งเสริมการบริการ สินค้าและการต้อนรับ	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.12) จัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.13) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	G	G	G	G	G	G	G	G	G	F	F	F	F	F	F

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

		แผนกส่วนหน้า				แผนกแม่บ้าน			
		ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ
ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน									
2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า									
2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการต้อนรับห้องพัก		F	F	F	F				
2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์		F							
2.3) ให้บริการด้านห้องพัก		F	F	F					
2.4) รักษาข้อมูลด้านการเงินของลูกค้า		F	F	F					
2.5) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจการขาย									
2.6) ดำเนินการตรวจบัญชีภาคกลางคืน		F							
2.7) ให้บริการด้านพนักงานสนัสนัการะ									F
2.8) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX					F				
2.9) รับโทรศัพท์และโอนสายโทรศัพท์สายเข้า					F				
2.10) อำนวยความสะดวกโทรศัพท์สายออก					F				
2.11) ให้ข้อมูลด้านการบริการในโรงแรม					F				
2.12) ให้บริการด้านข้อมูลโทรศัพท์ระหว่างประเทศ (IDD)					F				
3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน									
3.1) ให้บริการด้านแม่บ้านแก่ลูกค้า									F
									F
									F

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่ยุทธศาสตร์ชาติที่พัฒนาตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกส่วนหน้า					แผนกแม่บ้าน				
	ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน ขน สัมภาระ	ผู้จัดการ หัวหน้า	หัวหน้า แผนก ห้องพักร	พนักงาน ซัก รีด	พนักงาน ดูแล ห้องพักร	พนักงาน ทำความสะอาด ส่วน กลาง
3.2) ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลาง เครื่องอำนวยความสะดวกและ เครื่องมือต่างๆ										F
3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องสำหรับลูกค้า										F
3.4) ดูแลรักษาและอำนวยความสะดวกการซักผ้า										F
3.5) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้านูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า										F
3.6) เป็นพนักงานบริการประจำตัวลูกค้า										F
3.7) ทำความสะอาดและดูแลสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน										F
4) งานบริการรักษาความปลอดภัย										F
4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน	F	F								F
4.2) รักษาความปลอดภัยบริเวณอาคารที่ทำงานและทรัพย์สิน										F
4.3) ใช้เครื่องมือรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นทั่วไป										F
4.4) รักษาความปลอดภัยบริเวณอาคารและที่ทำงานแก่เจ้าหน้าที่										F
4.5) สังเกตการณ์และดูแลตรวจสอบบุคคลเข้า-ออก และบริเวณอาคาร										F
4.6) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ										F
4.7) จัดการและดูแลผู้มีนเมา										F
4.8) บริการอำนวยความสะดวกและจัดเก็บสิ่งของมีค่า										F

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

		แผนกส่วนหน้า				แผนกแม่บ้าน					
ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพห้องเรียนสาขาที่พัฒนามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	4.9) อำนาจควบคุมและควบคุมสิ่งของสูญหาย	ผู้จัดการ	หัวหน้า	พนักงาน รับ	พนักงาน รับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	ผู้บริการ	หัวหน้า	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงาน ทำความสะอาด
	4.10) วางแผนและดำเนินการอพยพบุคคลต่างๆ ออกจากอาคาร	แผนกส่วน หน้า	งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	แผนกซัก รีด	แผนก ซักรีด	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงาน ทำความสะอาด
5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด											
5.1) บริการจัดงานต่างๆ											
5.2) วางแผนและดำเนินการกิจกรรมและการรณรงค์ทางการตลาดต่างๆ		F									
5.3) ประสานยุทธศาสตร์และกิจการด้านการตลาด											
5.4) พัฒนาและแสวงหาข้อมูลท้องถิ่นใหม่ๆ											
5.5) เตรียมการและนำเสนอผลงาน											
5.6) สร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ		F									
5.7) พัฒนาและดำเนินการตามแผนธุรกิจ											
6) งานด้านการบริหารทั่วไป											
6.1) วางแผนและกำหนดระบบและระเบียบปฏิบัติ											
6.2) ทำงานร่วมกันอย่างดีในงานด้านบริหาร ภายใต้งานสิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง											
6.3) บำรุงรักษาการลงทะเบียนและระบบจัดเก็บข้อมูล											
6.4) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์											
6.5) วางแผน จัดการ และดำเนินการประชุม		F									

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องสาขาที่ศึกษามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกส่วนหน้า					แผนกแม่บ้าน					
	ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน ขน สัมภาระ	ผู้จัดการ หน้า	พนักงาน ซัก รีด	หัวหน้า แผนก ห้องพักรับ แขก	พนักงาน ซัก รีด	พนักงาน ทำความสะอาด ห้องพัก	พนักงาน ทำความสะอาด ห้องพัก
6.6) เตรียมเอกสารทางธุรกิจ											
6.7) จัดทำงานเอกสารด้านต่างๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์											
6.8) ออกแบบ เตรียมการและเสนอรายงานด้านต่างๆ											
6.9) ดูแลตรวจสอบ ควบคุม และสั่งให้ติดตั้งใหม่											
6.10) รับสินค้าและจัดเก็บสินค้าตามระเบียบอย่างปลอดภัย											
6.11) บริหารจัดการและดำเนินโครงการขนาดเล็ก											
6.12) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทางธุรกิจทั่วไป	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
7) การบริหารการเงิน											
7.1) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ		F	F	F	F						
7.2) ดำเนินธุรกรรมสำหรับกรสั่งซื้อสินค้าและบริการ											
7.3) รักษามาตรฐานและเอกสารด้านการเงิน	F	F	F	F	F						
7.4) จัดเตรียมใบแสดงสถานะทางการเงิน											
7.5) ตรวจสอบระเบียบการทางการเงิน											
7.6) จัดเตรียมและดำเนินการด้านเอกสารเงินเดือน											
7.7) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน	F										
7.8) บริหารจัดการการเงินให้อยู่ภายในงบประมาณ											

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสาขาที่ศึกษามาตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกส่วนหน้า					แผนกแม่บ้าน				
	ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์ สัมภาระ	ผู้จัดการ แผนกซัก รีด	หัวหน้า แผนก ห้องพักร	พนักงาน ซักรีด	พนักงาน ดูแล ห้องพักร	พนักงาน ทำความสะอาด ส่วน กลาง
8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์										
8.1) พัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะ										
8.2) วางแผนการประเมินสมรรถนะของพนักงาน										
8.3) ดำเนินการตามกระบวนการประเมินสมรรถนะของพนักงาน										
8.4) ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะของพนักงาน										
8.5) ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม										
8.6) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน			F			F				F
8.7) เตรียมการและจัดฝึกอบรม										F
8.8) จัดการฝึกอบรมกลุ่มย่อย										F
8.9) วางแผนและดำเนินงานฝึกอบรมต่างๆ										F
8.10) จัดระบบการประเมินผลการฝึกอบรม										F
8.11) ดูแลตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของผลการฝึกอบรม	F									F
8.12) ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบการประเมิน										F
9) การจัดการทรัพยากร										
9.1) บริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	F									F

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องสาขาที่ศึกษามาตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกส่วนหน้า					แผนกแม่บ้าน				
	ผู้จัดการ แผนกส่วน หน้า	หัวหน้า งานแผนก ต้อนรับ	พนักงาน ต้อนรับ	พนักงาน รับ โทรศัพท์	พนักงาน ขน สัมภาระ	ผู้จัดการ หัวหน้า	พนักงาน ซัก รีด	พนักงาน ซัก รีด	พนักงาน ห้องพักร	พนักงาน ทำความสะอาด ส่วน กลาง
9.2) คู่มือตรวจสอบและจัดการความล้มเหลวและความหลากหลาย ในการทำงาน										
9.3) กำกับกฎปฏิบัติงานประจำในทำงาน					F					F
9.4) คู่มือมาตรฐานการทำงานของพนักงาน										
9.5) ให้ความสนับสนุนวิชาชีพแก่เพื่อนร่วมงาน										
9.6) จัดการกรบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ	F									F
9.7) จัดงานพิเศษต่างๆ										
9.8) พัฒนาและความคุ้มค่าของการปฏิบัติงาน										
9.9) การจัดทำตารางการทำงานของพนักงาน										
9.10) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน										
9.11) จัดการด้านทรัพย์สิน										
9.12) จัดการซื้อวัสดุและสินค้าคงคลังและตรวจสอบรายการสินค้า										
9.13) จัดการและดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์										
9.14) จัดการการดำเนินงานธุรกิจให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย										

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies); F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

	แผนกส่วนหน้า						แผนกแม่บ้าน					
	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	หัวหน้างาน	พนักงานต้อนรับ	พนักงานรับโทรศัพท์	พนักงาน	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องสาขาที่ศึกษามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	หัวหน้างาน	พนักงานต้อนรับ	พนักงานรับโทรศัพท์	พนักงาน	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
10) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ												
ทักษะการพูดและการฟัง												
10.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
10.2) ตอบคำถามเป็นภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ												
10.3) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง												
10.4) สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ												
10.5) สนทนาเป็นภาษาอังกฤษเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่จับใจ												
10.6) นำเสนอรายงานสั้นๆ เป็นภาษาอังกฤษได้												
10.7) อ่านและเขียนภาษาได้ในระดับสูง												
ทักษะการอ่าน												
10.8) อ่านและตีความวิธีใช้ ข้อเสนอแนะและแผนผังต่างๆ												
10.9) อ่านบทความและข้อมูลทั่วไป												
ทักษะการเขียน												
10.10) เขียนข้อความสั้นๆ เป็นภาษาอังกฤษได้												
10.11) จัดเตรียมและเขียนจดหมายธุรกิจโดยใช้ภาษาอังกฤษระดับสูง												

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก) พบว่า ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด รายละเอียดมีดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก ประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1.1) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า (1.2) ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางสังคม (1.3) ดำเนินการด้านระเบียบปฏิบัติความปลอดภัยในสุขอนามัย (1.4) ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติด้านสุขลักษณะในที่ทำงาน (1.5) ทำงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป (1.6) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์ (1.7) สื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ (1.8) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ (1.9) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลง (1.10) จัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ และ (1.11) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า ประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ (2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการขั้นตอนการสำรองห้องพัก (2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (2.3) ให้บริการด้านห้องพัก (2.4) รักษาข้อมูลด้านการเงินของลูกค้า (2.5) ดำเนินการตรวจบัญชีภาคกลางคืน (2.6) ให้บริการด้านพนักงานขนสัมภาระ (2.7) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX (2.8) รับโทรศัพท์และโอนสายโทรศัพท์สายเข้า (2.9) อำนวยความสะดวกโทรศัพท์สายออก (2.10) ให้ข้อมูลด้านการบริการในโรงแรม และ (2.11) ให้บริการด้านข้อมูลโทรศัพท์ระหว่างประเทศ (IDD)

3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ (3.1) ให้บริการด้านแม่บ้านแก่ลูกค้า (3.2) ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลาง เครื่องอำนวยความสะดวกและเครื่องมือต่างๆ (3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องสำหรับลูกค้า (3.4) ดูแลรักษาและอำนวยความสะดวกการซักผ้า (3.5) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า และ (3.6) ทำความสะอาดและดูแลสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน

4) งานบริการรักษาความปลอดภัย ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ (4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน (4.2) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ (4.3) จัดการและดูแลผู้มีนเมา (4.4) บริการอำนวยความสะดวกและจัดเก็บสิ่งของมีค่า (4.5) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย และ (4.6) วางแผนและดำเนินการอพยพบุคคลต่างๆ ออกจากอาคาร

5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ (5.1) สร้างความสัมพันธ์และรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

6) งานด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ (6.1) ทำงานร่วมกันอย่างดีในงานด้านบริหาร ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง (6.2) บำรุงรักษาการลงทะเบียนและระบบจัดเก็บข้อมูล (6.3) วางแผน จัดการ และดำเนินการประชุม และ (6.4) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทางธุรกิจทั่วไป

7) การบริหารการเงิน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ (7.1) ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ (7.2) รักษามาตรฐานและเอกสารด้านการเงิน (7.3) จัดเตรียมใบแสดงสถานะทางการเงิน และ (7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน

8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน และ (8.2) ดูแลตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของผลการฝึกอบรม

9) การจัดการทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ (9.1) บริหารการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (9.2) กำกับการปฏิบัติงานประจำในที่ทำงาน (9.3) จัดการการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ และ (9.4) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน

10) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ (10.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป

สำหรับตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัคตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารสามารถวิเคราะห์ห้องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตามตารางที่ 31 ดังนี้

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐาน
สมรรถนะอาเซียน (กำลังคนให้บริการด้านท่องเที่ยว)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนงานบริการ						แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม					
	ผู้บริหาร แผนก ต้อนรับ	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	งาน ขนม ปัง	งาน ขนม ปัง	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน
1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก												
1.1) เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์												
1.2) ใช้มาตรฐานความปลอดภัยในการส่งอาหาร	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.3) ดูแลรักษาบำรุงเครื่องครัวและอุปกรณ์	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.4) สื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.5) ปฏิบัติตามระเบียบที่ความสะอาดในสถานที่ทำงาน	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.6) พัฒนาความรู้ ขาวสาร ข้อมูลให้ทันสถานการณ์ปัจจุบัน	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.7) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้สะอาดปลอดภัย	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.8) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.9) บริหารและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ ได้												
1.10) จัดการและเตรียมสินค้าอุปโภค	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.11) ปฏิบัติการงานธุรการทั่วไป	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.12) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่พัฒนาตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนงานตัว						แผนปฏิบัติการอาหารและเครื่องดื่ม				
	ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	งาน ขนม ปัง	ผู้ช่วย พนักงาน อาหาร และ เครื่องดื่ม	ผู้จัดการ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	หัวหน้า บริการ เครื่องดื่ม	พนักงาน ผสม เครื่องดื่ม	บริการ
1.13) สนับสนุนสินค้าและบริการ											
1.14) อ่านและแปลทิศทางหรือรูปภาพพื้นฐาน											
1.15) รับและแก้ปัญหาคำติชมจากลูกค้า	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
1.16) จัดเก็บเครื่องครัวและอาหาร	G	G	G	G	G	G					
1.17) สื่อสารภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติการพื้นฐาน											
1.18) ทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
1.19) ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลายได้	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
2) การทำอาหารเพื่อสุขภาพ											
2.1) ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G
2.2) สร้างและบำรุงรักษามาตรฐานการผลิตอาหาร	F	F	F	F	F	F					
2.3) เตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ							F	F	F	F	F
2.4) รักษาและเตรียมอาหารให้ปลอดภัย							F	F	F	F	F
2.5) ดูแลจัดการบริการ	F	F	F	F	F	F					
2.6) วางแผนและควบคุมดูแลรายการอาหาร	F	F	F	F	F	F					
2.7) วางแผนและเตรียมจัดอาหารบัพพีตแก่ลูกค้า	F	F	F	F	F	F					

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพของหน่วยงานที่ศึกษามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกงานครัว						แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
	ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	งาน ขนม ปัง	ผู้ช่วย การ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	พนักงาน หน้า บริการ และ เครื่องดื่ม	พนักงาน ผสม เครื่องดื่ม	บริการ
2.8) จัดเตรียมเมนูขนมต่างๆ		F	F							
2.9) จัดเตรียมและปรุงเนื้อสัตว์		F	F							
2.10) จัดเตรียมและปรุงอาหารทะเล		F	F							
2.11) จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในตู้แช่โดยใช้ถูกสุขลักษณะ			G	G	G	G	G			G
2.12) จัดเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อยและสลัด			F							
2.13) จัดเตรียมขนมหวานประเภทช็อกโกแลตและลูกกวาด			F							
2.14) จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น			F	F						
2.15) จัดเตรียมเนื้อสัตว์เป็นชิ้นขนาดที่กำหนด			F	F						F
2.16) จัดเตรียมซูปล			F	F						
2.17) จัดเตรียมขอสปรงรส อาหารและซอสอื่นๆ ในเคจคูลัง										
2.18) จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง			F	F						
2.19) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์อาหารต่างๆ			G	G	G	G	G	G	G	G
2.20) เลือกสรร จัดเตรียมและบริการอาหารประเภทพิเศษ										
2.21) เก็บรักษา จัดเตรียมและให้บริการเนยแข็ง										

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

		แผนกงานครัว					แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
		ผู้ช่วย รอง	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว
ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวที่ศึกษามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน		ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว
3) การจัดการเรื่องบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์										
3.1) ดำเนินงานด้านหลักการและระเบียบการปฏิบัติงานบริหารอาหาร										
3.2) ออกแบบแนวคิดสำหรับงานสังสรรค์หรืองานสำคัญต่างๆ										
3.3) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการด้านโภชนาการและ วัฒนธรรม		F								
3.4) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด		F								
3.5) ดำเนินการประกอบการร้านอาหารจวน										
3.6) เตรียมการประมูลสำหรับบริการจ้างเหมาบริการบริการอาหาร										
3.7) คัดสรรระบบงานบริการด้านอาหารที่เหมาะสม		F								
4) ร้านเบเกอรี่										
4.1) จัดการและดำเนินการประกอบการมูมกาเฟ										F
4.2) เตรียมการจัดวางแสดง petits fours										F
4.3) เตรียมการจัดวางน้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง										F
4.4) เตรียมการจัดวางแสดงขนมเค้กอัลมอนด์ (marzipan)										F
4.5) เตรียมการจัดวางผลิตภัณฑ์เค้กช็อกโกแลต										F

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพห้องเรียนสาขาที่ศึกษามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกงานครัว						แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม					
	ผู้บริหาร แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	งาน ขนม ปัง	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	พนักงาน หัวหน้า บริการ เครื่องดื่ม	ผู้จัดการ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	พนักงาน ผสม เครื่องดื่ม	บริการ	เครื่องดื่ม
4.6) เตรียมการและจัดวางอาหารหวาน				F	F							
4.7) เตรียมการและจัดวางขนมหวาน ขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก				F	F							
4.8) จัดเตรียมและทำเค้กและขนมปัง				F	F							
4.9) จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทอื่น				F	F	F						
4.10) จัดเตรียมและผลิตสินค้าเบเกอรี่				F	F	F						
5) บริการอาหารและเครื่องดื่ม												
5.1) ทำความสะอาดบาร์และร้านอาหารให้สะอาดเรียบร้อย												
5.2) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม								G	G	G	F	F
5.3) รับผิดชอบการบริการเอลกอฮอล์											F	G
5.4) จัดการอำนวยความสะดวกบาร์											F	F
5.5) จัดเก็บห้องเก็บเหล้า											F	F
5.6) จัดเตรียมและบริการค็อกเทล											F	F
5.7) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์											F	F
5.8) เตรียมบาร์เครื่องดื่ม											F	F
5.9) จัดเตรียมห้องครัวและพื้นที่บริการ								G	G	G	G	G

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพเองที่ขอเพื่อศึกษาที่ศึกษามหาวิทยาลัย สมรรถนะอาเซียน	แผนงานครัว						แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม				
	ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	งาน ขนม ปัง	งาน เนื้อ	ผู้ช่วย การ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	ผู้จัดการ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	พนักงาน ผสม เครื่องดื่ม	บริการ
8) การบริหารการเงิน											
8.1) ตรวจสอบขั้นตอนทางการเงิน											
8.2) รักษาระบบการเงินและบัญชี											
8.3) จัดการระบบบัญชีภายในงบประมาณ											
8.4) จัดการบัญชีค้าง											
8.5) จัดเตรียมและตรวจดูงบประมาณ	F				F						
8.6) เตรียมรายการสถานะทางการเงิน											
8.7) เตรียมรายการสถานะทางการเงินไว้เรียกดู											
8.8) เตรียมรายการจัดซื้อสินค้าไว้บริการ											
8.9) สำรองรายการอาหารและราคา											
9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์											
9.1) วิเคราะห์สมรรถนะตามหน้าที่กำหนด		F			F						F
9.2) จัดการประเมินผลเจ้าหน้าที่ในการทำงาน		F									
9.3) จัดอบรมและวิเคราะห์											
9.4) จัดอบรมสำหรับกลุ่มย่อย	F										

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักแรมมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกงานครัว						แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม								
	ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว	พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	งาน ขนม ปัง	ผู้ช่วย การ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	ผู้จัดการ แผนก อาหาร และ เครื่องดื่ม	พนักงาน ผสม เครื่องดื่ม	หัวหน้า บริการ	บริการ				
9.5) พัฒนาและประเมินผลการดำเนินงาน 9.6) ประเมินผลการดำเนินงานของพนักงาน 9.7) ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน 9.8) ประเมินผลการทำงานของกรีกอบรวม 9.9) สำราญและประเมินผลอบรมให้มีประสิทธิภาพ 9.10) วางแผนการดำเนินงานของพนักงาน 9.11) วางแผนระบบการอบรมไปโปรแกรมต่างๆ 9.12) จัดเตรียมและบริการการอบรม	F											F	F		
10) การบริหารและความเป็นผู้นำ 10.1) พัฒนาและจัดการระบบปฏิบัติการได้ 10.2) จัดตั้งและดูแลรักษาสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย 10.3) เป็นผู้ผู้นำและบริหารคน 10.4) จัดการและดูแลระบบคอมพิวเตอร์ในที่ทำงาน 10.5) จัดการข้อมูลหมู่เป้าหมายสำหรับความร่วมมือทางธุรกิจ 10.6) บริหารจัดการทรัพย์สิน/วัสดุอาคาร/โครงสร้างพื้นฐาน	F											F	F		

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวที่พัฒนามาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	แผนกงานครัว				แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
	ผู้บริหาร แผนก พ่อครัว ครัว	รอง พ่อ ครัว	ผู้ช่วย พ่อครัว หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม หวาน	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม ปัง	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม ปัง	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม ปัง	ผู้ช่วย พ่อครัว ขนม ปัง
10.7) บริการลูกค้าได้ตามมาตรฐาน	F			F				F
10.8) จัดงานตามโอกาสพิเศษ	F							
10.9) จัดเก็บและซื้อสินค้าตามรายการสินค้า								
10.10) ใช้ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	F							
10.11) สำรองและจัดการสถานที่ทำงาน								
10.12) สำรองสถานที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ								
10.13) ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน								
10.14) สนับสนุนการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	F	F	F	F				F
10.15) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน								F
10.16) จัดทำตารางการทำงานของพนักงาน								
11) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ								
ทักษะการพูดและการฟัง								
11.1) สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระบบปฏิบัติการพื้นฐานได้								
11.2) ได้ตอบโดยใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ	G	G	G	G	G	G	G	G
11.3) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า								

หมายเหตุ: C หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies); G หมายถึง สมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies) และ F หมายถึง สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competencies)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่ปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) พบว่า ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ 84 ตัวชี้วัด รายละเอียดมีดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1.1) ใช้มาตรฐานความปลอดภัยในการส่งอาหาร (1.2) ดูแลรักษาบำรุงเครื่องครัวและอุปกรณ์ (1.3) สื่อสารทางโทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ (1.4) ปฏิบัติตามระเบียบทำความสะอาดในสถานที่ทำงาน (1.5) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้สะอาดปลอดภัย (1.6) คงไว้ซึ่งความรู้ด้านอุตสาหกรรมบริการ (1.7) จัดการและเตรียมสินค้าอุปโภค (1.8) ปฏิบัติการงานธุรการทั่วไป (1.9) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (1.10) รับและแก้ปัญหาคำติชมจากลูกค้า (1.11) จัดเก็บเครื่องครัวและอาหาร (1.12) ทำงานกับผู้ร่วมงานและลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และ (1.13) ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลายได้

2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ ประกอบด้วย 18 ตัวชี้วัด ได้แก่ (2.1) ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน (2.2) สร้างและบำรุงรักษามาตรฐานการผลิตอาหาร (2.3) เตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ (2.4) รักษาและเตรียมอาหารให้ปลอดภัย (2.5) ดูแลจัดการการบริการ (2.6) วางแผนและควบคุมดูแลรายการอาหาร (2.7) วางแผนและเตรียมจัดอาหารบัพพิตแก่ลูกค้า (2.8) จัดเตรียมขนมหวานต่างๆ (2.9) จัดเตรียมและปรุงเนื้อสัตว์ (2.10) จัดเตรียมและปรุงอาหารทะเล (2.11) จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ปลอดภัยให้ถูกสุขลักษณะ (2.12) จัดเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อยและสลัด (2.13) จัดเตรียมขนมหวานประเภทช็อกโกแลตและลูกกวาด (2.14) จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น (2.15) จัดเตรียมเนื้อแก่เป็นชิ้นในขนาดที่กำหนด (2.16) จัดเตรียมซूप (2.17) จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง และ (2.18) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์อาหารต่างๆ

3) การบริหารจัดการบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ (3.1) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการด้านโภชนาการและวัฒนธรรม (3.2) ออกแบบเมนูอาหารเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด และ (3.3) คัดสรรระบบงานบริการด้านอาหารที่เหมาะสม

4) ร้านเบเกอรี่ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ (4.1) จัดการและดำเนินการประกอบการมูคาแพ (4.2) เตรียมการและจัดวางแสดง petits fours (4.3) เตรียมการและจัดวางน้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง (4.4) เตรียมการและจัดวางแสดงขนมเค้กอัลมอนต์ (marzipan) (4.5) เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์ช็อกโกแลต (4.6) เตรียมการและจัดวางอาหารหวาน (4.7) เตรียมการและจัดวางขนมหวาน ขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก (4.8) จัดเตรียมและทำเค้กและขนมปัง (4.9) จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทยีสต์ และ (4.10) จัดเตรียมและผลิตสินค้าเบเกอรี่

5) บริการอาหารและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ (5.1) ทำความสะอาด บาร์และร้านอาหารให้สะอาดเรียบร้อย (5.2) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม (5.3) รับผิดชอบการบริการแอลกอฮอล์ (5.4) จัดการอำนวยความสะดวกบาร์ (5.5) จัดเก็บห้องเก็บเหล้า (5.6) จัดเตรียมและบริการค็อกเทล (5.7) จัดเตรียมและบริการเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ (5.8) เตรียมบาร์เครื่องดื่ม (5.9) จัดเตรียมห้องครัวและพื้นที่บริการ (5.10) จัดเก็บอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ (5.11) จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ (5.12) ให้บริการอาหารในห้องพัก (5.13) บริการแบบ silver (5.14) บริการไวน์ และ (5.15) จัดเตรียมโต๊ะและอาหารไว้บริการ

6) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ (6.1) ดูแลรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

7) การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ (7.1) จัดเตรียม ทำและนำเสนอรายงานต่างๆ (7.2) จัดเตรียมและนำเสนอข้อมูลข่าวสาร (7.3) จัดทำและเก็บรักษาเอกสารและระบบสืบค้นเอกสาร และ (7.4) ทำงานร่วมกันอย่างดีในงานด้านบริหาร ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง

8) การบริหารการเงิน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ (8.1) รักษาระบบการเงินและบัญชี (8.2) จัดเตรียมและตรวจดูงบประมาณ (8.3) เตรียมรายการสถานะทางการเงิน (8.4) เตรียมรายการสถานะทางการเงินไว้เรียกดู และ (8.5) สำนักรายการอาหารและราคา

9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ (9.1) วิเคราะห์สมรรถนะตามหน้าที่กำหนด (9.2) จัดการประเมินผลเจ้าหน้าที่ในการทำงาน (9.3) จัดอบรมสำหรับกลุ่มย่อย (9.4) ประเมินผลการทำงานของพนักงาน และ (9.5) วางแผนระบบการอบรมในโปรแกรมต่างๆ

10) การบริหารและความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ (10.1) พัฒนาและจัดการระบบปฏิบัติการได้ (10.2) บริการลูกค้าให้ได้ตามมาตรฐาน (10.3) จัดงานตามโอกาสพิเศษ (10.4) ใช้ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (10.5) สำนักรวจสถานที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ (10.6) สนับสนุนการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ (10.7) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน

11) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ (11.1) สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระบบปฏิบัติการพื้นฐานได้ (11.2) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และ (11.3) อ่านและแปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้

1.2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ บริบทของประเทศไทยที่จะนำไปชี้วัดสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 32 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก	1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และลูกค้า 1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย 1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน 1.4) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย 1.5) สามารถเข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ 1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพคงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการใน 1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ 1.8) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 1.9) จัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ 1.10) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า	2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการตามขั้นตอนการสำรองห้องพัก 2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์ 2.3) ให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม 2.4) รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า 2.5) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีภาคกลางคืน

ตารางที่ 32 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	2.6) ให้บริการชนสัมภาระ 2.7) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX 2.8) ให้บริการโทรศัพท์สายเข้าและสายออก 2.9) ให้บริการข้อมูลการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ IDD
3) สมรรถนะตามหน้าที่ แผนแม่บ้าน	3.1) ให้บริการด้านห้องพักแก่ลูกค้า 3.2) ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวกและ เครื่องมือต่างๆ 3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องพักสำหรับลูกค้า 3.4) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า 3.5) มีความรู้เรื่องการใช้ยาและสารเคมีในการทำมาสะอาด
4) การรักษาความ ปลอดภัย	4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน 4.2) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ 4.3) ดูแลและควบคุมสถานการณ์ในกรณีที่พบลูกค้าที่ไม่สามารถ ควบคุมตัวเองได้ 4.4) บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บสิ่งของมีค่า ของลูกค้า 4.5) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย 4.6) วางแผนและดำเนินการอพยพออกจากอาคารเมื่อเกิด เหตุการณ์ฉุกเฉิน
5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด	5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ
6) การบริหารทั่วไป	6.1) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตาม นโยบายของผู้บริหาร 6.2) เก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่มี ประสิทธิภาพ 6.3) วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม 6.4) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 32 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
7) การบริหารการเงิน	7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง 7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ 7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน
8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์	8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน 8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม 8.3) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 8.4) กำกับและประเมินผลการทำงานในหน้าที่ประจำวันของพนักงาน 8.5) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป

ตารางที่ 32 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก พบว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังนี้ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า 9 ตัวชี้วัด (3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน 5 ตัวชี้วัด (4) การรักษาความปลอดภัย 6 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า การขาย และการตลาด 1 ตัวชี้วัด (6) การบริหารทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (7) การบริหารการเงิน 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 1 ตัวชี้วัด

สำหรับตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 33 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ
อาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1) สมรรถนะร่วมใน หน้าที่หลัก	1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และลูกค้า 1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย 1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ ทำงาน 1.4) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ ทำงาน 1.5) ดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องใช้ภายในครัว 1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ 1.8) ควบคุมและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิตตาม รายการเมนู 1.9) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น 1.10) รับฟังและแก้ปัญหาตามคำติชมของลูกค้า
2) การทำอาหารเพื่อ การพาณิชย์	2.1) ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน 2.2) สร้างและควบคุมคุณภาพการผลิตอาหาร 2.3) จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและถูก สุขอนามัย 2.4) วางแผนและควบคุมดูแลการทำอาหารตามรายการ 2.5) เตรียมการ จัดวางและนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่ม และเบเกอรี่
3) การจัดบริการอาหาร เพื่อการพาณิชย์	3.1) ออกแบบรายการอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการของ ตลาดและลูกค้า 3.2) คัดสรรและนำเสนอการจัดบริการอาหารในงานจัดเลี้ยง

ตารางที่ 33 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
4) การบริการอาหารและ เครื่องดื่ม	4.1) จัดเตรียมและทำความสะอาดบาร์ ห้องครัวและพื้นที่ให้บริการ 4.2) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกค้า 4.3) บริการเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ด้วยความรับผิดชอบ 4.4) จัดการระบบการจัดเก็บเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ 4.5) การจัดการงานบาร์ 4.6) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มค็อกเทล 4.7) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มภายในห้องพัก 4.8) จัดเตรียมและให้บริการแบบ silver 4.9) พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้และการให้บริการเครื่องดื่มประเภทไวน์
5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด	5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ
6) การบริหารทั่วไป	6.1) พัฒนา จัดเตรียมและนำเสนอรายงานประเภทต่างๆ 6.2) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ 6.3) เก็บรักษาและจัดระบบสืบค้นเอกสารที่มีประสิทธิภาพ 6.4) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร
7) การบริหารการเงิน	7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง 7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ 7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์	8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน
	8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม
	8.3) กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันของพนักงาน
	8.4) เตรียมการและจัดฝึกอบรมหัวข้อเฉพาะสำหรับพนักงานที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ
	8.5) วางแผนและดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด
	8.6) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
	8.7) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน
9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป
	9.2) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
	9.3) อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้

ตารางที่ 33 ตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังนี้ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ 5 ตัวชี้วัด (3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ 2 ตัวชี้วัด (4) การบริหารอาหารและเครื่องดื่ม 9 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า การขาย และการตลาด 1 ตัวชี้วัด (6) การบริหารทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (7) การบริหารการเงิน 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3 ตัวชี้วัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 396 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปทั่วประเทศไทย (จำนวนห้องพัก ตั้งแต่ 60 ห้องขึ้นไป) ตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) ซึ่งมีตำแหน่งงานครอบคลุมตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนและครอบคลุมกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักและให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พัก

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
- 3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
- 4) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) ที่ตั้งของสถานประกอบการ (2) จำนวนปีการประกอบกิจการ (3) จำนวนห้องพัก (4) มาตรฐานของสถานประกอบการ และ (5) รูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้ง จำนวนปีการประกอบกิจการ
จำนวนห้องพัก มาตรฐานของสถานประกอบการ และรูปแบบการบริหารงานของสถาน
ประกอบการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1) ที่ตั้งของสถานประกอบการ		
กรุงเทพมหานคร	84	21.21
ภาคกลาง	108	27.27
ภาคเหนือ	48	12.12
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	36	9.09
ภาคใต้	120	30.30
รวม	396	100.00
2) จำนวนปีการประกอบกิจการ		
1 - 15 ปี	204	51.52
16 - 30 ปี	141	35.61
31 - 45 ปี	27	6.82
46 - 60 ปี	15	3.79
61 - 75 ปี	5	1.26
76 - 90 ปี	3	0.76
91 - 105 ปี	0	0.00
105 ปีขึ้นไป	1	0.25
รวม	396	100.00
3) จำนวนห้องพัก		
60 - 159 ห้อง	141	35.61
160 - 259 ห้อง	120	30.30
260 - 359 ห้อง	45	11.36
360 - 459 ห้อง	45	11.36
460 - 559 ห้อง	15	3.79
560 - 659 ห้อง	6	1.52
660 - 759 ห้อง	15	3.79
760 - 859 ห้อง	4	1.01

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
860 – 959 ห้อง	2	0.51
960 – 1059 ห้อง	3	0.76
รวม	396	100.00
4) มาตรฐานของสถานประกอบการ		
ระดับ 2 ดาว	3	0.75
ระดับ 3 ดาว	102	25.76
ระดับ 4 ดาว	186	46.97
ระดับ 5 ดาว	105	26.52
รวม	396	100.00
5) รูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการ		
บริหารโดยเครือข่ายต่างประเทศ	108	27.27
บริหารโดยเครือข่ายในประเทศ	60	15.15
บริหารโดยเจ้าของกิจการ/ครอบครัว	228	57.58
รวม	396	100.00

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้ง จำนวนปีการประกอบกิจการ จำนวนห้องพัก มาตรฐานของสถานประกอบการ และรูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการ พบว่าที่ตั้งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.27 จำนวนปีของการประกอบกิจการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมา ได้แก่ 16-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.61 จำนวนห้องพักส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 60-159 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 35.61 รองลงมา ได้แก่ 160-259 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 30.30 มาตรฐานของสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 ดาว คิดเป็นร้อยละ 46.97 รองลงมา ได้แก่ ระดับ 5 ดาว คิดเป็นร้อยละ 26.52 และรูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บริหารโดยเจ้าของกิจการ/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา ได้แก่ บริหารโดยเครือข่ายต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 27.27

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักโดยภาพรวมและรายตัวชี้วัดนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 35 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพปัจจุบัน
	\bar{X}	S.D.	
1. สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก			
1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	3.90	0.77	มาก
1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย	3.56	0.74	มาก
1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน	3.77	0.88	มาก
1.4) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย	3.80	0.88	มาก
1.5) สามารถเข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์	3.57	0.97	มาก
1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.81	มาก
1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ	3.82	0.73	มาก
1.8) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.52	0.90	มาก
1.9) จัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ	3.57	0.84	มาก

ตารางที่ 35 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{x}	S.D.	
1.10) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.42	0.89	มาก
รวม	3.67	0.65	มาก
2. สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า			
2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการขั้นตอนการสำรอง ห้องพัก	3.93	0.71	มาก
2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์	4.02	0.78	มาก
2.3) ให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม	4.01	0.82	มาก
2.4) รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า	4.22	0.82	มากที่สุด
2.5) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีภาคกลางคืน	3.88	0.92	มาก
2.6) ให้บริการขนส่งสัมภาระ	3.95	0.76	มาก
2.7) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX	3.64	0.92	มาก
2.8) ให้บริการโทรศัพท์สายเข้าและสายออก	3.89	0.92	มาก
2.9) ให้บริการข้อมูลการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ IDD	3.59	0.92	มาก
รวม	3.90	0.65	มาก
3. สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน			
3.1) ให้บริการด้านห้องพักแก่ลูกค้า	4.02	0.66	มาก
3.2) ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกและเครื่องมือต่างๆ	3.98	0.76	มาก
3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องพักสำหรับลูกค้า	4.12	0.72	มาก
3.4) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้า ของลูกค้า	4.08	0.73	มาก
3.5) มีความรู้เรื่องการใช้น้ำยาและสารเคมีในการทำ ความสะอาด	3.78	0.82	มาก
รวม	3.99	0.63	มาก

ตารางที่ 35 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{x}	S.D.	
4. การรักษาความปลอดภัย			
4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	3.90	0.79	มาก
4.2) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ	3.97	0.96	มาก
4.3) ดูแลและควบคุมสถานการณ์ในกรณีที่พบลูกค้าที่ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้	3.79	0.86	มาก
4.4) บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ สิ่งของมีค่าของลูกค้า	4.14	0.81	มาก
4.5) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย	4.08	0.82	มาก
4.6) วางแผนและดำเนินการอพยพออกจากอาคารเมื่อ เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.98	0.92	มาก
รวม	3.98	0.73	มาก
5. การบริการลูกค้า การขายและการตลาด			
5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ	4.02	0.83	มาก
รวม	4.02	0.83	มาก
6. การบริหารทั่วไป			
6.1) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร	3.95	0.83	มาก
6.2) เก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่ มีประสิทธิภาพ	3.70	0.84	มาก
6.3) วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม	3.93	0.81	มาก
6.4) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สมัยใหม่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.65	0.89	มาก
รวม	3.78	0.73	มาก

ตารางที่ 35 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{X}	S.D.	
7. การบริหารการเงิน			
7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.72	มาก
7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมี รายงานทางการเงินที่ถูกต้อง	4.11	0.75	มาก
7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการ ตรวจสอบ	4.11	0.78	มาก
7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.83	มาก
รวม	4.02	0.69	มาก
8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน	3.73	0.78	มาก
8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม	3.64	0.85	มาก
8.3) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.75	มาก
8.4) กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประจำวันของพนักงาน	3.63	0.76	มาก
8.5) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน	3.76	0.76	มาก
รวม	3.70	0.68	มาก
9. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป	3.21	0.78	ปานกลาง
รวม	3.21	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 35 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก) จำแนกตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ ($\bar{X} = 3.82$) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย ($\bar{X} = 3.80$) และติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ สำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.02$) และให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องพักสำหรับลูกค้า ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า ($\bar{X} = 4.08$) และให้บริการด้านห้องพักแก่ลูกค้า ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

4) สมรรถนะความปลอดภัย พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บสิ่งของมีค่าของลูกค้า ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ได้แก่ อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย ($\bar{X} = 4.08$) และวางแผนและดำเนินการอพยพออกจากอาคารเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

6) การบริหารงานทั่วไป พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ได้แก่ วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม ($\bar{X} = 3.93$) และเก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

7) การบริหารการเงิน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.11$) และจัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา ได้แก่ สรรหาและคัดเลือกพนักงาน ($\bar{X} = 3.76$) และฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก) มีดังนี้

ตารางที่ 36 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{X}	S.D.	
1. สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก			
1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและลูกค้า	4.62	0.55	มากที่สุด
1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย	4.38	0.64	มากที่สุด
1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและ สุขอนามัยในที่ทำงาน	4.59	0.55	มากที่สุด
1.4) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัย ด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย	4.64	0.57	มากที่สุด
1.5) สามารถเข้าใช้และสืบค้นข้อมูลผ่านระบบ คอมพิวเตอร์	4.48	0.63	มากที่สุด
1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 36 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{X}	S.D.	
1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรม บริการ	4.57	0.59	มากที่สุด
1.8) พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	4.49	0.65	มากที่สุด
1.9) จัดการและแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ ต่างๆ	4.49	0.61	มากที่สุด
1.10) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	4.48	0.63	มากที่สุด
รวม	4.53	0.47	มากที่สุด
2. สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า			
2.1) สำรองห้องพักและดำเนินการขั้นตอนการสำรอง ห้องพัก	4.68	0.49	มากที่สุด
2.2) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์	4.67	0.59	มากที่สุด
2.3) ให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม	4.64	0.49	มากที่สุด
2.4) รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า	4.73	0.46	มากที่สุด
2.5) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีภาคกลางคืน	4.60	0.56	มากที่สุด
2.6) ให้บริการขนสัมภาระ	4.59	0.52	มากที่สุด
2.7) ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX	4.50	0.62	มากที่สุด
2.8) ให้บริการโทรศัพท์สายเข้าและสายออก	4.51	0.63	มากที่สุด
2.9) ให้บริการข้อมูลการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ IDD	4.39	0.73	มากที่สุด
รวม	4.59	0.44	มากที่สุด
3. สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน			
3.1) ให้บริการด้านห้องพักแก่ลูกค้า	4.67	0.47	มากที่สุด
3.2) ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกและเครื่องมือต่างๆ	4.64	0.49	มากที่สุด
3.3) ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องพักสำหรับลูกค้า	4.68	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 36 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{X}	S.D.	
3.4) ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้า ของลูกค้ำ	4.68	0.46	มากที่สุด
3.5) มีความรู้เรื่องการใช้ยาและสารเคมีในการทำ ความสะอาด	4.58	0.57	มากที่สุด
รวม	4.65	0.42	มากที่สุด
4. การรักษาความปลอดภัย			
4.1) จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	4.72	0.49	มากที่สุด
4.2) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ	4.72	0.48	มากที่สุด
4.3) ดูแลและควบคุมสถานการณ์ในกรณีที่พบลูกค้ำที่ ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้	4.58	0.62	มากที่สุด
4.4) บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บ สิ่งของมีค่าของลูกค้ำ	4.72	0.49	มากที่สุด
4.5) อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย	4.66	0.56	มากที่สุด
4.6) วางแผนและดำเนินการอพยพออกจากอาคารเมื่อ เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน	4.73	0.49	มากที่สุด
รวม	4.69	0.45	มากที่สุด
5. การบริการลูกค้ำ การขายและการตลาด			
5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ	4.70	0.50	มากที่สุด
รวม	4.70	0.50	มากที่สุด
6. การบริหารทั่วไป			
6.1) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร	4.63	0.56	มากที่สุด
6.2) เก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่ มีประสิทธิภาพ	4.62	0.56	มากที่สุด
6.3) วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม	4.64	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 36 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{x}	S.D.	
6.4) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.65	0.58	มากที่สุด
รวม	4.63	0.49	มากที่สุด
7. การบริหารการเงิน			
7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.49	มากที่สุด
7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมี รายงานทางการเงินที่ถูกต้อง	4.67	0.48	มากที่สุด
7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการ ตรวจสอบ	4.68	0.51	มากที่สุด
7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการ ปฏิบัติงาน	4.65	0.54	มากที่สุด
รวม	4.67	0.46	มากที่สุด
8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม	4.62	0.53	มากที่สุด
8.3) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.63	0.52	มากที่สุด
8.4) กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประจำวันของพนักงาน	4.52	0.57	มากที่สุด
8.5) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน	4.59	0.55	มากที่สุด
รวม	4.61	0.47	มากที่สุด
9. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป	4.50	0.61	มากที่สุด
รวม	4.50	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 36 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก) จำแนกตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา ได้แก่ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ($\bar{X} = 4.62$) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.59$) และติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา ได้แก่ สำรองห้องพักและดำเนินการขั้นตอนการสำรองห้องพัก ($\bar{X} = 4.68$) ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.67$) และให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องพักสำหรับลูกค้า ($\bar{X} = 4.68$) และทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื้อผ้าของลูกค้า ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือต่างๆ ($\bar{X} = 4.64$) และมีความรู้เรื่องการใช้น้ำยาและสารเคมีในการทำความสะอาด ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

4) การรักษาความปลอดภัย พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วางแผนและดำเนินการอพยพออกจากอาคารเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา ได้แก่ จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.72$) รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ ($\bar{X} = 4.72$) และบริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บสิ่งของมีค่าของลูกค้า ($\bar{X} = 4.72$)

5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$)

6) การบริหารงานทั่วไป พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา ได้แก่ วางแผน จัดการและดำเนินการประชุม ($\bar{X} = 4.64$) และให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

7) การบริหารการเงิน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ได้แก่ วางแผนดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$) และมีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.67$)

8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา ได้แก่ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.63$) และติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

2.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) ภาพรวมและรายตัวชี้วัดนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 37 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{X}	S.D.	
1. สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก			
1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนร่วมงานและลูกค้า	3.86	0.79	มาก
1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย	3.67	0.75	มาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{x}	S.D.	
1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและ สุขอนามัยในที่ทำงาน	3.80	0.80	มาก
1.4) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัย ด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย	3.83	0.78	มาก
1.5) ดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องใช้ภายใน ครัว	3.70	0.78	มาก
1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	0.78	มาก
1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรม บริการ	3.87	0.72	มาก
1.8) ควบคุมและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิต ตามรายการเมนู	3.82	0.79	มาก
1.9) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.50	0.90	มาก
1.10) รับฟังและแก้ปัญหาตามคำติชมของลูกค้า	3.81	0.82	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก
2. การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์			
2.1 ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน	3.59	0.78	มาก
2.2 สร้างและควบคุมคุณภาพการผลิตอาหาร	3.73	0.82	มาก
2.3 จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขอนามัย	3.87	0.77	มาก
2.4) วางแผนและควบคุมดูแลการทำอาหารตาม รายการ	3.78	0.78	มาก
2.5) เตรียมการ จัดวางและนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่มและเบเกอรี่	3.70	0.84	มาก
รวม	3.73	0.84	มาก
3. การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์			
3.1) ออกแบบรายการอาหารที่เหมาะสมกับความ ต้องการของตลาดและลูกค้า	3.70	0.89	มาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{x}	S.D.	
3.2) คัดสรรและนำเสนอการจัดบริการอาหารในงาน จัดเลี้ยง	3.76	0.86	มาก
รวม	3.72	0.83	มาก
4. การบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
4.1) จัดเตรียมและทำความสะอาดบาร์ ห้องครัวและ พื้นที่ให้บริการ	3.85	0.77	มาก
4.2) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ ลูกค้า	3.89	0.74	มาก
4.3) บริการเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ด้วยความ รับผิดชอบ	3.76	0.82	มาก
4.4) จัดการระบบการจัดเก็บเครื่องดื่มประเภท แอลกอฮอล์	3.78	0.82	มาก
4.5) การจัดการงานบาร์	3.52	0.77	มาก
4.6) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มค็อกเทล	3.61	0.78	มาก
4.7) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม ภายในห้องพัก	4.42	0.67	มากที่สุด
4.8) จัดเตรียมและให้บริการแบบ silver	3.46	0.79	มาก
4.9) พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้และการให้บริการ เครื่องดื่มประเภทไวน์	3.54	0.85	มาก
รวม	3.66	0.68	มาก
5. การบริการลูกค้า การขายและการตลาด			
5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ	3.74	0.82	มาก
รวม	3.74	0.82	มาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{x}	S.D.	
6. การบริหารงานทั่วไป			
6.1) พัฒนา จัดเตรียมและนำเสนอรายงานประเภท ต่างๆ	3.63	0.81	มาก
6.2) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ของสถานประกอบการ	3.64	0.85	มาก
6.3) เก็บรักษาและจัดระบบสืบค้นเอกสารที่มี ประสิทธิภาพ	3.55	0.90	มาก
6.4) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร	3.83	0.74	มาก
รวม	3.66	0.76	มาก
7. การบริหารการเงิน			
7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.79	มาก
7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมี รายงานทางการเงินที่ถูกต้อง	4.05	0.72	มาก
7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการ ตรวจสอบ	3.95	0.75	มาก
7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.72	มาก
รวม	3.96	0.69	มาก
8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน	3.70	0.87	มาก
8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม	3.64	0.82	มาก
8.3) กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประจำวันของพนักงาน	3.63	0.84	มาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพ ปัจจุบัน
	\bar{X}	S.D.	
8.4) เตรียมการและจัดฝึกอบรมหัวข้อเฉพาะสำหรับ พนักงานที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ	3.53	0.87	มาก
8.5) วางแผนและดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่ กำหนด	3.70	0.82	มาก
8.6) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้คำปรึกษาแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.89	มาก
8.7) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน	3.70	0.71	มาก
รวม	3.63	0.71	มาก
9. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป	3.24	0.86	ปานกลาง
9.2) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ลูกค้า	3.65	0.92	มาก
9.3) อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้	3.29	0.81	ปานกลาง
รวม	3.39	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 37 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) จำแนกตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ ($\bar{X}=3.87$) รองลงมา ได้แก่ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ($\bar{X}=3.86$) ควบคุมและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิตตามรายการเมนู ($\bar{X}=3.82$) รับฟังและแก้ปัญหาตามคำติชมของลูกค้า ($\bar{X}=3.81$) และปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ($\bar{X}=3.87$) รองลงมา

ได้แก่ วางแผนและควบคุมดูแลการทำอาหารตามรายการ ($\bar{X} = 3.78$) สร้างและควบคุมคุณภาพการผลิตอาหาร ($\bar{X} = 3.73$) และเตรียมการ จัดวางและนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่มและเบเกอรี่ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คัดสรรและนำเสนอการจัดบริการอาหารในงานจัดเลี้ยง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ ออกแบบรายการอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดและลูกค้า ($\bar{X} = 3.70$)

4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มภายในห้องพัก ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกค้า ($\bar{X} = 3.89$) จัดเตรียมและทำความสะอาด บาร์ ห้องครัวและพื้นที่ให้บริการ ($\bar{X} = 3.85$) และจัดการระบบการจัดเก็บเครื่องดื่มประเภท แอลกอฮอล์ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

6) การบริหารงานทั่วไป พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ รวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ ($\bar{X} = 3.64$) และพัฒนา จัดเตรียมและนำเสนอรายงานประเภทต่างๆ ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

7) การบริหารการเงิน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา ได้แก่ จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.95$) และเตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$)

8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา ได้แก่ วางแผนและดำเนินการ ฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด ($\bar{X} = 3.70$) และสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ($\bar{X} = 3.70$)

9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ($\bar{x} = 3.35$) รองลงมา ได้แก่ อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้ ($\bar{x} = 3.29$) และสนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป ($\bar{x} = 3.24$)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) มีดังนี้

ตารางที่ 38 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{x}	S.D.	
1. สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก			
1.1) สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	4.65	0.49	มากที่สุด
1.2) ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย	4.55	0.56	มากที่สุด
1.3) ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน	4.68	0.51	มากที่สุด
1.4) ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารตามหลักสุขอนามัย	4.64	0.51	มากที่สุด
1.5) ดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องใช้ภายในครัว	4.59	0.52	มากที่สุด
1.6) ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	0.56	มากที่สุด
1.7) คงไว้ซึ่งมาตรฐานการบริการในอุตสาหกรรมบริการ	4.63	0.54	มากที่สุด
1.8) ควบคุมและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิตตามรายการเมนู	4.66	0.52	มากที่สุด
1.9) ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	4.58	0.58	มากที่สุด
1.10) รับฟังและแก้ปัญหาตามคำติชมของลูกค้า	4.70	0.49	มากที่สุด
รวม	4.62	0.43	มากที่สุด

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ฝึกของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{x}	S.D.	
2. การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์			
2.1) ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน	4.52	0.61	มากที่สุด
2.2) สร้างและควบคุมคุณภาพการผลิตอาหาร	4.58	0.59	มากที่สุด
2.3) จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขอนามัย	4.66	0.52	มากที่สุด
2.4) วางแผนและควบคุมดูแลการทำอาหารตาม รายการ	4.59	0.55	มากที่สุด
2.5) เตรียมการ จัดวางและนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่มและเบเกอรี่	4.55	0.61	มากที่สุด
รวม	4.58	0.51	มากที่สุด
3. การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์			
3.1) ออกแบบรายการอาหารที่เหมาะสมกับความ ต้องการของตลาดและลูกค้า	4.56	0.58	มากที่สุด
3.2) คัดสรรและนำเสนอการจัดบริการอาหารในงาน จัดเลี้ยง	4.56	0.58	มากที่สุด
รวม	4.56	0.55	มากที่สุด
4. การบริการอาหารและเครื่องดื่ม			
4.1) จัดเตรียมและทำความสะอาดบาร์ ห้องครัวและ พื้นที่ให้บริการ	4.60	0.54	มากที่สุด
4.2) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ ลูกค้า	4.62	0.52	มากที่สุด
4.3) บริการเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ด้วยความ รับผิดชอบ	4.53	0.57	มากที่สุด
4.4) จัดการระบบการจัดเก็บเครื่องดื่มประเภท แอลกอฮอล์	4.53	0.59	มากที่สุด
4.5) การจัดการงานบาร์	4.44	0.61	มากที่สุด
4.6) จัดเตรียมและให้บริการเครื่องดื่มค็อกเทล	4.42	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{x}	S.D.	
4.7) จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม ภายในห้องพัก	4.46	0.65	มากที่สุด
4.8) จัดเตรียมและให้บริการแบบ silver	4.38	0.70	มากที่สุด
4.9) พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้และการให้บริการ เครื่องดื่มประเภทไวน์	4.50	0.61	มากที่สุด
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด
5. การบริการลูกค้า การขายและการตลาด			
5.1) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ	4.53	0.59	มากที่สุด
รวม	4.53	0.59	มากที่สุด
6. การบริหารงานทั่วไป			
6.1) พัฒนา จัดเตรียมและนำเสนอรายงานประเภท ต่างๆ	4.53	0.57	มากที่สุด
6.2) รวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ของสถานประกอบการ	4.52	0.56	มากที่สุด
6.3) เก็บรักษาและจัดระบบสืบค้นเอกสารที่มี ประสิทธิภาพ	4.49	0.59	มากที่สุด
6.4) ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร	4.57	0.57	มากที่สุด
รวม	4.53	0.53	มากที่สุด
7. การบริหารการเงิน			
7.1) ดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.63	0.53	มากที่สุด
7.2) มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมี รายงานทางการเงินที่ถูกต้อง	4.66	0.49	มากที่สุด
7.3) จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการ ตรวจสอบ	4.64	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ฝึกของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	n = 396		สภาพที่พึง ประสงค์
	\bar{x}	S.D.	
7.4) เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการ ปฏิบัติงาน	4.62	0.52	มากที่สุด
รวม	4.64	0.49	มากที่สุด
8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์			
8.1) ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
8.2) ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม	4.61	0.49	มากที่สุด
8.3) กำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประจำวันของพนักงาน	4.58	0.54	มากที่สุด
8.4) เตรียมการและจัดฝึกอบรมหัวข้อเฉพาะสำหรับ พนักงานที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ	4.55	0.56	มากที่สุด
8.5) วางแผนและดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่ กำหนด	4.57	0.54	มากที่สุด
8.6) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้คำปรึกษาแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.54	มากที่สุด
8.7) สรรหาและคัดเลือกพนักงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
รวม	4.59	0.45	มากที่สุด
9. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
9.1) สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป	4.46	0.67	มากที่สุด
9.2) เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ลูกค้า	4.64	0.54	มากที่สุด
9.3) อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้	4.54	0.59	มากที่สุด
รวม	4.55	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 38 สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) จำแนกตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังนี้

1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รับฟังและแก้ปัญหาตามคำติชมของลูกค้า ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.68$) ควบคุมและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิตตามรายการเมนู ($\bar{X} = 4.66$) และสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา ได้แก่ วางแผนและควบคุมดูแลการทำอาหารตามรายการ ($\bar{X} = 4.59$) สร้างและควบคุมคุณภาพการผลิตอาหาร ($\bar{X} = 4.58$) และเตรียมการ จัดวางและนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องดื่มและเบเกอรี่ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ออกแบบรายการอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดและลูกค้า ($\bar{X} = 4.56$) และคัดสรรและนำเสนอการจัดบริการอาหารในงานจัดเลี้ยง ($\bar{X} = 4.56$)

4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดเตรียมและให้บริการอาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกค้า ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา ได้แก่ จัดเตรียมและทำความสะอาดบาร์ ห้องครัวและพื้นที่ให้บริการ ($\bar{X} = 4.60$) บริการเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ด้วยความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.53$) และจัดการระบบการจัดเก็บเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)

6) การบริหารงานทั่วไป พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.57$)

รองลงมา ได้แก่ พัฒนา จัดเตรียมและนำเสนอรายงานประเภทต่างๆ ($\bar{x} = 4.53$) และรวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ ($\bar{x} = 4.52$) ตามลำดับ

7) การบริหารการเงิน พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.66$) รองลงมา ได้แก่ จัดเตรียมรายงานสถานะทางการเงินเพื่อการตรวจสอบ ($\bar{x} = 4.64$) และดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.63$)

8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.61$) และสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ($\bar{x} = 4.60$)

9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่าสถานประกอบการมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) และรายตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เริ่มต้นการสอนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ($\bar{x} = 4.64$) รองลงมา ได้แก่ อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้ ($\bar{x} = 4.54$) และสนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.46$)

3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

3.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก จำแนกตามองค์ประกอบนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของ ไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	n = 396		n = 396		t	sig
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. สมรรถนะรวมในหน้าที่หลัก	3.67	0.65	4.53	0.47	-27.59***	.000
2. สมรรถนะตามหน้าที่แผนก ส่วนหน้า	3.90	0.65	4.59	0.44	-24.33***	.000
3. สมรรถนะตามหน้าที่แผนก แม่บ้าน	3.99	0.63	4.65	0.41	-24.01***	.000
4. การรักษาความปลอดภัย	3.98	0.73	4.69	0.45	-21.69***	.000
5. การบริการลูกค้า การขาย และการตลาด	4.02	0.83	4.70	0.50	-19.05***	.000
6. การบริหารทั่วไป	3.78	0.73	4.63	0.49	-23.09***	.000
7. การบริหารการเงิน	4.01	0.69	4.67	0.46	-21.43***	.000
8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.71	0.68	4.61	0.47	-27.96***	.000
9. ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.21	0.78	4.50	0.61	-31.52***	.000
รวม	3.81	0.59	4.61	0.40	-29.52***	.000

หมายเหตุ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก โดยภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานประกอบการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ทั้งองค์ประกอบของสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน การรักษาความปลอดภัย การบริการลูกค้า การขายและการตลาด การบริหารทั่วไป การบริหารการเงิน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

3.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร จำแนกตามองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะ อาเซียน	n = 396		n = 396		t	sig
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่ พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก	3.74	0.65	4.62	0.43	-28.97***	.000
2. การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์	3.73	0.69	4.58	0.51	-27.38***	.000
3. การจัดบริการอาหารเพื่อการ พาณิชย์	3.72	0.83	4.56	0.55	-21.85***	.000
4. การบริการอาหารและ เครื่องดื่ม	3.66	0.68	4.51	0.51	-27.58***	.000
5. การบริการลูกค้า การขายและ การตลาด	3.74	0.82	4.53	0.59	-21.19***	.000
6. การบริหารทั่วไป	3.66	0.76	4.52	0.53	-24.35***	.000

ตารางที่ 40 (ต่อ)

7.	การบริหารการเงิน	3.96	0.69	4.64	0.49	-21.97***	.000
8.	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.63	0.71	4.59	0.45	-27.35***	.000
9.	ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	3.39	0.77	4.54	0.55	-28.71***	.000
	รวม	3.70	0.62	4.58	0.45	-30.14***	.000

ตารางที่ 40 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร โดยภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานประกอบการณ์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ทั้งในองค์ประกอบของสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ การจัดการอาหารเพื่อการพาณิชย์ การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การบริการลูกค้า การขายและการตลาด การบริหารงานทั่วไป การบริหารการเงิน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

4) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

4.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก จำแนกตามองค์ประกอบนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 41 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก	3.67	0.65	4.53	0.47	0.23	3
2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า	3.90	0.65	4.59	0.44	0.18	5
3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน	3.99	0.63	4.65	0.41	0.17	6
4) การรักษาความปลอดภัย	3.98	0.73	4.69	0.45	0.18	5
5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด	4.02	0.83	4.70	0.50	0.17	6
6) การบริหารทั่วไป	3.78	0.73	4.63	0.49	0.22	4
7) การบริหารการเงิน	4.01	0.69	4.67	0.46	0.16	7
8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.71	0.68	4.61	0.47	0.24	2
9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.21	0.78	4.50	0.61	0.40	1
รวม	3.81	0.59	4.61	0.40	0.22	-

ตารางที่ 41 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก) พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม (PNI_{modified}=0.22) พิจารณาจำแนกตามรายการสมรรถนะเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

อันดับ 1 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (PNI_{modified}=0.40)

อันดับ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (PNI_{modified}=0.24)

อันดับ 3 สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก (PNI_{modified}=0.23)

อันดับ 4 การบริหารทั่วไป ($PNI_{\text{modified}}=0.22$)

อันดับ 5 สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า ($PNI_{\text{modified}}=0.18$)

และการรักษาความปลอดภัย ($PNI_{\text{modified}}=0.18$)

อันดับ 6 สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน ($PNI_{\text{modified}}=0.17$)

และการบริการลูกค้า การขายและการตลาด ($PNI_{\text{modified}}=0.17$)

อันดับ 7 การบริหารการเงิน ($PNI_{\text{modified}}=0.16$)

4.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร จำแนกตามองค์ประกอบนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 42 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร)

สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI_{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก	3.74	0.65	4.62		
2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์	3.73	0.69	4.58	0.51	0.23	4
3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์	3.72	0.83	4.56	0.55	0.23	4
4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม	3.66	0.68	4.51	0.51	0.23	4
5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด	3.74	0.82	4.53	0.59	0.21	5
6) การบริหารทั่วไป	3.66	0.76	4.52	0.53	0.23	4
7) การบริหารการเงิน	3.96	0.69	4.64	0.49	0.17	6
8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.63	0.71	4.59	0.45	0.26	2
9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	3.39	0.77	4.54	0.55	0.34	1
รวม	3.70	0.62	4.58	0.45	0.24	-

ตารางที่ 42 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{\text{modified}}=0.24$) พิจารณาจำแนกตามรายการสมรรถนะเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

อันดับ 1 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ($PNI_{\text{modified}}=0.34$)

อันดับ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($PNI_{\text{modified}}=0.26$)

อันดับ 3 สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก ($PNI_{\text{modified}}=0.24$)

อันดับ 4 การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)

การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)

การบริการอาหารและเครื่องดื่ม ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)

และการบริหารทั่วไป ($PNI_{\text{modified}}=0.23$)

อันดับ 5 การบริการลูกค้า การขายและการตลาด ($PNI_{\text{modified}}=0.21$)

อันดับ 6 การบริหารการเงิน ($PNI_{\text{modified}}=0.17$)

กล่าวโดยสรุป ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวชี้วัดที่เหมาะสมต่อการวัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า 9 ตัวชี้วัด (3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน 5 ตัวชี้วัด (4) การรักษาความปลอดภัย 6 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า (6) การขายและการตลาด 1 ตัวชี้วัด (7) การบริหารทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 1 ตัวชี้วัด สำหรับกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ 5 ตัวชี้วัด (3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ 2 ตัวชี้วัด (4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม 9 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด 1 ตัวชี้วัด (6) การบริหารงานทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (7) การบริหารการเงิน 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3 ตัวชี้วัด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน สรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้ง จำนวนปีการประกอบกิจการ จำนวนห้องพัก มาตรฐานของสถานประกอบการ และรูปแบบการบริหารงานของสถาน

ประกอบการ พบว่าที่ตั้งของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.27 กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 21.21 ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 12.12 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 9.09 จำนวนปีการประกอบกิจการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมา ได้แก่ 16-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.61 และ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.82 จำนวนห้องพักส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 60-159 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 35.61 รองลงมา ได้แก่ 160-259 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 30.30 และ 260-359 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 11.36 มาตรฐานของสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4 ดาว คิดเป็นร้อยละ 46.97 รองลงมา ได้แก่ ระดับ 5 ดาว คิดเป็นร้อยละ 26.52 และ ระดับ 3 ดาว คิดเป็นร้อยละ 25.76 นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารงานของสถานประกอบการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บริหารโดยเจ้าของกิจการ/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา ได้แก่ บริหารโดยเครือข่ายต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ บริหารโดยเครือข่ายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 15.15

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

2.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบการบริการลูกค้า การขายและการตลาด องค์ประกอบการบริหารการเงิน องค์ประกอบสมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน องค์ประกอบการรักษาความปลอดภัย องค์ประกอบสมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า องค์ประกอบการบริหารทั่วไป องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก ตามลำดับ สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบการบริการลูกค้า การขายและการตลาด องค์ประกอบการรักษาความปลอดภัย องค์ประกอบการบริหารการเงิน องค์ประกอบสมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน องค์ประกอบการบริหารทั่วไป องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า องค์ประกอบสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก และ องค์ประกอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

2.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบการบริหารการเงิน องค์ประกอบสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก องค์ประกอบการบริการลูกค้า การขายและการตลาด องค์ประกอบการทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ องค์ประกอบการจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ องค์ประกอบการบริการอาหารและเครื่องดื่ม องค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบการบริหารการเงิน องค์ประกอบสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก องค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบการทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ องค์ประกอบการจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ องค์ประกอบความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ องค์ประกอบการบริการลูกค้า การขายและการตลาด องค์ประกอบการบริหารงานทั่วไป และองค์ประกอบการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ตามลำดับ

3) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

3.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก พบว่าสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

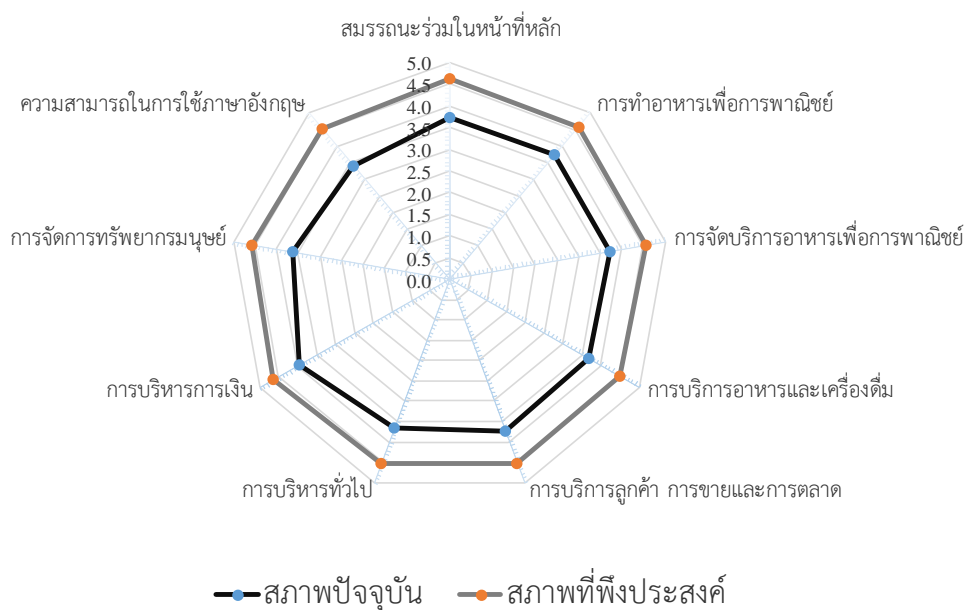
4) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

4.1) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก พบว่าความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนกลุ่มกำลังคนให้บริการด้านที่พัก สูงสุด ได้แก่ ความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก และน้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารการเงิน รายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 16 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก)

4.2) กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร) สูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก และน้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารการเงิน รายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 17 ความต้องการจำเป็นของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร)

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นสรุปได้ว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานอาเซียนค่อนข้างดีและไม่ขาดแคลนในปัจจุบัน พิจารณาจากสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2557: 111-124) พบว่าสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยเฉพาะแผนกแม่บ้านในภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จำนวนกำลังคนที่มีเจตคติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานมีจำนวน ร้อยละ 91.27 นับเป็นจำนวนที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับภาพลักษณ์ของคนไทยอันเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปว่ามีจิตใจบริการที่ดี มีความเมตตา เอื้ออาทร นับเป็นคุณลักษณะของคนไทยอันเป็นที่ยกย่องของคนทั่วโลก

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักและกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานประกอบการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน สอดคล้องกับการศึกษาของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2557: 111-124) พบว่าสมรรถนะด้านต่างๆ ของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยเฉพาะแผนกแม่บ้านเมื่อพิจารณาในภาพรวมยังมีสมรรถนะไม่เพียงพอตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนด้วยเป็นเพราะกำลังคนวิชาชีพ

ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยยังไม่คุ้นเคยต่อสมรรถนะมาตรฐานอันเป็นที่คาดหวังของอาเซียนซึ่งยังไม่เป็นที่รับรู้รับทราบโดยทั่วไป ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่ากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยควรจะต้องเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถที่อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามข้อตกลงร่วมอาเซียนเป็นการเร่งด่วนเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเปิดการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน

ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักและกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารยังอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของชินชนก โควิน และคณะ (2557:125-132) พบว่าสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยเฉพาะแผนกแม่บ้านยังมีสมรรถนะไม่เพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนโดยมีจำนวนที่มีผลการประเมินระดับผ่านขึ้นไป เพียง 11.18% ซึ่งเป็นปริมาณที่ค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับการรับรู้ของสังคมไทยที่ผ่านมาว่า มาตรฐานการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยโดยทั่วไปยังเป็นรองประเทศเพื่อนบ้านจึงเป็นปัญหาอุปสรรคปัญหา ระดับชาติและสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งพัฒนาในทุกระดับอย่างจริงจัง และสามารถต่อยอดให้เป็นทักษะด้านภาษาแบบมืออาชีพ รัฐบาลต้องทุ่มเทงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาภาษาต่างประเทศอย่างจริงจัง รวมทั้งสถาบันการศึกษาต้องเน้นยกมาตรฐานด้านภาษาต่างประเทศให้เทียบเท่ามาตรฐานผู้ไปทำงานในต่างประเทศ และที่สำคัญภาครัฐต้องกำหนดให้การพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษเป็นวาระเร่งด่วนแห่งชาติเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมยุคใหม่ต่อไป (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553)

บทที่ 5

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

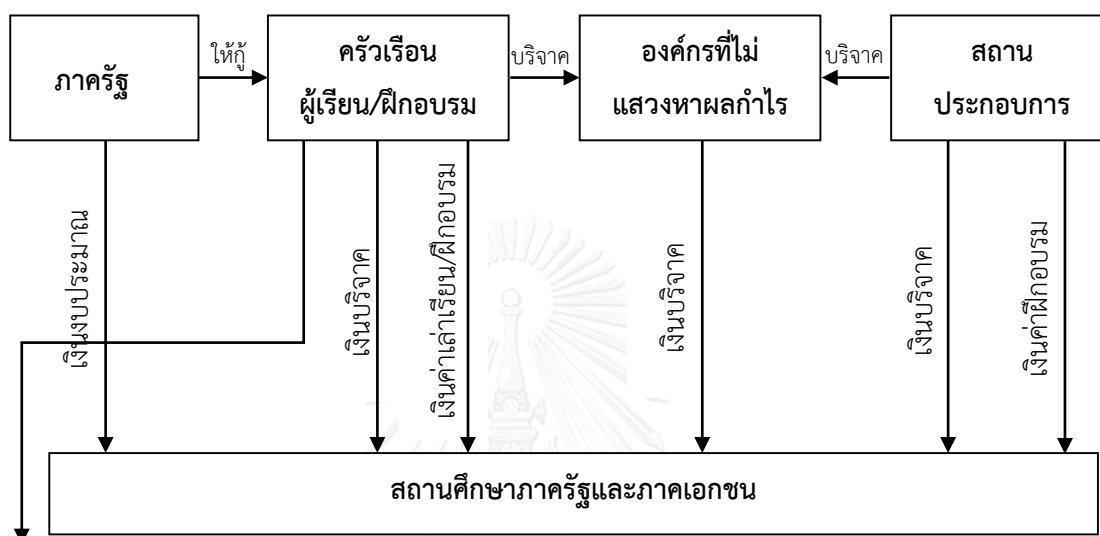
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ากรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 4 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ (Public Sector) ภาคครัวเรือน (Household Sector) สถานประกอบการ (Entrepreneur) และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organisation) (UNESCO, 2011 และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) ผู้ลงทุนทางการศึกษาทั้ง 4 ภาคส่วนมีค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่สำคัญๆ 5 ประเภท ได้แก่ (1) งบประมาณแผ่นดินจากรัฐและเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เงินบำรุงการศึกษา ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมที่สถานศึกษาจัดเก็บ (3) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาคจากภาค

ครัวเรือนหรือสถานประกอบการ (4) เงินที่ภาคครัวเรือนหรือสถานประกอบการจ่ายเพื่อการศึกษาที่นอกเหนือจากค่าเล่าเรียน และ (5) เงินขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริจาคเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548)

กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพที่ 18 ดังนี้



ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

ภาพที่ 18 กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ที่มา: ปรับปรุงจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548)

1) ภาครัฐ มีลักษณะการใช้จ่ายผ่านรัฐบาลส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นไปยังสถานศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน (Direct Public Expenditures) ที่จัดให้มีการเรียนการสอนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก นอกจากนี้ เงินงบประมาณบางส่วนจ่ายไปในลักษณะโดยอ้อม (Indirect Transfers and Payments) ผ่านผู้เรียน หรือครัวเรือน หรือผู้ฝึกอบรม ในรูปเงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ ทุนการศึกษา และเงินกู้เพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรม

2) ภาคครัวเรือนมีลักษณะการใช้จ่ายจำแนกได้ดังนี้ (1) รายจ่ายที่เป็นค่าเล่าเรียนหรือค่าฝึกอบรมที่ให้ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (2) รายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้า ค่าหนังสือ ค่าเอกสาร และ (3) ค่าใช้จ่ายประจำวันหรือค่าเบี้ยเลี้ยง นอกจากนี้ยังมีเงินบริจาคที่ให้กับสถานศึกษาหรือสถาบันฝึกอบรมและเงินบริจาคที่ให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

3) สถานประกอบการมีรายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรและให้กับสถานศึกษาในรูปทุนการศึกษาหรือสิ่งของ รายจ่ายอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการ

พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการฝึกอบรมที่จัดโดยสถานศึกษาต่างๆ รวมทั้งรายจ่ายที่เกิดจากการฝึกอบรมที่จัดทำกันเองในหน่วยงานเพื่อฝึกอบรมยกระดับขีดความสามารถและฝึกอบรมเปลี่ยนงานหรืออาชีพ

4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นภาคส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ในด้านหนึ่งเป็นผู้รับเงินบริจาคจากทั้งภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ ส่วนอีกด้านหนึ่งก็เป็นผู้จ่ายเงินสนับสนุนภารกิจตามวัตถุประสงค์การก่อตั้งองค์กรในรายจ่ายที่เกิดขึ้นนั้นมักมีรายจ่ายที่เกี่ยวกับการศึกษาด້วยเช่นกัน

สำหรับการจำแนกรายการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า (1) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ จำแนกเป็น 12 รายการ (2) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน จำแนกเป็น 5 รายการ (3) รายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ จำแนกเป็น 7 รายการ และ (4) รายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 2 รายการ รายละเอียดมีดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2558)

**ตารางที่ 43 รายการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน**

ผู้ลงทุนทางการศึกษา	รายการใช้จ่าย
1) ภาครัฐ	1.1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 1.2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา 1.3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน 1.4) รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ 1.5) รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหารและค่าสาธารณูปโภค 1.6) รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา 1.7) รายจ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง 1.8) รายจ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา 1.9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา 1.10) ทุนการศึกษา

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ผู้ลงทุนทางการศึกษา	รายการใช้จ่าย
	1.11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน 1.12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2) ภาคครัวเรือน	2.1) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ 2.2) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน 2.3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล 2.4) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร 2.5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา
3) สถานประกอบการ	3.1) รายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร 3.2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง 3.3) รายจ่ายที่ให้แกสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์และเงินให้เปล่า 3.4) ทุนการศึกษา 3.5) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา 3.6) รายจ่ายเพื่อการวิจัยและการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน 3.7) รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	4.1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา 4.2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา

ตารางที่ 43 รายการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน สามารถจำแนกได้ทั้งสิ้น 26 รายการ จำแนกได้ดังนี้ (1) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ จำนวน 12 รายการ ได้แก่ (1.1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (1.2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา (1.3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (1.4) รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ (1.5) รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค (1.6) รายจ่ายเพื่อ

ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา (1.7) รายจ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง (1.8) รายจ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา (1.9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (1.10) ทุนการศึกษา (1.11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน และ (1.12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน จำนวน 5 รายการ ได้แก่ (2.1) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ (2.2) ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน (2.3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์การการกุศล (2.4) เงินบริจาคให้องค์การการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร และ (2.5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา (3) รายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ จำนวน 7 รายการ ได้แก่ (3.1) รายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (3.2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง (3.3) รายจ่ายที่ให้แกสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า (3.4) ทุนการศึกษา (3.5) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา (3.6) รายจ่ายเพื่อการวิจัยและการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน และ (3.7) รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (4) รายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 2 รายการ ได้แก่ (4.1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา และ (4.2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ประกอบด้วย 4 ภาคส่วนที่สำคัญ ได้แก่ (1) ภาครัฐ (Public Sector) (2) ภาคครัวเรือน (Household Sector) (3) สถานประกอบการ (Entrepreneur) และ (4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organisation) และผลการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ารายการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสามารถจำแนกออกเป็น 26 รายการ ได้แก่ (1) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ จำแนกเป็น 12 รายการ (2) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน จำแนกเป็น 5 รายการ (3) รายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ จำแนกเป็น 7 รายการ และ (4) รายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 2 รายการ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาและผลการวิเคราะห์รายการใช้จ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาไปใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อหาความต้องการจำเป็นนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในตอนต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน จำแนกตามกรอบการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ (1) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ (2) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน (3) รายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ และ (4) รายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

2.1) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 44 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) ภาครัฐ	2.56	0.33	1
2) ภาคครัวเรือน	1.98	0.45	2
3) สถานประกอบการ	1.71	0.32	3
4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	1.18	0.38	4

ตารางที่ 44 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยภาพรวม พบว่า ภาครัฐมีการลงทุนทางการศึกษามีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{x}=2.56$, S.D.=0.33) อันดับ 2 ได้แก่ ภาคครัวเรือน ($\bar{x}=1.98$, S.D.=0.45) อันดับ 3 ได้แก่ สถานประกอบการ ($\bar{x}=1.71$, S.D.=0.32) และ อันดับ 4 ได้แก่ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ($\bar{x}=1.18$, S.D.=0.38)

2.1.1) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐมีดังนี้

ตารางที่ 45 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา ของภาครัฐ	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	4.09	0.30	2
2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา	2.00	0.45	8
3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	3.09	0.30	3
4) รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์	1.82	0.40	9
5) รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค	4.64	0.50	1
6) รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา	1.09	0.30	11
7) รายจ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง	2.18	0.40	7
8) รายจ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา	2.00	0.00	8
9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.00	0.00	4
10) ทูนการศึกษา	2.91	0.30	5
11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน	2.45	0.52	6
12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	1.45	0.52	10
รวม	2.56	0.33	-

ตารางที่ 45 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ พบว่ารายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ (ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค) มีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.50) อันดับ 2 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต (การสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา) ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.30) อันดับ 3 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน) ($\bar{X}=3.09$, S.D.=0.30) อันดับ 4 ได้แก่ เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.00) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของภาครัฐมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการส่งเสริมวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.30)

2.1.2) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐมีดังนี้

ตารางที่ 46 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา ของภาครัฐ	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาใน สถานศึกษาของรัฐ	2.27	0.47	2
2) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาใน สถานศึกษาเอกชน	2.45	0.52	1
3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่ สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล	2.18	0.40	3
4) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้ แสวงหาผลกำไร	1.91	0.45	4
5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	1.09	0.30	5
รวม	1.98	0.45	-

ตารางที่ 46 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 2.45$, S.D.=0.52) อันดับ 2 ได้แก่ ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ ($\bar{X} = 2.27$, S.D.=0.47) และอันดับ 3 ได้แก่ รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล ($\bar{X} = 2.18$, S.D.=0.40) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของภาคครัวเรือนมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.09$, S.D.=0.30)

2.1.3) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการมีดังนี้

ตารางที่ 47 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ

สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา ของสถานประกอบการ	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1) รายจ่ายในรูปแบบเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	1.09	0.30	5
2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง	2.09	0.54	2
3) รายจ่ายที่ให้แกสถานศึกษาในรูปแบบเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า	1.18	0.40	6
4) ทุนการศึกษา	1.91	0.30	3
5) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา	1.82	0.40	4
6) รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	1.00	0.00	7
7) รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.91	0.30	1
รวม	1.71	0.32	-

ตารางที่ 47 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่ารายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=2.91$, S.D.=0.30) อันดับ 2 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง ($\bar{X}=2.09$, S.D.=0.54) และอันดับ 3 ได้แก่ ทุนการศึกษา ($\bar{X}=1.91$, S.D.=0.30) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของสถานประกอบการมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน ($\bar{X}=1.00$, S.D.=0.00)

2.1.4) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีดังนี้

ตารางที่ 48 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษา ขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	\bar{X}	S.D.	อันดับ
1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	1.27	0.47	1
2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุน การศึกษา	1.09	0.30	2
รวม	1.18	0.38	-

ตารางที่ 48 สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าเงินบริจาคให้กับสถานศึกษามีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=1.27$, S.D.=0.47) อันดับ 2 ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา ($\bar{X}=1.09$, S.D.=0.30)

2.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและจำแนกตามรายจ่ายของผู้ลงทุนทางการศึกษาโดยภาพรวมนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 49 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยภาพรวม

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) ภาครัฐ	3.72	0.43	4
2) ภาคครัวเรือน	3.69	0.53	3
3) สถานประกอบการ	4.06	0.44	1
4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	3.91	0.51	2

ตารางที่ 49 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยภาพรวม พบว่าสถานประกอบการมีน้ำหนัค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 (\bar{x} =4.06, S.D.=0.44) อันดับ 2 ได้แก่ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (\bar{x} =3.91, S.D.=0.51) อันดับ 3 ได้แก่ ภาคครัวเรือน (\bar{x} =3.69, S.D.=0.53) และอันดับ 4 ได้แก่ ภาครัฐ (\bar{x} =3.72, S.D.=0.43)

2.2.1) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

ตารางที่ 50 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา ของภาครัฐ	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	4.18	0.40	1
2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.18	0.40	1
3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	3.27	0.47	6
4) รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์	4.09	0.54	2
5) รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค	2.18	0.40	8
6) รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา	4.09	0.54	2
7) รายจ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง	3.00	0.45	7
8) รายจ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา	4.00	0.00	3
9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.91	0.54	4
10) ทุนการศึกษา	4.18	0.40	1
11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน	3.45	0.69	5
12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	4.09	0.54	2
รวม	3.72	0.43	-

ตารางที่ 50 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ พบว่ารายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต (สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา และทุนการศึกษา มีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{x}=4.18$, S.D.=0.40) อันดับ 2 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา และเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.54) อันดับ 3 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.00) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของภาครัฐมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค ($\bar{x}=2.18$, S.D.=0.40)

2.2.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐไว้เรียน

ตารางที่ 51 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐไว้เรียน

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา ของภาครัฐไว้เรียน	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาใน สถานศึกษาของรัฐ	3.27	0.47	4
2) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาใน สถานศึกษาเอกชน	3.27	0.47	4
3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่ สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล	4.18	0.40	2
4) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้ แสวงหาผลกำไร	4.27	0.47	1
5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	3.45	0.82	3
รวม	3.69	0.53	-

ตารางที่ 51 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าเงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไรมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.47) อันดับ 2 ได้แก่ รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.47) อันดับ 3 ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา ($\bar{x}=3.45$, S.D.=0.82) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของภาคครัวเรือนมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐ และค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ($\bar{x}=3.27$, S.D.=0.47)

2.2.3) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ

ตารางที่ 52 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา ของสถานประกอบการ	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) รายจ่ายในรูปแบบเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	4.82	0.40	1
2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง	4.09	0.30	4
3) รายจ่ายที่ให้แก่สถานศึกษาในรูปแบบเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า	4.27	0.47	2
4) ทุนการศึกษา	3.55	0.69	7
5) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา	3.64	0.50	6

ตารางที่ 52 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา ของสถานประกอบการ	\bar{x}	S.D.	อันดับ
6) ใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถกำลังคน	4.18	0.40	3
7) ใช้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.91	0.30	5
รวม	4.06	0.44	-

ตารางที่ 52 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่ารายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{x}=4.82$, S.D.=0.40) อันดับ 2 ได้แก่ รายจ่ายที่ให้แก่อสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.47) และอันดับ 3 ได้แก่ ใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน ($\bar{x}=4.18$, S.D.=0.40) สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนของสถานประกอบการมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ทุนการศึกษา ($\bar{x}=3.55$, S.D.=0.69)

2.2.4) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

ตารางที่ 53 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา ขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	\bar{x}	S.D.	อันดับ
1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	4.36	0.50	1
2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุน การศึกษา	3.45	0.52	2
รวม	3.91	0.51	-

ตารางที่ 53 สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าเงินบริจาคให้กับสถานศึกษามีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.50) อันดับ 2 ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา ($\bar{x}=3.45$, S.D.=0.52)

กล่าวโดยสรุป สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย พบว่าภาครัฐเป็นภาคส่วนที่ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร สำหรับการใช้จ่ายทางการศึกษาของภาครัฐสูงสุด ได้แก่ การใช้จ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้างค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค รองลงมา ได้แก่ รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีแนวโน้มลดลง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน พบว่าสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะการบริจาคเงินและทรัพย์สินให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อนำไปผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนต่อไป

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยไปคำนวณหาความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Modified Priority Needs Index หรือดัชนี $PNI_{modified}$ เพื่อจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามกรอบการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ (1) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ (2) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน (3) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ และ (4) ใช้จ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมาคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index หรือดัชนี $PNI_{modified}$ แล้วนำค่า $PNI_{modified}$ ที่ได้มาจัดเรียงอันดับ (Set Priority) ความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ผลการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมของผู้ลงทุนทางการศึกษานำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 54 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยภาพรวม

การลงทุนทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		$PNI_{modified}$	อันดับ
			ประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1) ภาครัฐ	2.56	0.33	3.72	0.43	0.31	4
2) ภาคครัวเรือน	1.98	0.45	3.69	0.53	0.46	3
3) สถานประกอบการ	1.71	0.32	4.06	0.44	0.58	2
4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	1.18	0.38	3.91	0.51	0.70	1
รวม	1.86	0.37	3.85	0.48	0.51	-

ตารางที่ 54 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยภาพรวม พบว่าระดับความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน อันดับ 1 ได้แก่ การลงทุนทาง

การศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ($PNI_{\text{modified}}=0.70$) อันดับ 2 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ($PNI_{\text{modified}}=0.58$) อันดับ 3 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน ($PNI_{\text{modified}}=0.46$) และอันดับ 4 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ($PNI_{\text{modified}}=0.31$)

3.1) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐมีดังนี้

ตารางที่ 55 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI_{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	4.09	0.30	4.18		
2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา	2.00	0.45	4.18	0.40	0.52	4
3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	3.09	0.30	3.27	0.47	0.06	10
4) รายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครูอาจารย์	1.82	0.40	4.09	0.54	0.56	3
5) รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค	4.64	0.50	2.18	0.40	-1.13	12
6) รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา	1.09	0.30	4.09	0.54	0.73	1
7) รายจ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง	2.18	0.40	3.00	0.45	0.27	9

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	8) ใช้จ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา	2.00	0.00	4.00		
9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.00	0.00	3.91	0.54	0.23	8
10) ทุนการศึกษา	2.91	0.30	4.18	0.40	0.30	6
11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน	2.45	0.52	3.45	0.69	0.29	7
12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	1.45	0.52	4.09	0.54	0.65	2
รวม	2.56	0.33	3.72	0.43	0.31	-

ตารางที่ 55 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม (PNI_{modified}=0.31) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

- อันดับ 1 ใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา (PNI_{modified}=0.73)
- อันดับ 2 เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน (PNI_{modified}=0.65)
- อันดับ 3 ใช้จ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ (PNI_{modified}=0.56)
- อันดับ 4 ใช้จ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา (PNI_{modified}=0.52)
- อันดับ 5 ใช้จ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา (PNI_{modified}=0.50)
- อันดับ 6 ทุนการศึกษา (PNI_{modified}=0.30)
- อันดับ 7 เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน (PNI_{modified}=0.29)
- อันดับ 8 เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (PNI_{modified}=0.23)
- อันดับ 9 ใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง (PNI_{modified}=0.27)

อันดับ 10 รายจ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียน
การสอน ($PNI_{\text{modified}}=0.06$)

อันดับ 11 รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ การสนับสนุนการจัดการศึกษา
และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.02$)

อันดับ 12 รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร
และค่าสาธารณูปโภค ($PNI_{\text{modified}}=-1.13$)

3.2) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้าน
การศึกษาของภาคครัวเรือนมีดังนี้

**ตารางที่ 56 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน**

ประเด็น	สภาพ ปัจจุบัน		สภาพที่ พึงประสงค์		PNI_{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียม การศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ	2.27	0.47	3.27		
2) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียม การศึกษาในสถานศึกษาเอกชน	2.45	0.52	3.27	0.47	0.25	5
3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่ มิได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร การกุศล	2.18	0.40	4.18	0.40	0.48	3
4) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือ องค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร	1.91	0.45	4.27	0.47	0.55	2
5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	1.09	0.30	3.45	0.82	0.68	1
รวม	1.98	0.45	3.69	0.53	0.46	-

ตารางที่ 56 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{\text{modified}}=0.46$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

อันดับ 1 เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.68$)

อันดับ 2 เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร
($PNI_{\text{modified}}=0.55$)

อันดับ 3 รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล ($PNI_{\text{modified}}=0.48$)

อันดับ 4 ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ
($PNI_{\text{modified}}=0.31$)

อันดับ 5 ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน
($PNI_{\text{modified}}=0.25$)

3.3) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการมีดังนี้

ตารางที่ 57 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI_{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1) รายจ่ายในรูปแบบเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	1.09	0.30	4.82		
2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง	2.09	0.54	4.09	0.30	0.49	5

ตารางที่ 57 (ต่อ)

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	อันดับ
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	3) ใช้จ่ายที่ให้แก่สถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า	1.18	0.40	4.27		
4) ทุนการศึกษา	1.91	0.30	3.55	0.69	0.46	6
5) ใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา	1.82	0.40	3.64	0.50	0.50	4
6) ใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	1.00	0.00	4.18	0.40	0.76	2
7) ใช้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.91	0.30	3.91	0.30	0.26	7
รวม	1.71	0.32	4.06	0.44	0.58	-

ตารางที่ 57 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม (PNI_{modified}=0.57) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

อันดับ 1 ใช้จ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
(PNI_{modified}=0.77)

อันดับ 2 ใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
(PNI_{modified}=0.76)

อันดับ 3 ใช้จ่ายที่ให้แก่สถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า
(PNI_{modified}=0.72)

อันดับ 4 ใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา(PNI_{modified}=0.50)

อันดับ 5 รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง

($PNI_{\text{modified}}=0.49$)

อันดับ 6 ทุนการศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.76$)

อันดับ 7 รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.26$)

3.4) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีดังนี้

ตารางที่ 58 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

ประเด็น	สภาพ		สภาพที่		PNI_{modified}	อันดับ
	ปัจจุบัน		พึงประสงค์			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	1.27	0.47	4.36	0.50	0.71	1
2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา	1.09	0.30	3.45	0.52	0.68	2
รวม	1.18	0.38	3.91	0.51	0.70	-

ตารางที่ 58 ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{\text{modified}}=0.70$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเด็นรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดมีดังนี้

อันดับ 1 เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.71$)

อันดับ 2 เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.68$)

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนไปร่วมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาในตอนต้นที่ 4 เพื่อนำไปร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาฯ ต่อไป

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (4.1) ผลการวิเคราะห์ SWOT จากการประเมินความต้องการจำเป็น และ (4.2) ผลการวิเคราะห์ SWOT จากเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดมีดังนี้

4.1) ผลการวิเคราะห์ SWOT จากการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนและกำหนดให้ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยในแต่ละด้านเป็นค่าที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อขจัดเนื่องจากเป็นจุดอ่อน และกำหนดให้ประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยกว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยในแต่ละด้านเป็นค่าที่แสดงถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการเสริมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นจุดแข็ง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ SWOT จากการประเมินความต้องการจำเป็นของแต่ละภาคส่วนดังนี้

4.1.1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ เฉลี่ยเท่ากับ 0.31 ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อยกว่า 0.31 ถือว่าเป็นจุดแข็ง ส่วนการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มากกว่า 0.31 ถือว่าเป็นจุดอ่อน ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 59 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ

ประเด็น	$PNI_{modified}$	สภาพแวดล้อม
1) รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	0.02	จุดแข็ง (S)
2) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา	0.52	จุดอ่อน (W)

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ประเด็น	PNI _{modified}	สภาพแวดล้อม
3) ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน	0.06	จุดแข็ง (S)
4) ใช้จ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์	0.56	จุดอ่อน (W)
5) ใช้จ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค	-1.13	จุดแข็ง (S)
6) ใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา	0.73	จุดอ่อน (W)
7) ใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง	0.27	จุดแข็ง (S)
8) ใช้จ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา	0.50	จุดอ่อน (W)
9) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา	0.23	จุดแข็ง (S)
10) ทุนการศึกษา	0.30	จุดแข็ง (S)
11) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน	0.29	จุดแข็ง (S)
12) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน	0.65	จุดอ่อน (W)
เฉลี่ย	0.31	-

ตารางที่ 59 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ พบว่า จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ ประกอบด้วย 7 รายการ และจุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ ประกอบด้วย 5 รายการ รายละเอียดมีดังนี้

จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ เรียงลำดับตามค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่าน้อยที่สุดถือว่าเป็นจุดแข็งมากดังนี้

1) ใช้จ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค (PNI_{modified} = -1.13)

2) ใช้จ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (PNI_{modified} = 0.02)

3) ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.06)

4) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา (PNI_{modified} = 0.23)

5) ใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

6) เงินอุดหนุนให้กับสถาบันการศึกษาเอกชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$)

7) ทุนการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$)

จุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ เรียงลำดับตามค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่ามากที่สุดถือว่าเป็นจุดอ่อนมากดังนี้

1) ใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$)

2) เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคน ($PNI_{\text{modified}} = 0.65$)

3) ใช้จ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.56$)

4) ใช้จ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและนักศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.52$)

5) ใช้จ่ายเพื่อการอบรมบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.50$)

4.1.2) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็ว ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยเท่ากับ 0.46 ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็วที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยกว่า 0.46 ถือเป็นจุดแข็ง ส่วนการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็วที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากกว่า 0.46 ถือเป็นจุดอ่อน ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐเร็วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงดังนี้

**ตารางที่ 60 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐเร็ว**

ประเด็น	PNI_{modified}	สภาพแวดล้อม
1) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐ	0.31	จุดแข็ง (S)
2) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน	0.25	จุดแข็ง (S)
3) ใช้จ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่ สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล	0.48	จุดอ่อน (W)
4) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหา ผลกำไร	0.55	จุดอ่อน (W)

ตารางที่ 60 (ต่อ)

ประเด็น	PNI _{modified}	สภาพแวดล้อม
5) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	0.68	จุดอ่อน (W)
เฉลี่ย	0.46	-

ตารางที่ 60 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่า จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน ประกอบด้วย 2 รายการ และจุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน ประกอบด้วย 3 รายการ รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ เรียงลำดับตามค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่าน้อยที่สุดถือว่าเป็นจุดแข็งมากดังนี้

- 1) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน

(PNI_{modified}=0.25)

- 2) ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียมการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ

(PNI_{modified}=0.31)

จุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน เรียงลำดับตามค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่ามากที่สุดถือว่าเป็นจุดอ่อนมากดังนี้

- 1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา (PNI_{modified} =0.68)

- 2) เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหากำไร

(PNI_{modified} =0.55)

- 3) รายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

การกุศล (PNI_{modified} =0.48)

4.1.3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ยเท่ากับ 0.58 ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อยกว่า 0.58 ถือเป็นจุดแข็ง ส่วนการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากกว่า 0.58 ถือเป็นจุดอ่อน ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 61 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่פקของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ

ประเด็น	PNI _{modified}	สภาพแวดล้อม
1) รายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหา ผลกำไร	0.77	จุดอ่อน (W)
2) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะ ทำกันเอง	0.49	จุดแข็ง (S)
3) รายจ่ายที่ให้แก่อสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า	0.72	จุดอ่อน (W)
4) ทุนการศึกษา	0.46	จุดแข็ง (W)
5) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัย การอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา	0.50	จุดแข็ง (S)
6) รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ขีดความสามารถกำลังคน	0.76	จุดอ่อน (W)
7) รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	0.26	จุดแข็ง (S)
เฉลี่ย	0.58	-

ตารางที่ 61 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด
ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่פקของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนก
ตามรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่า จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของ
สถานประกอบการ ประกอบด้วย 4 รายการ และจุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของสถาน
ประกอบการ ประกอบด้วย 3 รายการ รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ เรียงลำดับตาม
ค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่าน้อยที่สุดถือว่าเป็นจุดแข็งมากดังนี้

- 1) รายจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (PNI_{modified}=0.26)
- 2) ทุนการศึกษา (PNI_{modified}=0.46)
- 3) รายจ่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะทำกันเอง
(PNI_{modified}=0.49)
- 4) รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการอบรมที่จัดโดย
สถานศึกษา (PNI_{modified}=0.50)

จุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ เรียงลำดับตาม
ค่าดัชนี PNI_{modified} ที่มีค่ามากที่สุดถือว่าเป็นจุดอ่อนมากดังนี้

1) รายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (PNI_{modified}
=0.77)

2) รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
(PNI_{modified} =0.76)

3) รายจ่ายที่ให้แกสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า
(PNI_{modified} =0.72)

4.1.4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ค่าดัชนี PNI_{modified}
เฉลี่ย เท่ากับ 0.70 ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีค่าดัชนี
 PNI_{modified} น้อยกว่า 0.70 ถือว่าเป็นจุดแข็ง ส่วนการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผล
กำไรที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นจุดอ่อน ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของ
การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย
ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

**ตารางที่ 62 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน
จำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร**

ประเด็น	PNI_{modified}	สภาพแวดล้อม
1) เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา	0.71	จุดอ่อน (W)
2) เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา	0.68	จุดแข็ง (S)
เฉลี่ย	0.70	-

ตารางที่ 62 จุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด
ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนก
ตามรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า จุดแข็ง (S) ของรายจ่ายด้าน
การศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ประกอบด้วย 1 รายการ ได้แก่ เงินช่วยเหลือจาก
ต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา (PNI_{modified} =0.68) และจุดอ่อน (W) ของรายจ่ายด้านการศึกษา
ขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ประกอบด้วย 1 รายการ ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา
(PNI_{modified} =0.71)

4.2) ผลการวิเคราะห์ SWOT จากเนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนจำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคส่วนต่างๆ มีดังนี้

4.2.1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐมีดังนี้

ตารางที่ 63 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม	สภาพแวดล้อม
		ภายใน	ภายนอก
1) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	9	จุดแข็ง (S)	
2) ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา	8	จุดแข็ง (S)	
3) ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์	7	จุดแข็ง (S)	
4) ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา	9	จุดแข็ง (S)	

ตารางที่ 63 (ต่อ)

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม ภายใน	สภาพแวดล้อม ภายนอก
5) เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในทุกๆ มิติ	11	จุดอ่อน (W)	
6) ภาครัฐขาดข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการ ตัดสินใจลงทุนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	7	จุดอ่อน (W)	
7) การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่ หลากหลายตามความต้องการ	8	จุดอ่อน (W)	
8) การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียน การสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนให้ได้ มาตรฐานสมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่ เพียงพอ	6	จุดอ่อน (W)	
9) ภาครัฐขาดการวางระบบการกำกับและตรวจ ติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาโดย การเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้อง	6	จุดอ่อน (W)	
10) ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการ พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ	7		โอกาส (O)
11) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถ กำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วม ในอาเซียน	9		โอกาส (O)

ตารางที่ 63 (ต่อ)

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม ภายใน	สภาพแวดล้อม ภายนอก
12) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ	9		โอกาส (O)
13) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	11		ภาวะคุกคาม (T)
14) ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษา ระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา	6		ภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 63 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (2) ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (3) ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ และ (4) ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา

จุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ได้แก่ (1) เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ (2) ภาครัฐขาดข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจลงทุนทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (3) การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน (4) การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่เพียงพอ และ (5) ภาครัฐขาดการวางระบบการกำกับและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาโดยการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

โอกาสของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ได้แก่ (1) ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ (2) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำในอาเซียน และ (3) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ

ภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาในระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา

4.2.2) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็ว ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็วมีดังนี้

ตารางที่ 64 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐเร็ว

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม	
		ภายใน	ภายนอก
1) ภาครัฐเร็วมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ	8	จุดแข็ง (S)	
2) การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล	7	จุดแข็ง (S)	

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม ภายใน	สภาพแวดล้อม ภายนอก
3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน	9	จุดอ่อน (W)	
4) การบริจาคเงินและทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล	9	จุดอ่อน (W)	
5) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา	8	โอกาส (O)	
6) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานจากองค์กรระหว่างประเทศ	7	โอกาส (O)	
7) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	11		ภาวะคุกคาม (T)
8) ความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา	6		ภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 64 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าจุดแข็งได้แก่ (1) ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ และ (2) การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล

จุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน และ (2) การบริจาคเงินและทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล

โอกาสของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน ได้แก่ (1) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (2) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานจากองค์กรระหว่างประเทศ

ภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) การออกกลางคันของผู้เรียนก่อให้เกิดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา

4.2.3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการมีดังนี้

ตารางที่ 65 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม	สภาพแวดล้อม
		ภายใน	ภายนอก
1) สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง	10	จุดแข็ง (S)	
2) สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง	7	จุดแข็ง (S)	
3) การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ	8	จุดแข็ง (S)	

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม ภายใน	สภาพแวดล้อม ภายนอก
4) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของ สถานประกอบการ	9		จุดอ่อน (W)
5) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของ สถานประกอบการให้แก่สถาบันการศึกษาและ องค์กรการกุศล			จุดอ่อน (W)
6) การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการ วิจัยและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคน จากสถานประกอบการ	7		จุดอ่อน (W)
7) การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและ ท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ	10	โอกาส (O)	
8) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถาน ประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทาง การศึกษา	8	โอกาส (O)	
9) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถ กำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำใน อาเซียน	9	โอกาส (O)	
10) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ	11		ภาวะคุกคาม (T)
11) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและ แรงงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นที่ต้องการของ ตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	8		ภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 65 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุน
ทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม
มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าจุดแข็ง
ได้แก่ (1) สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะทำกันเองและ
อาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง (2) สถานประกอบการที่มีศักยภาพ

และความพร้อมสามารถรับรู้ อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง และ (3) การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ

จุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ (2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของสถานประกอบการ และ (3) การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ

โอกาสของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ (2) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (3) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคน โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำในอาเซียน

ภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4.2.4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีดังนี้

ตารางที่ 66 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม	สภาพแวดล้อม
		ภายใน	ภายนอก
1) การมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ	7	จุดแข็ง (S)	

ตารางที่ 66 (ต่อ)

ประเด็นจากการสัมภาษณ์	ความถี่	สภาพแวดล้อม ภายใน	สภาพแวดล้อม ภายนอก
2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	9		จุดอ่อน (W)
3) ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน	9	โอกาส (O)	
4) นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศไทย	7	โอกาส (O)	
5) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	10		ภาวะคุกคาม (T)

ตารางที่ 66 ประเด็นความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ การมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ จุดอ่อน ได้แก่ การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร โอกาส ได้แก่ ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน และนักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศไทย และภาวะคุกคาม ได้แก่ การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ

บทที่ 6

การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 2 ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 4 การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ จุดแข็ง และจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจาก 3 แหล่งมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีดังนี้

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
ภาครัฐ	ภาครัฐ
S1: การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = -1.13 + \text{การสัมภาษณ์}$)	W1: เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ (การสัมภาษณ์)
S2: ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นคู่ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (การสัมภาษณ์)	W2: การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และ
S3: ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ($PNI_{modified} = 0.23 + \text{การสัมภาษณ์}$)	ไม่หลากหลายตามความต้องการ ($PNI_{modified} = 0.50 + \text{การสัมภาษณ์}$)
S4: ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (การสัมภาษณ์)	W3: การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนไม่ได้มาตรฐานสมรรถนะสากลยังไม่เพียงพอ ($PNI_{modified} = 0.52 + \text{การสัมภาษณ์}$)
ภาคครัวเรือน	ภาคครัวเรือน
S1: ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ ($PNI_{modified} = 0.31 + \text{การสัมภาษณ์}$)	W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน (การสัมภาษณ์)
S2: การลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล (การสัมภาษณ์)	W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล ($PNI_{modified} = 0.68 + \text{การสัมภาษณ์}$)

ตารางที่ 67 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
สถานประกอบการ	สถานประกอบการ
S1: สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง (PNI _{modified} = 0.49 + การสัมภาษณ์)	W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (PNI _{modified} = 0.77 + การสัมภาษณ์)
S2: สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง (การสัมภาษณ์)	W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของสถานประกอบการให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล (PNI _{modified} = 0.72 + การสัมภาษณ์)
S3: การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ (การสัมภาษณ์)	W3: การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ (PNI _{modified} = 0.76 + การสัมภาษณ์)
องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
S1: เป็นแหล่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ (PNI _{modified} = 0.68 + การสัมภาษณ์)	W1: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล (PNI _{modified} = 0.71 + การสัมภาษณ์)

ตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยใช้ข้อมูลผลการวิเคราะห์จาก 3 แหล่ง พบว่าสอดคล้องกัน รายละเอียดมีดังนี้

1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (2) ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (3) ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ และ (4) ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา

สำหรับจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยของภาครัฐ ได้แก่ (1) เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ (2) การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการ และ (3) การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสมรรถนะสากลยังไม่เพียงพอ

2) การลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ และ (2) การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล

สำหรับจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยของภาคครัวเรือน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน และ (2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล

3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง (2) สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง และ (3) การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ

สำหรับจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของสถานประกอบการให้แก่สถานประกอบการและองค์กรการกุศล และ (3) การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ

4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ เป็นแหล่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ และจุดอ่อน ได้แก่ การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจาก 2 แหล่งมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโอกาสและภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนจำแนกตามผู้ลงทุนทางการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
ภาครัฐ	ภาครัฐ
O1: ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ (การสัมภาษณ์)	T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ (การสัมภาษณ์)
O2: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมในอาเซียน (การสัมภาษณ์)	T2: ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา (การสัมภาษณ์)
O3: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ (การสัมภาษณ์)	

ตารางที่ 68 (ต่อ)

โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
ภาคครัวเรือน	ภาคครัวเรือน
O1: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (การสัมภาษณ์)	T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ (การสัมภาษณ์)
O2: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ (การสัมภาษณ์)	T2: ความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา (การสัมภาษณ์)
สถานประกอบการ	สถานประกอบการ
O1: การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ (การสัมภาษณ์)	T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ (การสัมภาษณ์)
O2: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (การสัมภาษณ์)	T2: การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ (การสัมภาษณ์ + การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน)
O3: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำรวมในอาเซียน (การสัมภาษณ์)	
องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร	องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
O1: ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน (การสัมภาษณ์)	T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ (การสัมภาษณ์)
O2: นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศไทย (การสัมภาษณ์)	

ตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยใช้ข้อมูลผลการวิเคราะห์จาก 2 แหล่ง พบว่าสอดคล้องกัน รายละเอียดมีดังนี้

1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ (2) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมในอาเซียน และ (3) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ

ภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา

2) การลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (2) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ

ภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) ความสูญเสียเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา

3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ (2) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (3) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมในอาเซียน

ภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน และ (2) นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศไทย สำหรับภาวะคุกคาม ได้แก่ การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตอนที่ 2 ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ข้อมูลผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้ง 3 แหล่งไปกำหนดร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ดังนี้

SO Strategy เป็นการจับคู่ จุดแข็ง (S) กับ โอกาส (O) เป็นสถานการณ์ที่ใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่สร้างข้อได้เปรียบ

ST Strategy เป็นการจับคู่ จุดแข็ง (S) กับ ภาวะคุกคาม (T) เป็นความพยายามใช้จุดแข็งเพื่อเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม

WO Strategy เป็นการจับคู่ จุดอ่อน (W) กับ โอกาส (O) เป็นความพยายามที่จะลบล้างจุดอ่อนและอาศัยโอกาสที่มีอยู่

WT Strategy เป็นการจับคู่จุดอ่อน (W) และภาวะคุกคาม (T) เป็นความพยายามที่จะแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุกคามเพื่อสร้างจุดแข็งและโอกาส

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในรูปแบบของ TOWS Matrix นำเสนอรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 69 กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษา
ของภาครัฐ

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	SO	กลยุทธ์ SO
<p>S1: การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S2: ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>S3: ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์</p> <p>S4: ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p>	<p>O1: ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ</p> <p>O2: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคน โดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมกับอาเซียน</p> <p>O3: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>1) เพิ่มอัตราเงินอุดหนุนรายบุคคลตั้งของรัฐและเอกชนให้สะท้อนค่าใช้จ่ายจริงและเชื่อมโยงกับคุณภาพการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล (S1 O3)</p> <p>2) ผลักดันโครงการจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา” วัตรกรรมการลงทุนทางการศึกษา” เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน</p> <p>3) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับผู้ที่เรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ผ่านกองทุนช่วยเหลือทางการเงิน (S3 O2)</p> <p>4) ดำเนินมาตรการทางการเงินเพื่อจูงใจให้ทุกภาคส่วนดำเนินการพัฒนาฝีมือกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล (S4 O2 O3)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service) และระหว่างทำงาน (In-service) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้มาตรฐานสากล</p> <p>2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา” วัตรกรรมการลงทุนทางการศึกษา” เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ</p>

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	ST	กลยุทธ์ ST
<p>S1: การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S2: ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>S3: ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์</p> <p>S4: ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาในระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา</p>	<p>1) ดำเนินนโยบายและกำหนดเป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องประเมินศักยภาพตนเองเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนได้อย่างถูกต้อง (S1 S2 T1)</p> <p>2) วางระบบการกำกับดูแลและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพโดยการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (S2 T2)</p>	<p>1) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	WO	กลยุทธ์ WO
<p>W1: เป้าหมายการลดต้นทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ</p> <p>W2: การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการ</p> <p>W3: การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนไม่ได้มาตรฐาน สมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่เพียงพอ</p>	<p>O1: ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพผลิตกำลังคนของประเทศ</p> <p>O2: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมกับอาเซียน</p> <p>O3: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่าน การรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>1) ปรับโครงสร้างเงินอุดหนุนการศึกษาแก่กำลังคนฯ ทั้งของรัฐและเอกชนไปสู่การอุดหนุนด้านอุปสงค์ (Demand Side Financing) (W1 O1)</p> <p>2) จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และตรงตามความต้องการเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและทัดเทียมผู้ประกอบการ (W2 O2 O3)</p> <p>3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมนำร่องเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พิกที่เป็นนานาชาติหรือโปรแกรมภาษาอังกฤษ (W3 O2 O3)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service) และระหว่างทำงาน (In-service) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้มาตรฐานสากล</p> <p>2) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย</p> <p>3) ลงทุนพัฒนาหลักสูตรนานาชาติหรือหลักสูตรสองภาษาในระดับอาชีวศึกษา</p>

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	WT	กลยุทธ์ WT
<p>W1: เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ</p> <p>W2: การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการ</p> <p>W3: การลงทุนพัฒนาหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนไม่ได้มาตรฐาน สมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่เพียงพอ</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาในระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน</p> <p>การศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา</p>	<p>1) พัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการอภิปรายวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ (W1 T1 T2)</p> <p>2) ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา (W1 W2 W3 T2)</p>	<p>1) บริหารจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>S1: การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S2: ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>S3: ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์</p> <p>S4: ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาคีเพื่อการเชื่อมโยงการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p>	<p>W1: เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ</p> <p>W2: การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการ</p> <p>W3: การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนไม่ได้มาตรฐานสมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่เพียงพอ</p>
โอกาส (O)	กลยุทธ์ SO
<p>O1: ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ</p> <p>O2: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมในอาเซียน</p> <p>O3: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนา กำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>กลยุทธ์ WO</p> <p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาคีเพื่อการเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและได้มาตรฐานสากล</p> <p>2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พิกของไทย”</p>
ภาวะคุกคาม (T)	กลยุทธ์ WT
<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ WT</p> <p>บริหารจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา</p>

ตารางที่ 70 กลุ่มที่ SO กลุ่มที่ ST กลุ่มที่ WO และกลุ่มที่ WT ของการลงทุนทางการศึกษา
ของภาคครัวเรือน

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	SO	กลยุทธ์ SO
<p>S1: ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ</p> <p>S2: การลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหัก</p> <p>ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล</p>	<p>O1: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>O2: การนำมาตราฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่าน การรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>1) ร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับซึ่งเกินกว่าคุณภาพและมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด (S1 O2)</p> <p>2) กำกับ ดูแลความแตกต่างของค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม และสิ่งอำนวยความสะดวกและตัวผู้เรียนต้องสะท้อนถึงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการทางการศึกษา (S1 O2)</p>	<p>1) เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม</p> <p>2) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ</p>

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	ST	กลยุทธ์ ST
<p>S1: ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ</p> <p>S2: การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: ความสูญเสียเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา</p>	<p>1) เพิ่มจำนวนเงินลดหย่อนภาษีทางการศึกษาของบุตรที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อส่งเสริมให้คนเข้ารับการศึกษาขั้นสูงขึ้น (S1 S2 T1)</p> <p>2) ปฏิบัติต่อผู้จัดการศึกษาเอกชนภายใต้มาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐ ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น (S1 T1)</p> <p>3) ลดหย่อนภาษีเพิ่มเติมในกรณีผู้มีเงินได้ด้วยตัวเองเข้าศึกษาต่อตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เก็บเพดานรัฐกำหนด (S2 T1 T2)</p> <p>4) สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาเพื่อดำเนินโครงการที่ลดความสูญเสียเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา (S1 T2)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service)</p> <p>2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)</p> <p>3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	WO	กลยุทธ์ WO
<p>W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน</p> <p>W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล</p>	<p>O1: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>O2: การนำมาตราฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่าน การรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ</p>	<p>1) ขยายเขตแดนการให้หักค่าลดหย่อน หรือหักค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษานำเงินออมภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลเพื่อจูงใจให้ภาคครัวเรือนบริจาคเงินและทรัพย์สินมากขึ้น (W1 W2 O1)</p>	<p>1) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	WT	กลยุทธ์ WT
<p>W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทาง การศึกษาของภาคครัวเรือน</p> <p>W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของ ภาคครัวเรือนให้แก่ สถาบันการศึกษาและองค์กร การกุศล</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวน ทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ</p> <p>T2: ความสูญเสียเปล่าของการลงทุนทาง การศึกษา</p>	<p>1) ระดมทรัพยากรหรือเงินบริจาคเพื่อ จัดตั้งเป็นกองทุนเงินให้เปล่าสำหรับ เป็นทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่ด้อย โอกาสและยากจนแต่มีศักยภาพ (W1 W2 T1 T2)</p> <p>2) จัดสรรทุนการศึกษาแบบให้เปล่า สำหรับผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานสาย อาชีวศึกษาศึกษาแพทยศาสตร์และทันต ศาสตร์ (W1 W2 T1 T2)</p> <p>3) ดำเนินมาตรการทางการเงิน (เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ) ให้ผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน กู้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม (W1 T1)</p> <p>4) เพิ่มจำนวนเงินลดหย่อนภาษีการศึกษา ของบุตรที่ศึกษาตามจำนวนเงินที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อส่งเสริม การเข้ารับการศึกษาระดับสูง (W1 W2 T1 T2)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงิน และภาษีอากรเพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนฯ ก่อนเข้า ทำงาน (Pre-service)</p> <p>2) ดำเนินมาตรการทางการเงิน และภาษีอากรเพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนฯ ระหว่าง ทำงาน (In-service)</p>

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)	
S1: ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ	S2: การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และภาษีเงินได้นิติบุคคล	W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน	W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล
โอกาส (O)		กลยุทธ์ WO	
O1: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา	O2: การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านกรอบมาตรฐานโดยองค์การระหว่างประเทศ	กลยุทธ์ SO	กลยุทธ์ WO
T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	T2: ความสูญเสียเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา	1) เติบโตอย่างรวดเร็วในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็น การลงทุนทางการศึกษาจากภาคส่วนของสังคม	ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม
ภาวะคุกคาม (T)		กลยุทธ์ WT	
T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	T2: ความสูญเสียเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา	กลยุทธ์ ST	กลยุทธ์ WT
1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service)	2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)	1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service)	1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-service)
3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม		2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)	2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)

ตารางที่ 71 กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ ST กลยุทธ์ WO และกลยุทธ์ WT ของการลงทุนทางการศึกษา
ของสถานประกอบการ

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	SO	กลยุทธ์ SO
<p>S1: สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>S2: สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง</p> <p>S3: การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบ ต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ</p>	<p>O1: การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวต่างประเทศ</p> <p>O2: การมุ่งใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>O3: ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมกับอาเซียน</p>	<p>1) มุ่งใจให้สถานประกอบการเร่งดำเนินการฝึกอบรมและลดการจ้างกำลังคนฯ ที่ไม่มีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถสามารถและนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีประจำปี (S1 O2)</p> <p>2) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปฝึกประสบการณ์เพิ่มเติมให้ได้ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (S2 O2 O3)</p> <p>3) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมพลังของสถานประกอบการดำเนินโครงการ CSR ที่มีศักยภาพและเกิดความต่อเนื่อง (S3 O2)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)</p> <p>2) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย</p> <p>3) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐเป็นมาจากภาคเอกชนของสังคม</p>

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	ST	กลยุทธ์ ST
<p>S1: สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>S2: สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง</p> <p>S3: การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบ ต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>1) ให้สิทธิพิเศษหรือผ่อนคลายนกฏระเบียบในการอนุญาตให้ผู้สอนหรือครูฝึกจากต่างประเทศเพื่อสร้างกำลังคนฯ ที่ทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะทางให้มากยิ่งขึ้น (S1 T1 T2)</p> <p>2) สนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในระดับสากลมาเป็น “ครูกิตติมศักดิ์” ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครู อาจารย์ในสถานศึกษา (S3 T1 T2)</p> <p>3) ให้สัมพันธภาพแก่สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้าไปบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงตามความต้องการ (S1 S2 S3 T1 T2)</p>	<p>1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-service)</p> <p>2) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย</p> <p>3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	ST	กลยุทธ์ ST
		<p>4) สนับสนุนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในสถานประกอบการเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (S1 T1 T2)</p> <p>5) สนับสนุนการใช้ระบบการให้รางวัลหรือโบนัสแก่กำลังคนฯ ที่เอาใจใส่ต่อคุณภาพและความเป็นเลิศ (S1 S3 T1 T2)</p> <p>6) สนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พนักงานมี (Competency-based pay) ไม่ได้ให้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้นๆ (S1 T1 T2)</p>	

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	WO	กลยุทธ์ WO
<p>W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ</p> <p>W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาระหว่างผู้ประกอบการให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล</p> <p>W3: การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาซึ่งความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ</p>	<p>O1: การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ</p> <p>O2: การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>O3: ภาครัฐมีนโยบายกระตุ้นขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำร่วมกับอาเซียน</p>	<p>1) แสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่เข้ามาลงทุนหลัก ด้าน Hotel Services ในประเทศไทย เพื่อนำเทคโนโลยี ทักษะด้านการใช้บริการ และการวิจัยมาปรับใช้กับการพัฒนากำลังคนฯ ของประเทศ (W1 W3 O1)</p> <p>2) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดภาคีเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาภายใต้แนวทางการร่วมรับผิดชอบ (W1 W2 W3 O2)</p> <p>3) สนับสนุนการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม “โรงแรมในโรงเรียน” โดยให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางและเอกชนที่มีศักยภาพร่วมลงทุน (W1 W2 W3 O2 O3)</p>	<p>1) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ</p> <p>2) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม</p> <p>3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	WT	กลยุทธ์ WT
<p>W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ</p> <p>W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของสถานประกอบการให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล</p> <p>W3: การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาซึ่งความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>T2: การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>ต่างประเทศ</p>	<p>1) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และร่วมแชร์ทรัพยากรทางการศึกษา (W1 W2 W3 T1)</p> <p>2) ประเมินศักยภาพของสถานประกอบการเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนในการลงทุนทางการศึกษากับภาครัฐตั้งแต่เริ่มและสิ้นสุดโครงการ (W1 W2 T2)</p> <p>3) จัดตั้งหน่วยประสานการลงทุนทางการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานงานระหว่างสถานประกอบการ-ภาครัฐ สถานประกอบการ-สถาบันประกอบการ (W1 W2 W3 T1 T2)</p>	<p>1) การแสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน</p> <p>2) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน</p> <p>3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)	
S1: สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำงานเองและออกด้วยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง		W1: การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ	
S2: สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถรับรู้อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง		W2: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา	
S3: การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)		W3: การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับภารกิจและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ	
โอกาส (O)		กลยุทธ์ WO	
O1: การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ	O2: การมุ่งใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา	O3: ภาครัฐมีนโยบายกระตุ้นขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทร่วมในอาเซียน	1) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน 2) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน 3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม
ภาวะคุกคาม (T)		กลยุทธ์ WT	
T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	T2: การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีเพื่อการเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน 2) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	1) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน 2) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน 3) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม

ตารางที่ 72 กลุ่มที่ SO กลุ่มที่ ST กลุ่มที่ WO และกลุ่มที่ WT ของการลงทุนทางการศึกษา
ขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	SO	กลยุทธ์ SO
<p>S1: แหล่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ</p>	<p>O1: ความเป็นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน</p> <p>O2: นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและมีเกือบรวมในประเทศไทย</p>	<p>1) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ (S1 O1 O2)</p>	<p>1) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน</p>

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	ST	กลยุทธ์ ST
<p>S1: แหล่งงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ</p>	<p>T1: การขาดตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>1) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันการศึกษา ร่วมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และร่วมกันแชร์ทรัพยากรทางการศึกษา (S1 T1)</p>	<p>1) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาระหว่างประเทศ</p>

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	WO	กลยุทธ์ WO
<p>W1: การบริจาเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล</p>	<p>O1: ความเป็นส่วนส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน</p> <p>O2: นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและมีกิจกรรมในประเทศไทย</p>	<p>1) ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาและพัฒนากำลังคนท้องถิ่น (W1 O1 O2)</p>	<p>1) ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง</p>

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	WT	กลยุทธ์ WT
<p>W1: การบริจาคนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล</p>	<p>T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>1) ระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคต่างประเทศที่มีศักยภาพและความพร้อมผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี (W1 T1)</p>	<p>1) เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนจากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม</p>

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)	
S1: การมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ		W1: การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล	
โอกาส (O)		กลยุทธ์ WO	
O1: ความเป็นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน	แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนา	ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนา	พัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน
O2: นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและมีกรอบในประเทศไทย	วิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน		
ภาวะคุกคาม (T)		กลยุทธ์ WT	
T1: การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ	ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา		เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม

ผลการร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix ได้ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกลยุทธ์รองได้ 9 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์การดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (2) กลยุทธ์การดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (3) กลยุทธ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย (4) กลยุทธ์การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน (5) กลยุทธ์การแสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ (6) กลยุทธ์การเปลี่ยนกระบวนทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นการลงทุนจากทุกภาคส่วนของสังคม (7) กลยุทธ์การยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม (8) กลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา และ (9) กลยุทธ์การจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ”

ทั้งนี้ กลยุทธ์รองทั้ง 9 กลยุทธ์ สามารถจัดกลุ่มเป็นกลยุทธ์หลักได้ 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ (1) กลยุทธ์การพลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและได้มาตรฐานสากล (2) กลยุทธ์การยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล (3) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ และ (4) กลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนานวัตกรรมวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมากำหนดเป็นกลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติตามกลุ่มกลยุทธ์รองรายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 73 ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
1) พลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1.1) ปรับโครงสร้างเงินอุดหนุนรายบุคคลทั้งของรัฐและเอกชนไปสู่การอุดหนุนด้านอุปสงค์ (Demand Side Financing) ตามวาระการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ
		1.1.2) เพิ่มอัตราเงินอุดหนุนรายบุคคลทั้งของรัฐและเอกชนให้สะท้อนค่าใช้จ่ายจริงและเชื่อมโยงกับคุณภาพการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล
		1.1.3) ดำเนินมาตรการทางการเงินเพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษา (อาชีวศึกษา/อุดมศึกษา) ผลิตกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
		1.1.4) ขยายการลงทุนทางการศึกษาเพื่อจัดการศึกษาหลักสูตรเรียนร่วมระหว่างอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการตั้งแต่ต้น เพื่อให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงาน
		1.1.5) ระดมทรัพยากรหรือเงินบริจาคเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนเงินให้เปล่าใช้สำหรับเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียน/นักศึกษาที่ด้อยโอกาสและยากจนแต่มีศักยภาพผ่านมาตรการจูงใจทางด้านภาษี

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
		<p>1.1.6) จัดสรรทุนการศึกษาแบบให้เปล่าสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายวิชาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ที่มีศักยภาพแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ นอกเหนือจากการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้เรียนตามสิทธิ์</p>
		<p>1.1.7) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ไม่สามารถจ่ายค่าเล่าเรียนได้ผ่านกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผูกกับรายได้ในอนาคต</p>
		<p>1.1.8) เพิ่มประสิทธิภาพมาตรการลดหย่อนภาษี เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่นักเรียน/นักศึกษาในระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ</p>
		<p>1.1.9) เพิ่มจำนวนเงินลดหย่อนภาษีการศึกษาของบุตรที่ศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาตามจำนวนเงินที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อส่งเสริมให้คนเข้ารับการศึกษาขั้นสูงทั้งในระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย</p>

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
	<p>1.2) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน</p>	<p>1.2.1) จูงใจให้สถานประกอบการเร่งดำเนินการฝึกอบรมแรงงานไร้ฝีมือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและลดการจ้างแรงงานไร้ฝีมือลงและนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการสูญเสียเวลาทำงานของผู้เข้ารับการฝึกมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีประจำปี</p> <p>1.2.2) ดำเนินมาตรการทางการเงิน (เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ) ให้ผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานกู้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสอบและปรับระดับทักษะของตนเองรองรับระบบคุณวุฒิวิชาชีพอาเซียนโดยผ่านชำระเงินกู้ผ่านระบบการเสียภาษีบุคคลธรรมดาเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น</p> <p>1.2.3) ให้สิทธิพิเศษหรือผ่อนคลายกฎระเบียบในการอนุญาตให้ผู้สอนจากต่างประเทศเพื่อสร้างบุคลากรวิชาชีพในทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะทางให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>1.2.4) พิจารณาให้ค่าลดหย่อนการศึกษาเพิ่มเติมในกรณีผู้มีเงินได้ด้วยตัวเองเข้าศึกษาต่อ โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเพดานที่รัฐกำหนด</p>

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
2) ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล	2.1) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	2.1.1) สนับสนุนให้สถานศึกษาจ้างครู อาจารย์ นักวิจัยชาวต่างชาติเพื่อทำหน้าที่เป็นครู/อาจารย์ นักวิจัยที่ผ่านการรับรองจากหน่วยงานเฉพาะของรัฐเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาและฝึกอบรมในภูมิภาค
		2.1.2) จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ ฝึกอบรมตัวต่อตัว ฝึกอบรมออนไลน์ และฝึกอบรมผ่านสื่อประสมอื่นๆ
		2.1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพที่มีศักยภาพและความพร้อมรับครู อาจารย์ เข้าไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้ตามมาตรฐานสากล
		2.1.4) สนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในระดับสากลมาเป็น “ครูกิตติมศักดิ์” ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ในสถานศึกษา
	2.2) ลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน	2.2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอาชีวศึกษา ลงทุนทางการศึกษาเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติหรือโปรแกรมภาคภาษาอังกฤษ
		2.2.2) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
		<p>2.2.3) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบคลังข้อสอบเพื่อใช้วัดและประเมินผลสมรรถนะกำลังคนตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล</p> <p>2.2.4) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเพื่อการทดสอบ วัดและประเมินผล</p>
	<p>2.3) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ</p>	<p>2.3.1) แสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่เข้ามาลงทุนหลักด้าน Hotel Services ในประเทศไทยเพื่อนำเทคโนโลยีและทักษะด้านการให้บริการ มาปรับใช้กับสถานศึกษาในประเทศไทย</p> <p>2.3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษา (อาชีวศึกษากับอุดมศึกษา) ร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และทรัพยากรทางการศึกษา</p> <p>2.3.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมลงทุนทางการศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวในภูมิภาค</p>

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
3) เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา	3.1) เปลี่ยนกระบวนการทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม	3.1.1) ร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับซึ่งเกินกว่าคุณภาพและมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด
		3.1.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมพลังกันของภาคเอกชนดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคม CSR ที่มีศักยภาพและเกิดความต่อเนื่อง
		3.1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดภาคีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา (อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา) ภายใต้แนวทางการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
		3.1.4) ดำเนินนโยบายและกำหนดเป้าหมายการลงทุนของภาครัฐที่ชัดเจนเพื่อภาคเอกชนสามารถประเมินความสามารถของตนเองในการเข้าร่วมลงทุนเป็นหุ้นส่วนได้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการ
		3.1.5) จัดตั้งหน่วยประสานการลงทุนทางการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานงานระหว่างภาครัฐ-ภาครัฐ ภาครัฐ-ภาคเอกชน และเอกชน-เอกชน

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
	3.2) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแข่งขันที่เป็นธรรม	<p>3.2.1) วางระบบการกำกับดูแลและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพโดยเสริมอำนาจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>3.2.2) กำกับ ดูแลความแตกต่างของค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนต้องสะท้อนถึงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการทางการศึกษา</p> <p>3.2.3) สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาเพื่อดำเนินโครงการลดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา</p> <p>3.2.4) ให้สัมปทาน (Privatization) สถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามาบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐเพื่อพัฒนากำลังคนวิชาชีพให้ได้ตามที่สถานประกอบการคาดหวังโดยรับผลประโยชน์เป็นค่าจ้างและลดหย่อนทางด้านภาษี</p> <p>3.2.5) สนับสนุนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ในสถานประกอบการเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน</p> <p>3.2.6) สนับสนุนการใช้ระบบการให้รางวัลหรือโบนัสแก่กำลังคนฯ ที่เอาใจใส่ต่อคุณภาพและความเป็นเลิศ</p>

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
		3.2.7) สนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พนักงานมี (Competency-based pay) ไม่ได้ให้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้นๆ
		3.2.8) ยกเว้นการเก็บภาษีโรงเรียนสำหรับ สถานศึกษาเอกชนเพื่อปฏิบัติต่อผู้จัดการ ศึกษาภายใต้มาตรฐานเดียวกันไม่เลือก ปฏิบัติและสถานศึกษาเอกชนสามารถ แข่งขันกับสถานศึกษาราชการได้มากขึ้น
		3.2.9) ขยายเขตแดนการให้หักค่าลดหย่อนหรือ ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาในการคำนวณภาษี เงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติ บุคคลเพื่อจูงใจให้ประชาชนและสถาน ประกอบการมีการบริจาคเงินและทรัพย์สิน มากขึ้นแก่สถานศึกษา
		3.2.10) สนับสนุนการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) “โรงแรมในโรงเรียน” โดยให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางและ เอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อมมาร่วม ลงทุน ร่วมแชร์งบประมาณ ประสบการณ์ และความรู้ด้านธุรกิจ

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
4) บริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ	4.1) บริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา	4.1.1) พัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษา
		4.1.2) ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา
		4.1.3) เปิดเผยฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาต่อสาธารณะชนทราบในระดับที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
		4.1.4) นำฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาไปใช้เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายการวางหลักเกณฑ์การอุดหนุนและจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาตามหลัก Demand side financing
		4.1.5) ขยายผลการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ
4.2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ”	4.2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ”	4.2.1) ผลักดันโครงการจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน” บรรลุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
		4.2.2) ระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อม ผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

ตารางที่ 73 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
		4.2.3) ขับเคลื่อนและบริหารจัดการโดยองค์กรภาคเอกชนโดยภาครัฐมีหน้าที่เพียงประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1)

3.1) การประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1

ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ตามตารางที่ 6.23 พบว่าประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง 47 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 74 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์หลัก	ความเหมาะสม (ความถี่)	ความเป็นไปได้ (ความถี่)
1) พลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4	4
2) ยกกระตักการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล	5	4

ตารางที่ 74 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	ความ	ความ
	เหมาะสม (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)
3) เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ	5	5
4) บริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ	4	4

ตารางที่ 74 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ปักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลักโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ รายละเอียดมีดังนี้

ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ด้านความเหมาะสมของกลยุทธ์หลัก พบว่ากลยุทธ์การยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล และกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ มีความเหมาะสมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์การพลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และกลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ

ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก พบว่ากลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ มีความเป็นไปได้สูงสุด รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ กลยุทธ์การยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนฯ ให้ได้มาตรฐานสากล และกลยุทธ์การพลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สำหรับผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ปักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกล

ยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ร่อนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงดังนี้

ตารางที่ 75 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ร่อน

กลยุทธ์ร่อน	ความเหมาะสม (ความถี่)	ความเป็นไปได้ (ความถี่)
1) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4	3
2) ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4	4
3) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	5	5
4) ลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน	4	3
5) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ	5	5
6) เปลี่ยนกระบวนทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม	4	3
7) ยกกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแข่งขันที่เป็นธรรม	4	4
8) บริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา	5	4
9) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ”	5	5

ตารางที่ 75 ผลการประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ รายละเอียดมีดังนี้

ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ด้านความเหมาะสมของกลยุทธ์รอง พบว่ากลยุทธ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย กลยุทธ์การแสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ กลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา และกลยุทธ์การจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ” มีความเหมาะสมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์การดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลยุทธ์ดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลยุทธ์การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน กลยุทธ์การเปลี่ยนกระบวนทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม และกลยุทธ์การยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแข่งขันที่เป็นธรรม

ผลการประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ด้านความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รอง พบว่ากลยุทธ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และกลยุทธ์การแสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์การดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลยุทธ์การยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างแข่งขันที่เป็นธรรม กลยุทธ์การบริหารและจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา กลยุทธ์การดำเนินมาตรการทางการเงินหรือภาษีอากรเพื่อผลิตกำลังคนฯ ก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลยุทธ์การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน กลยุทธ์การเปลี่ยนกระบวนทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนฯ จากภาครัฐมาเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม

สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) มีดังนี้

1) ปรับการเรียงลำดับข้อความและปรับปรุงคำที่ใช้ในแต่ละกลยุทธ์ทั้งกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และกลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติให้มีความน่าสนใจ เด่นชัด กระชับ สื่อความหมายมากยิ่งขึ้น

2) ใช้คำศัพท์ทางวิชาการและศัพท์เฉพาะทางเศรษฐศาสตร์มากจนเกินไปส่งผลให้การสื่อถึงผู้อ่านและผู้ที่จะนำไปปฏิบัติเข้าใจได้ยากควรมีการขยายความเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและยกตัวอย่างให้เห็นเป็นรูปธรรม

3) ข้อความในกลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติควรให้แตกต่างจากแนวปฏิบัติทั่วไปสังเคราะห์เนื้อหาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

4) พิจารณาความสอดคล้องและสื่อไปในทิศทางเดียวกันของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และกลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ

ผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1) ตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2 เข้าสู่กระบวนการประเมินด้วยวิธีประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ต่อไป

3.2) การประเมินร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2

การประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2) โดยใช้กระบวนการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2559 ณ ห้องประชุม 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสรุปได้ดังนี้

1) กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองมีความครอบคลุมแต่กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติบางประเด็นยังขาดความเป็นเชิงรุก บางกลยุทธ์มีขอบเขตที่กว้างเกินไปควรปรับให้ลงลึกไปถึงระดับปฏิบัติ

2) กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติบางกลยุทธ์เป็นวิธีการที่ภาครัฐและสถานประกอบการปฏิบัติอยู่แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จด้วยดีที่ระบุวิธีปฏิบัติโดยเฉพาะทางด้านกฎหมายที่ต้องปรับปรุงให้มีความทันสมัยและเอื้อต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3) กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติบางกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติมากกว่าควรตัดหรือยุบรวมเพื่อให้เป็นกลยุทธ์ที่สมบูรณ์

4) ปรับการเรียงลำดับข้อความและเน้นคำสำคัญในแต่ละกลยุทธ์ ได้แก่ การฝึกประสบการณ์ในสถานที่จริง การฝึกประสบการณ์จากตรง และการกระจายอำนาจ

5) ควรขยายความหรืออธิบายเพิ่มเติมในบางกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและไม่ก่อให้เกิดการตีความที่คลาดเคลื่อน

ผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2) ตามผลการประเมินด้วยกระบวนการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 3 เสนอต่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ต่อไป

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน พบว่าประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง และ 45 กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 76 ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
1) ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	9 แนวทาง
1) ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4 แนวทาง
2) ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากล	2.1) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย	4 แนวทาง
2) ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากล	2.2) ลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พัก	4 แนวทาง

ตารางที่ 76 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับ แนวทางปฏิบัติ
	2.3) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษา เพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวแห่งอาเซียน	3 แนวทาง
3) เพิ่มประสิทธิภาพและลด ความสูญเปล่าของการ ลงทุนทางการศึกษาเพื่อ เสริมสร้างขีด ความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ พักของไทย	3.1) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากภาครัฐเป็นจากทุก ภาคส่วนของสังคม 3.2) ยกกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็น ธรรม	5 แนวทาง 9 แนวทาง
4) ส่งเสริมและสนับสนุน นวัตกรรมการลงทุนทาง การศึกษาเพื่อเสริมสร้าง ขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่ พักของไทย	4.1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทาง การศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยที่บูรณาการและ เชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากร ทางการศึกษา 4.2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุน ทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย”	4 แนวทาง 3 แนวทาง

**ตอนที่ 4 นำเสนอกิจกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน**

ผู้วิจัยนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์
รอง และ 45 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดมีดังนี้

**ตารางที่ 77 กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน**

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ
1) ยกระดับการ ลงทุนทางการศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พัก ของไทยให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	1.1) ดำเนินมาตรการ ทางการเงินและภาษี อากรเพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทย ก่อนเข้าทำงาน (Pre- Services) ให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	1.1.1) ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อ สนับสนุนการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขา ที่พักจากเดิมจัดสรรผ่านด้านอุปทานหรือ สถานศึกษา (Supply Side Financing) ไปสู่ด้านอุปสงค์หรือตัวผู้เรียน (Demand Side Financing) ในสัดส่วนที่เหมาะสม ¹
		1.1.2) เพิ่มเงินอุดหนุนรายบุคคลแก่นักเรียน/นักศึกษา หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักทั้งของรัฐและ เอกชน ² ที่สะท้อนคุณภาพมาตรฐาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความแตกต่าง ของคุณลักษณะสถานศึกษาและคุณลักษณะ ของผู้เรียนด้วยความเป็นธรรม
		1.1.3) ดำเนินมาตรการการเงินทางการศึกษา ³ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา (อาชีวศึกษา/อุดมศึกษา) ผลิตและพัฒนา กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ในสาขาที่สถานศึกษานั้นๆ มีความเชี่ยวชาญ
		1.1.4) ขยายการลงทุนเพื่อจัดการศึกษาเรียนรวม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ⁴ หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พัก และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อความ ครอบคลุม สอดคล้อง และได้มาตรฐานวิชาชีพ ท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
		<p>1.1.5) ระดมทรัพยากรหรือเงินบริจาคจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง⁵ เพื่อจัดตั้งกองทุนเงินให้เปล่าสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักที่ด้อยโอกาสและยากจนแต่มีศักยภาพและมีความสามารถในการเรียนผ่านมาตรการจูงใจทางด้านภาษี⁶</p>
		<p>1.1.6) จัดสรรทุนการศึกษาแบบให้เปล่าสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) หลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักที่มีศักยภาพและความสามารถในการเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในส่วนที่นอกเหนือจากการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้เรียนตามสิทธิ์⁷</p>
		<p>1.1.7) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักที่มีศักยภาพและมีความสามารถในการเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานผ่านกองทุนเงินให้กู้ยืมที่ผูกติดกับรายได้ในอนาคตที่ผู้เรียนต้องชำระคืนในอัตราที่กำหนดตามความสามารถในการหารายได้ในอนาคตของผู้กู้ยืมเงินเมื่อมีงานทำ มีรายได้ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด⁸</p>
		<p>1.1.8) เพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการดำเนินงานตามมาตรการลดหย่อนภาษี⁹ เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่นักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักในระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ</p>

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
		1.1.9) ปรับปรุงการที่กลดหย่อนภาษีการศึกษาของบุตรที่ศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ¹⁰ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอย่างน้อยที่สุดควรปรับเพิ่มตามอัตราเงินเฟ้อของประเทศ
	1.2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1.2.1) จูงใจให้สถานประกอบการเร่งดำเนินการฝึกอบรมและลดลดการจ้างบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยที่ไร้ฝีมือและนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการสูญเสียเวลาทำงานของผู้เข้ารับการฝึกมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีประจำปี ¹¹
		1.2.2) ดำเนินมาตรการทางการเงิน (เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ) ให้บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานกู้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสอบและปรับระดับทักษะของตนเองรองรับระบบคุณวุฒิวิชาชีพอาเซียนโดยผ่อนชำระเงินกู้ผ่านระบบการเสียภาษีบุคคลธรรมดาเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น
		1.2.3) ให้สิทธิพิเศษหรือผ่อนคลายกฎระเบียบในการอนุญาตให้ผู้สอนหรือครูฝึกจากต่างประเทศเพื่อสร้างบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัทของไทยในทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะทางให้มากยิ่งขึ้น
	1.2.4) พิจารณาเพิ่มเติมเรื่องการให้ค่าลดหย่อนภาษีของผู้มีเงินได้ด้วยตัวเองเข้าศึกษาต่อโดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พัทโดยให้หักค่าลดหย่อนตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเพดานที่รัฐต้องกำหนดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานของผู้มีเงินได้ ¹²	

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
2) ยุทธศาสตร์การ ลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถ กำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พัก ของไทยให้ได้ มาตรฐานสากล	2.1) สนับสนุน งบประมาณเพื่อ พัฒนาครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาหลักสูตรการ ท่องเที่ยวสาขาที่พัก ในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และหลากหลาย	2.1.1) จัดครู อาจารย์ นักวิจัยชาวต่างชาติเพื่อทำหน้าที่ เป็นครู/อาจารย์ นักวิจัยในสถานศึกษาที่เปิด สอนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักโดยผ่าน หน่วยงานเฉพาะ (One Stop Service) ของภาครัฐที่ทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวก สะดวกกับชาวต่างชาติที่เข้ามาเป็นครู/อาจารย์ และนักวิจัยในสถานศึกษา
		2.1.2) จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาครู ในรูปแบบที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และตามตาม ความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ ฝึกอบรมตัวต่อ ตัว ฝึกอบรมออนไลน์ และฝึกอบรมผ่านสื่อ ประสมอื่นๆ เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตาม มาตรฐานสากลและทัดเทียมกับผู้ประกอบการ
		2.1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจ ¹³ ให้สถาน ประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปฝึก ประสบการณ์และเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพที่ได้ มาตรฐานสากลและสามารถนำไปประกอบการ เลื่อนวิทยฐานะของครูได้
		2.1.4) สนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานที่มี ความรู้ ความสามารถด้านการท่องเที่ยวสาขาที่ พักในระดับสากลมาเป็น “ครูกิตติมศักดิ์หรือครู พี่เลี้ยง” ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครู อาจารย์ในสถานศึกษา
	2.2) ลงทุนพัฒนา หลักสูตร สื่อการ เรียนการสอน และ การวัดประเมินผล ผู้เรียนหลักสูตรการ ท่องเที่ยวสาขาที่พัก	2.2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้สถาบัน อาชีวศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมนำร่อง เปิดสอนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักเป็น หลักสูตรนานาชาติหรือหลักสูตรสองภาษาและ ขยายแนวคิดดังกล่าวสู่สถาบันการศึกษาอื่นที่มี ความพร้อมต่อไป

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
		<p>2.2.2) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม¹⁴</p> <p>หลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พัฒนาตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่มีความหลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>2.3.3) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบคลังข้อสอบเพื่อใช้วัดและประเมินผลสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล</p> <p>2.2.4) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัฒนาเพื่อทดสอบ วัด และประเมินผล</p>
2.3) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน		<p>2.3.1) แสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่เข้ามาลงทุนหลักด้าน Hotel Services ในประเทศไทยเพื่อนำเทคโนโลยี ทักษะด้านการให้บริการ และการวิจัยมาปรับใช้กับการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัฒนาของประเทศไทย</p> <p>2.3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษา (อาชีวศึกษากับอุดมศึกษา) ร่วมกับสถานประกอบการในเชิงพื้นที่และระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และร่วมแชร์ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน</p> <p>2.3.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมลงทุนทางการศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ โดยผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางร่วมในการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัฒนาของภูมิภาค</p>

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
3) เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย	3.1) เปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากภาครัฐเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม	3.1.1) ร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของผู้เรียน (ผู้ปกครอง) หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักตามอัตราค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ได้รับเกินกว่าคุณภาพมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนดตามอัตราที่สถานศึกษาเรียกเก็บเพื่อให้สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอสำหรับนำมาใช้เพื่อการจัดการศึกษา นอกเหนือจากเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐ ¹⁵
		3.1.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมพลังของสถานประกอบการประเภทที่พักดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่มีศักยภาพและเกิดความต่อเนื่อง
		3.1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษี ¹⁶ เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดภาคีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา (อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา) ภายใต้แนวทางการร่วมรับผิดชอบ (Accountability) ต่อคุณภาพและมาตรฐานของบริการการศึกษาให้แก่ผู้เรียน
		3.1.4) ดำเนินนโยบายและกำหนดเป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย โดยภาครัฐให้ชัดเจนเพื่อภาคเอกชนได้ประเมินศักยภาพของตนเองและเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนตั้งแต่เริ่มและสิ้นสุดโครงการ ซึ่งจะตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
		<p>3.1.5) จัดตั้งหน่วยประสานการลงทุนทางการศึกษา¹⁷ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพื่อสร้างความเข้าใจ และประสานงานระหว่างภาครัฐ-ภาครัฐ ภาครัฐ-ภาคเอกชน และเอกชน-เอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
	<p>3.2) ยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม</p>	<p>3.2.1) วางระบบการกำกับดูแลและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพโดยการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย¹⁸</p> <p>3.2.2) กำกับ ดูแลความแตกต่างของค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักต้องสะท้อนถึงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ การศึกษาที่ผู้เรียนพึงได้รับโดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้กำกับ</p> <p>3.2.3) สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาเพื่อดำเนินโครงการลดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา¹⁹ หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย</p>
		<p>3.2.4) ให้สัมปทาน (Privatization) สถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามาบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐเพื่อพัฒนา กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักให้ได้ตามที่สถานประกอบการคาดหวังโดยรับผลประโยชน์เป็นค่าจ้างและลดหย่อนทางด้านภาษี²⁰</p>

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
		<p>3.2.5) สนับสนุนให้สถานประกอบการสร้างระบบ การสอนงาน (Coaching) และระบบการเป็น พี่เลี้ยง (Mentoring)²¹ เพื่อถ่ายโอนความรู้ เกี่ยวกับการฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะใน การทำงานซึ่งจะเป็นระบบที่สามารถลดต้นทุน การลงทุนทางการศึกษาและฝึกอบรมให้แก่ สถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการพิจารณา จ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตามสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พนักงาน ในสถานประกอบการนั้นๆ มี (Competency-based pay)</p> <p>3.2.7) ปฏิบัติต่อผู้จัดการศึกษา (สถานศึกษา) เอกชน ภายใต้อำนาจ กติกา ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับ สถานศึกษาของรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ สถานศึกษาเอกชนสามารถแข่งขันในการผลิต และพัฒนาผลิตกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขา ที่พักของไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>3.2.8) ขยายเขตแดนการให้หักค่าลดหย่อนหรือค่าใช้จ่าย เพื่อการศึกษาในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลเพื่อจูงใจให้ ประชาชนและสถานประกอบการมีการบริจาค เงินและทรัพย์สินมากขึ้น²²</p>
		<p>3.2.9) สนับสนุนการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) “โรงแรมในโรงเรียน” โดยให้ สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางและเอกชนที่มี ศักยภาพและความพร้อมมาร่วมลงทุน ร่วมแชร์ งบประมาณ ประสบการณ์ และความรู้ด้านธุรกิจ</p>

ตารางที่ 77 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ
4) ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรม การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของประเทศไทย	4.1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของประเทศไทยที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา	4.1.1) พัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย
		4.1.2) ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา
		4.1.3) เปิดเผยฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยต่อสาธารณชนทราบในระดับที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
		4.1.4) นำฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาไปใช้เพื่อประมาณการค่าใช้จ่าย การวางหลักเกณฑ์การอุดหนุนและจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักตามหลัก Demand side financing
4.2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พักของประเทศไทย”		4.2.1) ผลักดันโครงการจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย” บรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
		4.2.2) ระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อมเพื่อจัดตั้งกองทุนฯ ผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี
		4.2.3) ขับเคลื่อนและบริหารจัดการกองทุนฯ โดยองค์กร ภาคเอกชน ภาครัฐมีหน้าที่เพียงประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

- 1 เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พิกัดจากด้านอุปทานไปสู่ด้านอุปสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องกำหนดแผนและขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านระบบการจัดสรรเงินเพื่อไม่ให้สถานศึกษาได้รับผลกระทบและเป็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้มีระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่คำนึงถึงคุณภาพมาตรฐาน และดำเนินการทดลองนำร่องกับสถานศึกษาที่สามารถปรับเข้าสู่ระบบการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบดังกล่าว
- 2 งบประมาณที่รัฐจัดให้สถานศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ (เจียง วงศ์สวัสดิ์สุริยะ, 2557) ดังนั้น รัฐควรถือเป็นนโยบายที่จะต้องหาทางสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พิกัดและควรปรับอัตราของเงินค่าใช้จ่ายต่อหัวที่รัฐจัดสรรให้กับสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนตามระดับเงินเพื่อที่สูงขึ้นตามสถานะของเงินและสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3 มาตรการการเงินทางการศึกษา ได้แก่ การจัดสรรเงินผ่านด้านอุปทานหรือสถานศึกษา การจัดสรรเงินผ่านอุปสงค์หรือตัวผู้เรียน ทุนการศึกษา การจัดสรรเงินสมทบ การให้เงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยมีตัวชี้วัดทั้งด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และ/หรือผลกระทบ เพื่อกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดหลักสูตรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขานั้นๆ
- 4 การจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา คือ การเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในโรงเรียนมัธยม สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5 ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรวิชาชีพ มูลนิธิ องค์กรเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และอื่นๆ
- 6 รัฐสามารถใช้มาตรการทางภาษีเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมทุนเพื่อการศึกษาจากภาคครัวเรือน สถานประกอบการ สถาบัน/องค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการบริจาคเพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนที่ด้อยโอกาส/ยากจน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีศักยภาพและความสามารถแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่โดยไม่มีข้อจำกัดด้านการเงิน

- 7 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ปวช.) เป็นการศึกษาที่ไม่ใช่ภาคบังคับแต่รัฐก็ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในรูปของเงินอุดหนุนรายหัวตามตัวผู้เรียนที่สะท้อนคุณภาพมาตรฐานไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำที่รัฐกำหนด ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถเก็บค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นได้ที่ทำให้ผู้เรียนในอัตราที่สูงกว่าเงินอุดหนุนรายหัวที่รัฐให้การอุดหนุน สำหรับผู้เรียนที่ด้อยโอกาส/ยากจนแต่มีศักยภาพและความสามารถในการเรียน สามารถรับการศึกษารูปแบบให้เปล่าจากทุกภาคส่วนของสังคม
- 8 การศึกษาระดับอุดมศึกษาและการอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษามากกว่าสังคมโดยรวมได้รับ ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายที่สะท้อนต้นทุน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีศักยภาพและมีความสามารถในการเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเข้าถึงบริการการศึกษาที่คุณภาพและมาตรฐาน รัฐควรให้การช่วยเหลือผ่านกองทุนเงินให้กู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคตของผู้กู้ยืม เมื่อมีงานทำ มีรายได้ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำในอนาคต
- 9 รัฐสามารถดำเนินนโยบายภาษีอากรเป็นสิ่งจูงใจ (Incentive) ให้เกิดการระดมทรัพยากรหรือการลงทุนทางการศึกษาโดยภาคเอกชนเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการจัดการศึกษาของภาครัฐโดยภาครัฐสามารถใช้นโยบายลดหรือยกเว้นภาษีอากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 10 รัฐสามารถดำเนินมาตรการภาษีอากรเพื่อบรรเทาภาระด้านการศึกษาโดยการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและอุดมศึกษา ควรพิจารณาให้ค่าลดหย่อนภาษีการศึกษาเพิ่มเติมตามจำนวนเงินที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนไทยเข้ารับการศึกษาชั้นสูงทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับอาชีวศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของผู้ศึกษาในอนาคตและต่อส่วนรวมในท้ายที่สุด
- 11 บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม หรือในการฝึกอบรมลูกจ้างของตนเอง และภาษีเงินได้สำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของผู้ดำเนินการฝึกสามารถนำมายกเว้นภาษีเป็นจำนวนร้อยละ 100 (พระราชกฤษฎีกาฯ ฉบับที่ 437 มาตรา 5)
- 12 รัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองเพื่อประโยชน์ในหน้าที่การงานโดยการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษาและหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานราชการ
- 13 อ้างแล้ว ตาม⁹

- 14 การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่สถานศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดสามารถนำมาหักค่าลดหย่อนได้เป็นจำนวน 2 เท่าของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาแต่ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินได้พึงประเมินหลักจากหักค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อนรายการอื่นๆ แล้ว (พระราชกฤษฎีกาฯ ฉบับที่ 420 มาตรา 3)
- 15 ผู้เรียนเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากบริการการศึกษาที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนซึ่งเกินกว่าคุณภาพและมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด ผู้เรียนจึงควรมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ เพื่อให้สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอสำหรับนำมาใช้เพื่อการจัดการศึกษานอกเหนือจากเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่และรักษาคุณภาพและมาตรฐานให้คงอยู่ในระดับเดิมและดีขึ้นในอนาคต
- 16 เงินที่บริจาคที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาให้แก่สถานศึกษาของทางราชการ สถานศึกษาขององค์การของรัฐบาล โรงเรียนเอกชนที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้หักลดหย่อนได้เป็นจำนวน 2 เท่าของรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาแต่ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินได้พึงประเมินหลักจากหักค่าใช้จ่ายและค่าลดหย่อนรายการอื่นๆ แล้ว สำหรับโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับรายการดังต่อไปนี้
- (1) จัดหาหรือสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดินให้แก่สถานศึกษาเพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษา
 - (2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่สถานศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนด (พระราชกฤษฎีกาฯ ฉบับที่ 420 มาตรา 3)
- 17 หน่วยประสานการลงทุนทางการศึกษา เป็นหน่วยที่ควรจัดตั้งขึ้นในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ประกอบขึ้นจากกลุ่มคนหลายภาคส่วน มีบทบาทสำคัญในการประสานการดำเนินงาน สร้างความเข้าใจ และประสานความต้องการของภาครัฐ-ภาครัฐ ภาครัฐ-เอกชน และเอกชน-เอกชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา และร่วมกันพัฒนาไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาเดียวกัน
- 18 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้แทนภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ มูลนิธิ องค์กรเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 19 ความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ การออกกลางคันของผู้เรียน และการทำงานที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาของผู้เรียนหลักสูตรท่องเที่ยวสาขาที่พัก

- ²⁰ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติเรื่อง สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่รัฐบาลควรอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคล สถาบัน และองค์กรต่างๆ ในสังคม มาตรา 14 (3) บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสิทธิประโยชน์การลดหย่อนหรือ ยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด
- ²¹ Coaching คือ การสอนงานลูกน้องของตนเองเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตน โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ส่วนผู้ถูกสอนงาน โดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีม หรือกลุ่มงานเดียวกัน สำหรับ Mentoring คือ พี่เลี้ยงเป็นการให้ผู้ที่ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในสถานประกอบการให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่น น้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นแต่อาจจะไม่ เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง
- ²² การขยายเขตแดนการให้หักค่าลดหย่อนหรือค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล เพื่อจูงใจให้ประชาชนและธุรกิจเอกชนมีการบริจาคเงินและทรัพย์สิน ให้แก่สถานศึกษาและองค์กรสาธารณกุศลด้านการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาของสังคม โดยควรปรับค่าลดหย่อนจากเดิมร้อยละ 10 ของเงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่ายและค่า ลดหย่อนอื่น (มาตรา 47 (7) แห่งประมวลรัษฎากร) เป็นร้อยละ 10 ของเงินได้พึงประเมินสำหรับกรณี บุคคลธรรมดาและปรับค่าใช้จ่ายจากร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิ เป็นร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิสำหรับกรณี นิติบุคคล

บทที่ 7

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอนเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย การวิเคราะห์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (2) การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ (3) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา

(คำนวณโดยผู้วิจัย) มีความสอดคล้องกัน ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในอนาคตอีก 4 ปี (พ.ศ.2559-2562) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เฉลี่ยร้อยละ 0.5-2.4 ต่อปี ปัจจุบัน ปี พ.ศ.2558 มีกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย จำนวนทั้งสิ้น 2,643.6 พันคน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ของการจ้างงานทั่วประเทศ

สำหรับผลการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับอุดมศึกษา โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา (Time Series Econometrics) โมเดล ARIMA (Autoregressive Integrated Moving Average) ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่ามีความสอดคล้องกัน รายละเอียดดังนี้

1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 พบว่าเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 7.8 พันคน หรือร้อยละ 0.5 ต่อปี สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 พบว่าลดลงเฉลี่ยไตรมาสละ 1.6 พันคน (ร้อยละ 0.09 ต่อไตรมาส) หรือลดลงเฉลี่ยปีละ 12.2 พันคน (ร้อยละ 0.7 ต่อปี)

2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1.0 พันคน (ร้อยละ 0.40 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 4.2 พันคน (ร้อยละ 0.9 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 16.5 พันคน (ร้อยละ 3.8 ต่อปี)

3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.3 พันคน (ร้อยละ 0.53 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 0.7 พันคน (ร้อยละ 0.6 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 1.8 พันคน (ร้อยละ 2.1 ต่อปี)

4) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.6 พันคน (ร้อยละ 0.64 ต่อปี) สำหรับผลการ

พยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติไดอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่าง ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 1.2 พันคน (ร้อยละ 0.8 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4.9 พันคน (ร้อยละ 3.5 ต่อปี)

5) ระดับอุดมศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พยากรณ์ความต้องการ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ระดับอุดมศึกษา พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2558-2565 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 0.5 พันคน (ร้อยละ 0.62 ต่อปี) สำหรับผลการพยากรณ์ด้วยวิธีเศรษฐมิติไดอนุกรมเวลา โมเดล ARIMA ตามแนวคิดของ Box-Jenkins พบว่าระหว่างไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ.2559 ถึงไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไตรมาสละ 3.6 พันคน (ร้อยละ 1.2 ต่อไตรมาส) หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 14.6 พันคน (ร้อยละ 4.9 ต่อปี)

2) ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ (1) การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

2.1) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยสามารถนำไปวัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า 9 ตัวชี้วัด (3) สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน 5 ตัวชี้วัด (4) การรักษาความปลอดภัย 6 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า (6) การขายและการตลาด 1 ตัวชี้วัด (7) การบริหารทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 1 ตัวชี้วัด สำหรับกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก 10 ตัวชี้วัด (2) การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ 5 ตัวชี้วัด (3) การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ 2 ตัวชี้วัด (4) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม 9 ตัวชี้วัด (5) การบริการลูกค้า การขายและการตลาด 1 ตัวชี้วัด (6) การบริหารงานทั่วไป 4 ตัวชี้วัด (7) การบริหารการเงิน 4 ตัวชี้วัด (8) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 ตัวชี้วัด และ (9) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3 ตัวชี้วัด

2.2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มที่ 1 กำลังคนให้บริการด้านที่พัก พบว่าสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก การบริหารทั่วไป การรักษาความปลอดภัย สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า การบริการลูกค้า การขายและการตลาด สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน การบริหารการเงิน ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ 2 กำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหาร พบว่าสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ รองลงมา ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก การบริหารทั่วไป การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์ การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การจัดบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์ การบริการลูกค้า การขายและการตลาด การบริหารการเงิน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์กรอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 4 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ (Public Sector) ภาคครัวเรือน (Household Sector) สถานประกอบการ (Entrepreneur) และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organisation) โดยมีลักษณะการใช้จ่ายได้ดังนี้

2.1) ภาครัฐมีลักษณะการใช้จ่ายผ่านรัฐบาลส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นไปยังสถานศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน (Direct Public Expenditures) นอกจากนี้ เงินงบประมาณบางส่วนจ่ายไปในลักษณะโดยอ้อม (Indirect Transfers and Payments) ผ่านผู้เรียน หรือครัวเรือน หรือผู้ฝึกอบรม ในรูปเงินช่วยเหลือ เงินสงเคราะห์ ทุนการศึกษา และเงินกู้เพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรม

1.2) ภาคครัวเรือนมีลักษณะการใช้จ่ายจำแนกได้ดังนี้ (1) ใช้จ่ายที่เป็นค่าเล่าเรียนหรือค่าฝึกอบรมที่ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (2) ใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้า ค่าหนังสือ ค่าเอกสาร และ (3) ค่าใช้จ่ายประจำวันหรือค่าเบี้ยเลี้ยง นอกจากนี้ยังมีเงินบริจาคที่ให้กับสถานศึกษาหรือสถาบันฝึกอบรมและเงินบริจาคที่ให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

1.3) สถานประกอบการมีรายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรและให้กับสถานศึกษาในรูปทุนการศึกษาหรือสิ่งของ รายจ่ายอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่อาศัยการฝึกอบรมที่จัดโดยสถานศึกษาต่างๆ รวมทั้งรายจ่ายที่เกิดจากการฝึกอบรมที่จัดทำกันเองในหน่วยงานเพื่อฝึกอบรมยกระดับขีดความสามารถและฝึกอบรมเปลี่ยนงานหรืออาชีพ

1.4) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นภาคส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ในด้านหนึ่งเป็นผู้รับเงินบริจาคจากทั้งภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ ส่วนอีกด้านหนึ่งก็เป็นผู้จ่ายเงินสนับสนุนภารกิจตามวัตถุประสงค์การก่อตั้งองค์กรในรายจ่ายที่เกิดขึ้นนั้นมักมีรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้วยเช่นกัน

สำหรับรายการใช้จ่ายที่สำคัญของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสามารถจำแนกออกเป็น 26 รายการ ได้แก่ (1) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ จำแนกเป็น 12 รายการ (2) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน จำแนกเป็น 5 รายการ (3) ใช้จ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ จำแนกเป็น 7 รายการ และ (4) ใช้จ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 2 รายการ

2) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสรุปได้ดังนี้

2.1) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยภาพรวม พบว่าปัจจุบันภาครัฐมีการลงทุนทางการศึกษามีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 ได้แก่ ภาคครัวเรือน อันดับ 3 ได้แก่ สถานประกอบการ และ อันดับ 4 ได้แก่ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เมื่อพิจารณาเป็นภาคส่วน พบว่าปัจจุบันรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร และค่าสาธารณูปโภค รองลงมา ได้แก่ รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต ได้แก่ สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา สภาพปัจจุบันของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียม

การศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ การบริจาคเงินให้กับสถานศึกษา สภาพปัจจุบันของรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และน้อยที่สุด ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน และสภาพปัจจุบันของรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา

2.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยภาพรวม พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของรายจ่ายด้านศึกษามากที่สุดควรมาจาก สถานประกอบการมีน้ำหนักค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 ได้แก่ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร อันดับ 3 ได้แก่ ภาครัฐ และอันดับ 4 ได้แก่ ภาคครัวเรือน เมื่อพิจารณาเป็นภาคส่วน พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของรายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายในรูปเงินบริจาค สภาพที่พึงประสงค์ของรายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ สูงสุดเป็นอันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อผลิตนักเรียนและบัณฑิต (สนับสนุนการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา) รายจ่ายเพื่อกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และทุนการศึกษา และสภาพที่พึงประสงค์ของรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน สูงสุด ได้แก่ การบริจาค

3) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกตามกรอบการลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ (1) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ (2) รายจ่ายด้านการศึกษาของภาคครัวเรือน (3) รายจ่ายด้านการศึกษาของสถานประกอบการ และ (4) รายจ่ายด้านการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมาคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ด้วยวิธี Modified Priority Needs Index หรือดัชนี $PNI_{modified}$ แล้วนำค่า $PNI_{modified}$ ที่ได้มาจัดเรียงอันดับ (Set Priority) ความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ผลการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมของผู้ลงทุนทางการศึกษา พบว่าระดับความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน อันดับ 1 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ($PNI_{modified}=0.70$) อันดับ 2 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ ($PNI_{modified}=0.58$) อันดับ 3 ได้แก่ การลงทุนทาง

การศึกษาของภาคครัวเรือน ($PNI_{\text{modified}}=0.46$) และอันดับ 4 ได้แก่ การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ ($PNI_{\text{modified}}=0.31$) เมื่อจำแนกตามรายจ่ายด้านการศึกษาของภาคส่วนต่างๆ สรุปได้ดังนี้

3.1) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ อันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายเพื่อส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ เงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน และรายจ่ายเพื่อผลิตและพัฒนาครู อาจารย์

3.2) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน อันดับ 1 ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ เงินบริจาคให้องค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไร และรายจ่ายเสริมหรือรายจ่ายประกอบที่มีได้จ่ายให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กรการกุศล

3.3) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ อันดับ 1 ได้แก่ รายจ่ายในรูปเงินบริจาคให้กับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร รองลงมา ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน และรายจ่ายที่ให้แกสถานศึกษาในรูปเงินบริจาค เงินสงเคราะห์ และเงินให้เปล่า

3.4) ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร อันดับ 1 ได้แก่ เงินบริจาคให้กับสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการศึกษา

ตอนที่ 3 นำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยจำแนกวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) ร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (3) การประเมินร่างกลยุทธ์การลงทุนการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (4) การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1.1) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ

อาเซียน และ (1.2) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจาก 3 แหล่งมาวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (2) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (3) ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน รายละเอียดมีดังนี้

1.1.1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีอย่างเพียงพอและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ (2) ภาครัฐมีบทบาทนำและทำหน้าที่เป็นผู้ประสานหลักเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา (3) ภาครัฐมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแหล่งทุนสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ และ (4) ภาครัฐมีเครื่องมือหรือมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อใช้ในการจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา สำหรับจุดอ่อน ได้แก่ (1) เป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐไม่ชัดเจนและไม่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆ มิติ (2) การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของภาครัฐขาดความต่อเนื่อง ไม่ยืดหยุ่น และไม่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน และ (3) การลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสมรรถนะสากลของภาครัฐยังไม่เพียงพอ

1.1.2) การลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) ภาคครัวเรือนมีความพร้อมในการใช้จ่ายทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นตามคุณภาพและบริการที่ได้รับ และ (2) การให้หักค่าลดหย่อนหรือการนำค่าใช้จ่ายทางการศึกษาไปหักในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับจุดอ่อน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน และ (2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินของภาคครัวเรือนให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล

1.1.3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ (1) สถานประกอบการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะที่ทำกันเองและอาศัยหน่วยงานภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดให้อย่างต่อเนื่อง (2) สถานประกอบการที่มีศักยภาพและ

ความพร้อมสามารถรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่จริง และ (3) การดำเนินโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสถานประกอบการ สำหรับจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยของสถานประกอบการ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ (2) การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาของสถานประกอบการให้แก่สถานประกอบการและองค์กรการกุศล และ (3) การสนับสนุนและการให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนจากสถานประกอบการ

1.1.4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าจุดแข็ง ได้แก่ การมีงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนจากต่างประเทศ และจุดอ่อน ได้แก่ การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรให้แก่สถาบันการศึกษาและองค์กรการกุศล

1.2) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลจาก 2 แหล่งมาวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโอกาสและภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และ (2) ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.2.1) การลงทุนทางการศึกษาของภาครัฐ พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มการลงทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกำลังคนของประเทศ (2) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ไทยมีบทบาทในอาเซียน และ (3) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ สำหรับภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) ระบบฐานข้อมูลทรัพยากรด้านการศึกษาระดับชาติเพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของภาครัฐขาดการพัฒนา

1.2.2) การลงทุนทางการศึกษาของภาคครัวเรือน พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) การมุ่งใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคครัวเรือนเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (2) การนำมาตรฐานสากลมาใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านการรับรองมาตรฐานโดยองค์กรระหว่างประเทศ สำหรับภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศ

และต่างประเทศ และ (2) การออกกลางคันของผู้เรียนก่อให้เกิดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษา

1.2.3) การลงทุนทางการศึกษาของสถานประกอบการ พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) การให้ความสนใจเข้ามาลงทุนด้านโรงแรมและท่องเที่ยวจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ (2) การจูงใจทางภาษีเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงทุนทางการศึกษา และ (3) ภาครัฐมีนโยบายยกระดับขีดความสามารถกำลังคนโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้ไทยมีบทบาทนำในอาเซียน สำหรับภาวะคุกคาม ได้แก่ (1) การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเชิงลึกและแรงงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2.4) การลงทุนทางการศึกษาขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร พบว่าโอกาส ได้แก่ (1) ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนากำลังคนในลักษณะเกื้อกูลกัน และ (2) นักเรียน นักศึกษาจากประเทศสมาชิกอาเซียนให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อและฝึกอบรมในประเทศไทย สำหรับภาวะคุกคาม ได้แก่ การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) ผลการพัฒนากลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ข้อมูลผลการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน และข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้ง 3 แหล่งไปร่างกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยใช้เทคนิค TOWS Matrix เมื่อได้ร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาปรับปรุงเป็นร่างกลยุทธ์ฯ ที่ 2 เพื่อนำไปประเมินโดยการจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง และ 45 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดมีดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพ
 ท้องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์
 รอง ได้แก่

1) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพ
 ท้องเที่ยวสาขาที่พักของไทยก่อนเข้าทำงาน (Pre-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของ
 ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

1.1) ปรับเปลี่ยนระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรการ
 ท้องเที่ยวสาขาที่พักจากเดิมจัดสรรผ่านด้านอุปทานหรือสถานศึกษา (Supply Side Financing) ไปสู่
 ด้านอุปสงค์หรือตัวผู้เรียน (Demand Side Financing) ในสัดส่วนที่เหมาะสม

1.2) เพิ่มเงินอุดหนุนรายบุคคลแก่นักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรการท้องเที่ยวสาขาที่พัก
 ทั้งของรัฐและเอกชนที่สะท้อนคุณภาพมาตรฐาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความแตกต่างของ
 คุณลักษณะสถานศึกษาและคุณลักษณะของผู้เรียนด้วยความเป็นธรรม

1.3) ดำเนินมาตรการทางการเงินทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา
 (อาชีวศึกษา/อุดมศึกษา) ผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท้องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในสาขาที่
 สถานศึกษานั้นๆ มีความเชี่ยวชาญ

1.4) ขยายการลงทุนเพื่อจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา
 ตอนปลาย (ทวิศึกษา) หลักสูตรการท้องเที่ยวสาขาที่พักและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม
 ตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อความครอบคลุม สอดคล้อง และได้มาตรฐานวิชาชีพท้องเที่ยว
 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.5) ระดมทรัพยากรหรือเงินบริจาคจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดตั้งกองทุนเงิน
 ให้เปล่าสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรการท้องเที่ยวสาขาที่พักที่ด้อย
 โอกาสและยากจนแต่มีศักยภาพและมีความสามารถในการเรียนผ่านมาตรการจูงใจทางด้านภาษี

1.6) จัดสรรทุนการศึกษาแบบให้เปล่าสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสาย
 อาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) หลักสูตรการท้องเที่ยวสาขาที่พักที่มีศักยภาพและ
 ความสามารถในการเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในส่วนที่นอกเหนือจากการให้ความช่วยเหลือ
 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของผู้เรียนตามสิทธิ์

1.7) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาและ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรการท้องเที่ยวสาขาที่พักที่มีศักยภาพและมี
 ความสามารถในการเรียนแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและ
 มาตรฐานผ่านกองทุนเงินให้กู้ยืมที่ผูกติดกับรายได้ในอนาคตที่ผู้เรียนต้องชำระคืนในอัตราที่กำหนด

ตามความสามารถในการหารายได้ในอนาคตของผู้กู้ยืมเงินเมื่อมีงานทำ มีรายได้ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด

1.8) เพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการดำเนินงานตามมาตรการลดหย่อนภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่นักเรียน/นักศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักในระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ

1.9) ปรับปรุงการหักลดหย่อนภาษีการศึกษาของบุตรที่ศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอย่างน้อยที่สุดควรปรับเพิ่มตามอัตราเงินเฟ้อของประเทศ

2) ดำเนินมาตรการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยระหว่างทำงาน (In-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

2.1) จูงใจให้สถานประกอบการเร่งดำเนินการฝึกอบรมและลดลดการจ้างบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยที่ไร้ฝีมือและนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการสูญเสียเวลาทำงานของผู้เข้ารับการฝึกมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีประจำปี

2.2) ดำเนินมาตรการทางการเงิน (เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ) ให้บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยที่อยู่ในตลาดแรงงานกู้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสอบและปรับระดับทักษะของตนเองรองรับระบบคุณวุฒิวิชาชีพอาเซียนโดยผ่อนชำระเงินกู้ผ่านระบบการเสียภาษีบุคคลธรรมดาเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น

2.3) ให้สิทธิพิเศษหรือผ่อนคลายกฎระเบียบในการอนุญาตให้ผู้สอนหรือครูฝึกจากต่างประเทศเพื่อสร้างบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยในทักษะระดับสูงหรือทักษะเฉพาะทางให้มากยิ่งขึ้น

2.4) พิจารณาเพิ่มเติมเรื่องการให้ค่าลดหย่อนภาษีของผู้มีเงินได้ด้วยตัวเองเข้าศึกษาต่อโดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักโดยให้หักค่าลดหย่อนตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเพดานที่รัฐต้องกำหนดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานของผู้มีเงินได้

กลยุทธ์หลักที่ 2 ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่

1) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวนานาชาติที่พักของไทยในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

1.1) จ้างครู อาจารย์ นักวิจัยชาวต่างชาติเพื่อทำหน้าที่เป็นครู/อาจารย์ นักวิจัยในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักโดยผ่านหน่วยงานเฉพาะ (One Stop Service) ของภาครัฐที่ทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกกับชาวต่างชาติที่เข้ามาเป็นครู/อาจารย์และนักวิจัยในสถานศึกษา

1.2) จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และตามตามความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ ฝึกอบรมตัวต่อตัว ฝึกอบรมออนไลน์ และฝึกอบรมผ่านสื่อประสมอื่นๆ เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและทัดเทียมกับผู้ประกอบการ

1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมรับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปฝึกประสบการณ์และเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพที่ได้มาตรฐานสากลและสามารถนำไปประกอบการเลื่อนวิทยฐานะของครูได้

1.4) สนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถด้านการท่องเที่ยวสาขาที่พักในระดับสากลมาเป็น “ครูกิตติมศักดิ์หรือครูที่เลี้ยง” ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนครู อาจารย์ในสถานศึกษา

2) ลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

2.1) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้สถาบันอาชีวศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมนำร่องเปิดสอนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักเป็นหลักสูตรนานาชาติหรือหลักสูตรสองภาษา และขยายแนวคิดดังกล่าวสู่สถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมต่อไป

2.2) ดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม¹⁴ หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่มีความหลากหลายและง่ายต่อการเข้าถึงผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบคลังข้อสอบเพื่อใช้วัดและประเมินผลสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

2.4) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักเพื่อการทดสอบ วัด และประเมินผล

3) แสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษาเพื่อให้ไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

3.1) แสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่เข้ามาลงทุนหลักด้าน Hotel Services ในประเทศไทยเพื่อนำเทคโนโลยี ทักษะด้านการให้บริการ และการวิจัยมาปรับใช้กับการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

3.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษา (อาชีวศึกษากับอุดมศึกษา) ร่วมกับสถานประกอบการในเชิงพื้นที่และระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ และร่วมแชร์ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

3.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมลงทุนทางการศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ โดยผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางร่วมในการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของภูมิภาค

กลยุทธ์หลักที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่

1) เปลี่ยนกระบวนทัศน์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยจากภาครัฐเป็นจากทุกภาคส่วนของสังคม ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ ได้แก่

1.1) ร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของผู้เรียน (ผู้ปกครอง) หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักตามอัตราค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ได้รับเกินกว่าคุณภาพมาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนดตามอัตราที่สถานศึกษาเรียกเก็บเพื่อให้สถานศึกษามีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอสำหรับนำมาใช้เพื่อการจัดการศึกษานอกเหนือจากเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐ

1.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมพลังของสถานประกอบการประเภทที่พักดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่มีศักยภาพและเกิดความต่อเนื่อง

1.3) ดำเนินมาตรการทางภาษี¹⁶ เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดภาคีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา (อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา) ภายใต้แนวทางการร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพและมาตรฐานของบริการการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

1.4) ดำเนินนโยบายและกำหนดเป้าหมายการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยภาครัฐให้ชัดเจนเพื่อภาคเอกชนได้ประเมินศักยภาพของตนเองและเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนตั้งแต่เริ่มและสิ้นสุดโครงการซึ่งจะตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

1.5) จัดตั้งหน่วยประสานการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานงานระหว่างภาครัฐ-ภาครัฐ ภาคเอกชน และเอกชน-เอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ยกกระต๊บประสิทธิภพการลงทุนทางการศีกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างการแข่งขันท่ีเป็นธรรม ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ระดับแนวทางการปฏิบัติ ได้แก่

2.1) วางระบบการกำกับดูแลและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศีกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พ้กของไทยให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภพโดยการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2) กำกับ ดูแลความแตกต่างของค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พ้กต้องสะท้อนถึงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการการศีกษาที่ผู้เรียนพึงได้รับโดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้กำกับ

2.3) สนับสนุนงบประมาณแก่สถานศีกษาเพื่อดำเนินโครงการลดความสูญเปล่าในการลงทุนทางการศีกษา¹⁹ หลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พ้กของไทย

2.4) ให้สัมปทาน (Privatization) สถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พ้กที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามาบริหารและจัดการศีกษาในสถานศีกษาของรัฐเพื่อพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พ้กให้ได้ตามที่สถานประกอบการคาดหวังโดยรับผลประโยชน์เป็นค่าจ้างและลดหย่อนทางด้านภาษี

2.5) สนับสนุนให้สถานประกอบการสร้างระบบการสอนงาน (Coaching) และระบบการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)²¹ เพื่อถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับการฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงานซึ่งจะเป็นระบบที่สามารถลดต้นทุนการลงทุนทางการศีกษาและฝึกอบรมให้แก่สถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตามสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พนักงานในสถานประกอบการนั้นๆ มี (Competency-based pay)

2.7) ปฏิบัติต่อผู้จัดการศีกษา (สถานศีกษา) เอกชนภายใต้กฎ กติกา ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับสถานศีกษาของรัฐ โดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้สถานศีกษาเอกชนสามารถแข่งขันในการผลิตและพัฒนาผลิตกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พ้กของไทยให้มีประสิทธิภพมากยิ่งขึ้น

2.8) ขยายเขตแดนการให้หักค่าลดหย่อนหรือค่าใช้จ่ายเพื่อการศีกษาในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลเพื่อจูงใจให้ประชาชนและสถานประกอบการมีการบริจาคเงินและทรัพย์สินมากขึ้น

2.9) สนับสนุนการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) “โรงแรมในโรงเรียน” โดยให้สถานศีกษาเป็นศูนย์กลางและเอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อมมาร่วมลงทุน ร่วมแชร์งบประมาณ ประสบการณ์ และความรู้ด้านธุรกิจ

กลยุทธ์หลักที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

1.1) พัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

1.2) ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา

1.3) เปิดเผยฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยต่อสาธารณะชนทราบในระดับที่ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

1.4) นำฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษาไปใช้เพื่อประมาณการค่าใช้จ่าย การวางหลักเกณฑ์การอุดหนุนและจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยวสาขาที่พักตามหลัก Demand side financing

2) จัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย” ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ระดับแนวทางปฏิบัติ ได้แก่

2.1) ผลักดันโครงการจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย” บรรลุไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2) ระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคเอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อมเพื่อจัดตั้งกองทุนฯ ผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

2.3) ขับเคลื่อนและบริหารจัดการกองทุนฯ โดยองค์กรภาคเอกชน ภาครัฐมีหน้าที่เพียงประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอนเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 รายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1) **ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย** ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยมีความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักในอนาคตอีก 4 ปี (พ.ศ.2559-2562) เพิ่มขึ้น เฉลี่ยร้อยละ 0.5-2.4 ต่อปี และเมื่อพิจารณาจำแนกรายอุตสาหกรรมพบว่ากำลังคนสาขาการโรงแรมและภัตตาคารเป็นสาขาที่ขาดแคลนและขาดแคลนสูงเป็นลำดับที่ 3 ของประเทศ รองลงมาจากอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ และอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และยาสูบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) สำหรับลักษณะโครงสร้างตลาดแรงงานอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยยังคงพึ่งพิงกับกำลังแรงงานที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า (ร้อยละ 64.20) รองลงมา ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 15.30) ระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 9.09) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร้อยละ 5.42) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ร้อยละ 4.26) แต่ทั้งนี้สัดส่วนการจ้างแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าของอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารยังมีน้อยกว่าสัดส่วนการจ้างงานแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าของอุตสาหกรรมต่างๆ ในภาพรวมของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

พิจารณาโครงสร้างตลาดแรงงานท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในอนาคต อีก 4 ปีข้างหน้าพบว่าตลาดแรงงานท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยยังคงต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (Labour-Intensive) และขึ้นอยู่กับกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือ (Lower-Skilled) เป็นหลัก แต่ข้อสังเกตสำคัญเกี่ยวกับผลการพยากรณ์ความต้องการเชิงปริมาณของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยพบว่าแนวโน้มความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยมุ่งไปที่กำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะเฉพาะด้านมากขึ้นด้วยสัดส่วนความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยในระดับที่มีการศึกษาสูงมีสัดส่วนความต้องการเพิ่มขึ้นในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อสังเกตสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ กรณีการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลให้นายจ้างลดการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสาขาที่พัก ร้อยละ 0.77 ในปี พ.ศ.2556 และ 1.14 ในปี พ.ศ.2557 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ซึ่งเป็นผลกระทบในระยะสั้น อย่างไรก็ตามในระยะยาวหากสถานประกอบการมีการปรับสัดส่วนความเข้มข้นของทุน-แรงงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะและผลิตภาพแรงงานการเพิ่มขึ้นของ

ค่าจ้างจะได้รับการตอบสนองในทางที่ส่งผลให้การเจริญเติบโตกลับเข้าสู่แนวโน้มในอดีตที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศไทยและสูงขึ้นตามการปรับโครงสร้างของทุน-แรงงาน นั้นหมายความว่าความถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

2) ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานอาเซียนค่อนข้างดีและไม่ขาดแคลนในปัจจุบัน พิจารณาจากสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนภาพรวมอยู่ในระดับมา สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2557: 111-124) พบว่าสมรรถนะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย แผนกแม่บ้านมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จำนวนกำลังคนที่มีเจตคติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานมีจำนวน 91.27% นับเป็นจำนวนที่สูงซึ่งสอดคล้องกับภาพลักษณ์ของคนไทยอันเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปว่ามีจิตใจบริการที่ดี มีความเมตตา เอื้ออาทร นับเป็นคุณลักษณะของคนไทยอันเป็นที่ยกย่องของคนทั่วโลกและเป็นสิ่งที่ต้องดำรงรักษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักและกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พักล้วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานประกอบการประเภทที่พักในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังสูงกว่าสภาพปัจจุบันของคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ด้วยเป็นเพราะกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยยังไม่คุ้นเคยต่อสมรรถนะมาตรฐานอันเป็นที่คาดหวังของอาเซียนซึ่งยังไม่เป็นที่รับรู้รับทราบโดยทั่วไป ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่ากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยควรจะต้องเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถที่อยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้นตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามข้อตกลงร่วมอาเซียนเป็นการเร่งด่วนเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเปิดการค้าเสรีแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน

ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พักและกลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านห้องอาหารในสถานประกอบการประเภทที่พักยังอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชื่นชนก โควิน และคณะ (2557:125-132) พบว่าสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยโดยเฉพาะแผนกแม่บ้านยังมีสมรรถนะไม่เพียงพอตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียนโดยมีจำนวนที่มีผลการประเมินระดับผ่านขึ้นไป เพียง 11.18% ซึ่งเป็นปริมาณที่ค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับการรับรู้ของ

สังคมไทยที่ผ่านมาว่า มาตรฐานการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยโดยทั่วไปยังเป็นรองประเทศเพื่อนบ้านจึงเป็นปัญหาอุปสรรคปัญหาระดับชาติและสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ

สำหรับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) เกี่ยวกับคุณสมบัติสำคัญของการเป็นพนักงานโรงแรมที่ดี พบว่าทัศนคติต่องานบริการ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ความพร้อมที่จะทำงานในองค์กร และความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี ซึ่งในแง่คุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักในปัจจุบัน พบว่าพนักงานรุ่นใหม่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษดีโดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานต้อนรับ (Front Office) ซึ่งต้องผ่านการสัมภาษณ์ภาษาอังกฤษก่อนรับเข้าทำงาน

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสาขาที่พักนั้นไม่ขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากสถานประกอบการรับพนักงานใหม่เข้ามาฝึกอบรมระยะสั้นและสามารถทำงานได้ แต่ที่เป็นปัญหา ได้แก่ บุคลากรระดับกลาง (Supervisor) ซึ่งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูง สามารถบริหารงานในสายงานตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับพนักงานรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาคือ แต่ยังขาดประสบการณ์การทำงาน โอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานเร็วกว่าพนักงานรุ่นเก่าซึ่งมีวุฒิการศึกษาน้อยกว่าต้องใช้ประสบการณ์การทำงานนานหลายปีเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งบริการ การคัดเลือกและแต่งตั้งผู้บริหารระดับกลางจะพิจารณาประสบการณ์และความสามารถเป็นหลัก สามารถรับผิดชอบงานบริหารได้ดี ปัจจุบันขาดแคลนและหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางได้ยากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

1) สภาพปัจจุบันของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าภาครัฐเป็นภาคส่วนที่ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) เกี่ยวกับบัญชีรายจ่ายด้านการศึกษา พบว่า ภาครัฐส่วนกลางมีรายจ่ายด้านการศึกษาสูงที่สุดและมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2551-2556 จากร้อยละ 61.0 เป็นร้อยละ 63.6 รายรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐ ในปี พ.ศ.2556 สูงสุด ได้แก่ การผลิตนักเรียนและบัณฑิต ประกอบด้วย การสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 70.52 รองลงมา ได้แก่ การ

บริหารจัดการ (ค่าจ้าง ค่าตอบแทนผู้บริหาร ค่าสาธารณูปโภค ร้อยละ 11.53 สำหรับรายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐที่น้อยที่สุด ได้แก่ การวิจัยและพัฒนา มีเพียง ร้อยละ 0.58

รองลงมา ได้แก่ รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐเร็ว ซึ่งมีแนวโน้มของรายจ่ายด้านการศึกษาลดลงจากปี พ.ศ.2551-2556 จากร้อยละ 24.6 เป็นร้อยละ 20.4 รายจ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐเร็ว ในปี พ.ศ.2556 สูงสุด ได้แก่ รายจ่ายในส่วนค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษา ภาครัฐเร็วมีการใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัวสูงที่สุดในระดับอุดมศึกษา ทั้งที่จ่ายให้กับสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน

ลำดับถัดมา ได้แก่ รายจ่ายภาคธุรกิจเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และภาคต่างประเทศ มีสัดส่วนของรายจ่ายน้อยที่สุดและมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่ ยกเว้นในปี พ.ศ.2555 ที่มีสัดส่วนของรายจ่ายเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รายจ่ายที่สำคัญของภาคธุรกิจเอกชน องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และภาคต่างประเทศ ได้แก่ การบริจาค

2) สภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการควรเข้าร่วมลงทุนทางการศึกษามากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาได้แก่องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) กล่าวถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคเอกชนกับการศึกษาโดยมีหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน และกำลังสมองเพื่อช่วยการศึกษา สำหรับการเริ่มต้นที่ดีที่สุดในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาของภาคเอกชน ได้แก่ การบริจาคทุนทรัพย์แต่จะให้เกิดความยั่งยืนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องหันหน้าเข้าหากันโดยมีการศึกษาเป็นเป้าหมายที่สำคัญ การเข้ามาของภาคเอกชนไม่เพียงสร้างความร่วมมือเท่านั้นหากต้องส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้วยเป็นการแข่งขันแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 นำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ผู้วิจัยนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนไว้ 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่

กลยุทธ์หลักที่ 1 ยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินการทางการเงินและภาษีอากรเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งก่อนเข้าทำงาน (Pre-service) และระหว่างทำงาน (In-service) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลยุทธ์หลักที่ 1 ครอบคลุม การปรับโครงสร้างเงินอุดหนุนรายบุคคลไปสู่การอุดหนุนด้านอุปสงค์ (Demand Side Financing) การเพิ่มเงินอุดหนุนรายบุคคลให้สะท้อนค่าใช้จ่ายจริง การดำเนินการทางการเงิน

เพื่อกระตุ้นและขยายการลงทุนทางการศึกษาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การระดมทรัพยากรทางการศึกษา การจัดสรรทุนการศึกษาทั้งแบบให้เปล่าและเงินกู้ที่ผูกติดกับรายได้ในอนาคต การลดหย่อนภาษีเพื่อจูงใจให้คนเข้ารับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการผ่อนคลายนโยบายเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยยุทธ์ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์ และคณะ (2549) พบว่าระบบการบริหารงบประมาณของภาครัฐในปัจจุบันยังขาดประสิทธิภาพ ไม่ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคและไม่เพียงพอ กรอบการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐไม่คำนึงถึงความแตกต่างของต้นทุนที่เป็นผลมาจากขนาดของการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือที่ตั้งของสถานศึกษา นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณต่อบุคคลให้โรงเรียนยังไม่ครอบคลุม การจัดสรรงบประมาณในลักษณะนี้ไม่ทำให้บรรลุเป้าหมายทางคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียนต้องมีความเท่าเทียมกันทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง ควรจัดสรรทรัพยากรต่อหัวให้เท่ากันในการจัดสรรในทุกระดับการศึกษาเดียวกันและควรจัดสรรเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่มีฐานะยากจนเพื่อให้เกิดความเสมอภาค สำหรับการศึกษาของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2555) พบว่าเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการพลิกโฉมการลงทุนทางการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือกัน ทั้งภาครัฐ สถานประกอบการ และสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง (2553) พบว่า ความไม่สอดคล้องกันระหว่างการผลิตบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัญหาหนึ่งที่สถาบันการศึกษาควรประสานงานในลักษณะเครือข่ายกับสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการใช้บัณฑิตและทำความเข้าใจกับตลาดแรงงานในภาพรวม

กลยุทธ์หลักที่ 2 ยกกระตือรือร้นการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พิกของไทยให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งมุ่งเน้นการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาครูในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมตัวต่อตัว ฝึกอบรมออนไลน์ และฝึกผ่านสื่อประสมอื่นๆ นอกจากนี้ ดำเนินมาตรการภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพและความพร้อมรับครู อาจารย์เข้าไปฝึกประสบการณ์และเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็น ครูกิตติมศักดิ์หรือครูพี่เลี้ยง ให้กับครูและอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) กล่าวถึง การผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาครูไทย โดยเฉพาะการฝึกอบรมขาดความต่อเนื่อง ภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูไทยน้อยกว่าด้านอื่น ระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบันมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินโดยหน่วยงานส่วนกลาง

และที่สำคัญการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานยังลงทุนไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูกระจายอยู่หลายโครงการ สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศนิยมปฏิบัติ คือ การส่งครูไปเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การไปทัศนศึกษาดูงาน การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และในรอบปีหนึ่งๆ สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญของการพัฒนาครูจากผลการศึกษาค้นคว้า คือ การกำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาครูมืออาชีพต่อไป

นอกจากนี้ กลยุทธ์การยกระดับการลงทุนทางการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากล ได้กล่าวถึงการลงทุนพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลผู้เรียน การแสวงหาความร่วมมือในการลงทุนทางการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และร่วมแชร์ทรัพยากรทางการศึกษา นอกจากนี้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมลงทุนทางการศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ โดยผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวในภูมิภาค

กลยุทธ์หลักที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนกระบวนการลงทุนทางการศึกษาจากภาครัฐเป็นหลักรวมเป็นการลงทุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของทุกภาคส่วน การส่งเสริมสนับสนุนการรวมพลังกันของภาคเอกชนในการดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคมหรือ CSR ที่มีศักยภาพและเกิดความต่อเนื่อง การดำเนินมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดภาคีเครือข่าย สำหรับประเด็นการดำเนินมาตรการทางภาษีอากรเพื่อส่งเสริมเสริมการศึกษา ผลการศึกษาของ สถาบันพัฒนาสยาม (2550) พบว่า หลักการและแนวทางการใช้นโยบายภาษีอากรเพื่อส่งเสริมการศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายภาษีอากรเพื่อส่งเสริมการศึกษาได้ 3 ประการ ดังนี้ (1) เพื่อหารายได้ให้แก่รัฐที่จะนำไปใช้จ่ายทางด้านการศึกษา (2) เพื่อบรรเทาภาระภาษีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ (3) เพื่อจูงใจให้เกิดธุรกรรมต่างๆ ทางด้านการศึกษาที่รัฐต้องการ ประเทศไทยได้มีมาตรการภาษีอากรเพื่อส่งเสริมการศึกษาอยู่แล้วหลายมาตรการซึ่งมาตรการบางส่วนเป็นมาตรการภาษีเพื่อจูงใจทางด้านการศึกษา อย่างไรก็ตาม มาตรการภาษีเพื่อจูงใจทางด้านการศึกษาดังกล่าวมีจำนวนมากพอสมควรแต่ยังคงมีประเด็นที่รัฐควรพิจารณาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น ได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การสาธารณกุศลด้านการศึกษาโดยส่งเสริมให้มีการบริจาคเงินและทรัพย์สินให้แก่องค์กรการกุศลเหล่านี้ให้มากขึ้นและควรต้องมีการกำกับดูแลการบริหารงานและการดำเนินการขององค์การสาธารณกุศลให้รัดกุมและเข้มงวดยิ่งขึ้น

นอกจากนี้กลยุทธ์หลักที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ได้กล่าวถึงการยกระดับประสิทธิภาพการลงทุนทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยเน้นการวางระบบการกำกับดูแลและตรวจติดตามการใช้งบประมาณทางการศึกษาให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพโดยการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน การให้สัมปทานภาคเอกชนเข้ามาบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ การปฏิบัติต่อผู้จัดการศึกษาเอกชนภายใต้มาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาของรัฐโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาเอกชนสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาของรัฐอย่างเป็นธรรม ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาบันพัฒนาสยาม (2550) ที่ได้กล่าวถึงมาตรการทางภาษีที่มีผลต่อสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล และภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่โรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเป็นการช่วยลดภาระให้แก่สถานศึกษาเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีเงินทุนเหลือไปใช้จ่ายในการพัฒนาทั้งอาคารสถานที่ พัฒนาครู หลักสูตรการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มปริมาณและคุณภาพทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย โดยเน้นการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบการวัดผลสัมฤทธิ์และทรัพยากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาระบบบัญชีรายจ่ายทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษา และออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศการลงทุนทางการศึกษา และประการสุดท้าย ได้แก่ การจัดตั้ง “กองทุนวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษา” เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของไทย ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมการลงทุนทางการศึกษา Burneet and Bermingham (2010) กล่าวถึง ความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการเงินเพื่อการศึกษาของประเทศไทยประเด็นของแหล่งเงินทุน (นอกเหนือจากการสนับสนุนของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคครัวเรือนและผู้บริจาค) ดังนี้ (1) การใช้ภาษีเหล่าและบุหรี (2) โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรเอกชน (3) การใช้ตราสารหนี้ที่เกี่ยวกับสินทรัพย์ทางการเงิน (กองทุนบำเหน็จบำนาญ) (4) ความเป็นหุ้นส่วนของภาครัฐ เอกชนและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (5) พันธบัตรเพื่อการพัฒนาสังคม และ (6) การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดมีดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) การดำเนินกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ในบางประเด็นเกี่ยวข้องกับระเบียบและกฎหมายหลายฉบับ เพื่อให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบและกฎหมายให้เอื้อต่อการนำไปใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ

1.2) การกำหนดกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนตั้งอยู่บนสมมติฐานการเคลื่อนย้ายกำลังคนเป็นไปโดยเสรีและเป็นพลวัต (Dynamic) เพราะฉะนั้น ระยะเวลาการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญหากดำเนินการล่าช้าออกไปกำลังคนในประเทศก็จะสูญเสียโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานท่องเที่ยวสาขาที่พักและแรงงานต่างชาติที่มีสมรรถนะสูงกว่าค่าจ้างที่ต่ำกว่าจะเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในระหว่างอยู่ในขั้นของการพัฒนา

1.3) การดำเนินกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนในประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการลงทุนทางการศึกษาที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบันของประเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรมีการจัดโครงการนำร่องเพื่อศึกษาผลดี ผลเสีย และหากมีการประเมินและประสบผลจึงกระจายไปแนวคิดไปสู่ภาคส่วนอื่นๆ ต่อไป

1.4) กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนโดยส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การประสานงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยประสานงานระหว่างรัฐ-รัฐ รัฐ-เอกชน และเอกชน-เอกชน ดังนั้นเพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพสูงสุดควรการจัดตั้งหน่วยงานประสานการลงทุนทางการศึกษาเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว

1.5) การขับเคลื่อนกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานอาเซียนควรมอบให้เป็นหน้าที่ของภาคเอกชน โดยเฉพาะสถานประกอบการหรือสมาคมที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ ภาครัฐควรปรับบทบาทให้เป็นเพียงผู้สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

1.6) กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนฉบับนี้เป็นกลยุทธ์ที่ไปสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคน ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ หากเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนากำลังคนควรมีการทบทวนกลยุทธ์ฯ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1) การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนซึ่งยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติจริง การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ฯ ไปปฏิบัติและประเมินผลมี ปัญหาต่อการนำไปใช้หรือไม่ อย่างไร กลยุทธ์ใดต้องมีการปรับปรุง และควรปรับปรุงอย่างไร แล้ว ปัจจัยเงื่อนไขของกลยุทธ์เหล่านั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งจะทำให้กลยุทธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2) ควรขยายผลการศึกษาไปสู่กลุ่มอุตสาหกรรมอื่นที่ของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและอยู่ในพื้นที่พิเศษที่ต้องเร่งรัดการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความพิเศษของพื้นที่

2.3) ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทนการลงทุนทางการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.4) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปสู่กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักจากประเทศต่างๆ ในอาเซียนเพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบการลงทุนทางการศึกษาและนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายในการพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้ได้มาตรฐานสากลต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

การต่างประเทศ, กระทรวง. (2554). **กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter)**. กรุงเทพมหานคร:

กรมอาเซียน.

การท่องเที่ยว, กระทรวง. (2555). **แผนพัฒนาบริการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเปิดเสรีการท่องเที่ยว**

ประจำปี พ.ศ. 2555-2560. กรุงเทพมหานคร: กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา.

การท่องเที่ยว, กระทรวง. (2555). **แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์พัฒนาการท่องเที่ยว พ.ศ.2555-**

2559. กรุงเทพมหานคร: กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

การท่องเที่ยวและกีฬา, กระทรวง. (2554). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2555-2559**.

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.

การท่องเที่ยวและกีฬา, กระทรวง. (2555). **กรอบความร่วมมือท่องเที่ยวอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร:

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.

การท่องเที่ยวและกีฬา, กระทรวง. (2557). **ผลการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าในการ**

เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2557. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (ม.ป.ป.). **การลงทุนทางการศึกษาของประเทศไทย**.

กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2550). **นิยามใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์**.

กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์น พรินต์.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). **โครงการงานพัฒนา**

แบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน. กรุงเทพมหานคร: กองวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2548). **ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2556). **โครงการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานและการมีงานทำเพื่อการวางแผนผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ (2519). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- จิตตภัทร เครือวัลย์ (2557). **เศรษฐมิติอนุกรมเวลา**. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัสสัมชัญ).
- จิตรกร บุญเรือง (2554). **การพยากรณ์ราคาข้าวหอมมะลิ ยางพารมรมคว้นชั้น 3 และน้ำตาลโดยใช้แบบจำลองอาร์ริมา (ARIMA) อาร์ฟิมา (ARFIMA) และการวิเคราะห์อนุกรมเวลาแบบคลาสสิก**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราหนูช โสภกา (2557). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพนักงานดูแลห้องพัสดุตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน**. วารสารวิจัยสังคมศาสตร์ (ตุลาคม 2557): 143-150.
- เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม. (2552). **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.
- เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม. (2554). **AEC Fact book**. กรุงเทพมหานคร: กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.
- ชวลิต สละ (2551). **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์ และคณะ (2549). **รายงานการวิจัยสูตรการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษารูปแบบใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ชื่นชนก โควินท์, ฤดีรัตน์ ชุชนะโชติ และมณีนีรัตน์ เอกโยคยะ. (2557). **การพัฒนาแบบประเมินด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน**. วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์ (ตุลาคม 2557): 125-132.
- दनัย เทียนพุด (2543). **การจัดทำแผน HRD สู่สหประชาชาติ สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.
- ทรงพล หนูบ้านเกาะ (2554). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทรงศิริ แต่สมบัติ (2539). **เทคนิคการพยากรณ์เชิงปริมาณ**. กรุงเทพมหานคร: พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539). **การวางแผนเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีด.
- เทียนฉาย กิระนันท์ (2519). **เศรษฐศาสตร์: ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2546). **การวางแผนกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดำรง อุดมไพจิตรกุล (2543). **เศรษฐศาสตร์การศึกษา : สำหรับผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2542). **การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ทอิกมานและการวิเคราะห์เนื้อหา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ศูนย์. (2558). **บัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2551-2556**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- บำเพ็ญ ปิตขิต (2540). **การประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์อนุกรมเวลาของบ็อกซ์และเจนกินส์ในการพยากรณ์ข้อมูลอนุกรมเวลาทางการศึกษาที่มีและไม่มี การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากฤดูกาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญคง หันจางสิทธิ์ (2543). **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- ปนัดดา บุญชัด (2544). **อัตราผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาจากการรับรู้ของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปลัดกระทรวงแรงงาน, ส. (2549). **แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.
- พงษ์ศิริ ศิริพานิช (2550). **การพยากรณ์อนุกรมเวลาด้วยตัวแบบผสมระหว่าง ARIMA และเครือข่ายประสาทเทียม**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาคณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาคณิตศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2542). **การวางแผนกลยุทธ์เป็นทีม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2555). **พื้นฐานวิชาชีพครู**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556). **การพัฒนา นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- พัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว, สำนักงาน. (2555). **ข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน 32 ตำแหน่งงาน**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- พัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว, สำนักงาน. (2556). **มาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2541). **แผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549**. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2553). **สถิติการพัฒนากำลังคน ปีงบประมาณ 2552**.
กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2554). **แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)**.
กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- พัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม. (2556). **โครงการที่ปรึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พัฒนาวิดี ชูโต และคณะ (2545). **โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้างคนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พัฒนาสยาม, สำนักงาน. (2550). **มาตรการทางภาษีอากรเพื่อส่งเสริมการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิบูล ทีปะปาล (2546). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- พิสิทธิ์ ธงพุดซา (2557). **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้างานดูแลห้องพักตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน**. วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์ (ตุลาคม 2557): 133-142.
- ภูมิฐาน รั้งคุณกุลวัฒน์ (2556). **การวิเคราะห์อนุกรมเวลาสำหรับเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แมน สารรัตน์ (2547). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เรณู สุขารมณ์ (2532). **เศรษฐศาสตร์กำลังคน**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แรงงาน, ก. (2554). **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบล็อก.
- แรงงาน, ก. ก. (2543). **ศัพท์แรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย.

- ลือชัย แก้วสุข (2554). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2549). **ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553). **การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, ส. (2554). **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2555). **แนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552-2559**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2556). **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2559). **หุ้นส่วนการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชนในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิจัยตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงาน, กอง. (2552). **แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553-2557**. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.
- วิจัยตลาดแรงงาน กระทรวงแรงงาน, กรม. (2557). **ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอาชีพในช่วงปี พ.ศ.2558-2562**. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.
- วิจัยประชากรและสังคม, สถาบัน. (2547). **ศัพท์ทานุกรมการวิจัยทางประชากรและสังคม**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. (2541). **แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. (2541). **แผนแม่บทการพัฒนากำลังคน เพื่ออุตสาหกรรม การผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ.2541-2549**. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. (2550). **โครงการการทบทวนการประยุกต์ใช้รูปแบบ แผนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- วิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สถาบัน. (2555). **ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2544). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2557). **การวัดและประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิชาชีพ**. วารสารการวิจัย สังคมศาสตร์ (ตุลาคม 2557): 1-12..
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2549). **โครงการวางระบบประเมินสมรรถนะในการสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2557). **การพัฒนากระบวนประเมินมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่ ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน**. วารสารการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ (ตุลาคม 2557): 111-124.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, และคณะ. (2551). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539). **องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภาพร หาญสุขสินวัฒนา (2549). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจและการส่งออกทางพารายของประเทศไทย**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เศรษฐกิจอุตสาหกรรม, สำนักงาน. (2541). **แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนา อุตสาหกรรมในระยะยาว**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, สำนักงาน. (2557). **บัญชีรายจ่ายด้านการศึกษา แห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, สำนักงาน. (2558). **บัญชีรายจ่ายด้านการศึกษา แห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2551-2556**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคม แห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). **สถิติน่ารู้**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2557). **การสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ทัวราชอาณาจักร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2557). **โครงการสำรวจการประกอบกิจการโรงแรมและเกสต์เฮาส์ พ.ศ. 2555**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2559). **การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทัวราชอาณาจักร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สมพร สังข์นิ่ม (2546). **ประมวลศัพท์ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานจังหวัดแบบ บูรณาการ CEO**. สารดำรงราชานุกาภาพ 1(10) 2546: 41-42.
- สมยศ นาวิการ (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สุกัญญา รัศมีโชติ (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุชัยศรี โลออนส์ (2540). **แบบจำลองเชิงอนุกรมของความเสถียรแบบมีระบบของหลักทรัพย์กลุ่ม ธนาการพาณิชย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิณี ศรีสะอาด (2545). **การนำขีดความสามารถมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารของไทย**. ภาควิชาคณิตศาสตร์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี ปิตยานนท์ (2539). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล วงศ์สงห์ทอง (2553). **ความสอดคล้องของบัณฑิตเทคโนโลยีสารสนเทศไทยกับความ ต้องการของผู้ประกอบการ**. วารสารร่วมพฤษฯ ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม).
- สุวิมล ว่องวานิช (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัครนนท์ เตชไกรชนะ (2555). **การพัฒนายุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาย สังคมศาสตร์: การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัศวพงศ์ อันทอง (2550). **คู่มือการใช้โปรแกรม EViews เบื้องต้น: สำหรับการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ**. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญมณี ทะเสนฮต (2552). การคาดการณ์ปริมาณผู้โดยสารทางอากาศระหว่างประเทศของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย."
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548). "Competency dictionary. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์."

ภาษาอังกฤษ

- Agarwal, S. (1970). **Manpower Demand: Concept and Methodology**. Begum Bridge: Meenakshi Prakashan.
- Amjad, R. (1985). **Manpower planning in Asian countries**. Singapore: Regional Institute of Higher Education and Development.
- Arrow, K. (1973). **Higher Education as a Filter**. J. Public Econ 2(3) (July 1973): 193-216.
- ASEAN (2003). **Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of ASEAN Community by 2015**. Indonesia: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).
- ASEAN (2011). **ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals**. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- ASEAN (2013). **ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Tourism Professionals Handbook**. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- ASEAN Australia Development Cooperation Program (AADCP) (2014). **ASEAN Australia Development Cooperation Program Phase II: Assessor manual**. Melbourne: William Angliss Institute.
- ASEAN Australia Development Cooperation Program (AADCP) (2015). **ASEAN Australia Development Cooperation Program Phase II: Assessor manual (Update)**. Melbourne: William Angliss Institute.
- ASEAN Secretariat (2008). **ASEAN Economic Community Blueprint**. Indonesia: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).

- ASEAN Secretariat (2013). **ASEAN Statistical Yearbook 2013**. Indonesia: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).
- ASEAN Secretariat (2015). **ASEAN Tourism Statistics Database 2014**. Indonesia: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).
- Balangué, E. (1978). Note on manpower assessment and planning: The Philippine experience. In International Labour Organization. **Manpower assessment and planning projects in Asia situation: Problem and outlook** (pp. 81-88). Geneva: Author.
- Bartel, A.P. (1994). Productivity gains from the implementation of employee training programs. **Industrial Relations** 33(October 1994): 411-425.
- Bartel, A.P. (1995). Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from Company Database. **Journal of Labor Economics** 13(3) (1995): 401-425.
- Bartel, A.P. (2000). Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature. **Industrial Relations** 3(3) (July 2000): 502-524.
- Becker, G.S. (1964). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**, Third Edition. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellanante, D. and Jackson, M (1983). **Labor Economics Choice in Labor Markets**. New York: McGraw-Hill Book Company, **มาลัย**
- Bishop, J.H. (1991). **On-the-job training of new hires**. New York: Springer-Verlag.
- Black, S. and Lynch, L. (1996). Human capital investment and productivity. **American Economic Review** 86(May 1996): 263-267.
- Bolino, A.G. (1968). Education Manpower and Economic Growth. **Journal of Economic** Issue 2(3) (1968): 323-341.
- Bowerman, B.L. a. O'Connell, R.T. (1993). **Forecasting and times series-An applied approach**. California: Duxbury Thomson Learning.
- Box, G.E.P., Jenkins, G.M. (1976). **Time series analysis forecasting and control**. San Francisco: Holden-Day.
- Bryant, D.R., Maggard, M.J. and Taylor, R.P. (1973). Manpower Planning Models and Techniques: A Descriptive Survey. **Business Horizon** 16(2) (1973): 69-78.

- Burnett, N. (2014). **Innovative Financing to Support Quality Education for All.**
Bangkok: Quality Learning Foundation. (Mimeographed).
- Burnett, N. and Bermingham, D. (2010). **Innovative financing for education.**
Washington, Dc: Results for Development Institution.
- Burnett, N. and Patrinos, H.A (1996). Response to critiques of priorities and strategies for educational: A World Bank Review. **Educational Development** 16(3) (1996): 273-276.
- Certo, S.C. and Peter, J.P. (1991). **Strategic management: concept and applications.**
Singapore: McGraw-Hill.
- Chang, Y. W. and Liao, M.Y. (2010). A seasonal ARIMA model of tourism forecasting: The case of Taiwan. **Asia Pacific Journal of Tourism Research** 15(2) (2010): 215-221.
- Cohn, E. (1979). **The Economics of Education.** Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Cohn, E. and Geske, T.G. (1990). **The economics of Education.** 3 ed. New York: Pergamon Press
- Colclough, C. (1990.). **How can the manpower planning debate be resolved? (Quantitative Techniques in Employment Planning.** Geneva: International Labour Office.
- Compan, P. and Preededilok, F. (2015). Forecasting the manpower needed and educational planning for capacity building of Thailand's tourism professions. **2015 International symposium on education and psychology - Fall session.** (September 2015): 13-27.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** 3 rd ed. New York: Harper and Pow.
- Debeauvais, M. and Psacharopoulos, G. (1985). Forecasting the needs for qualified manpower: towards an evaluation. In R. Youdi and K. Hinchiffe (Eds.). **Forecasting Skilled Manpower Needs: The Experience of Eleven Countries.** (pp.11-31). Paris: UNESCO International Institute of Education Planning
- Dess, G. and Miller, A. (1993). **Strategic Management.** Singapore: McGraw-Hill.

- Dickey, D. A. and Fuller, W.A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. **Journal of the American Statistical Association**. (74) June 1979: 427-431.
- Education, U. N. (2010). Scientific and Cultural Organization. **Financing education: Thoughts on priorities for the next decade**. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Ehrenberg, R.G. and Smith, R.S. (2012). **Modern labor economics: Theory and public policy**. Eleventh Edition. New York: Person Education.
- Fider, B. (2002). **Strategic management for school development**. London: Paul Chapman.
- Fitzgerld, E. and Akintoye, A. (1995). The accuracy and optimal linear correction of UK construction tender price index forecast. **Construction Management and Economics** 13(6) (1995): 493-500.
- Forojalla, S. B. (1993). **Educational planning for development**. New York: ST. Macmillan Press.
- Forum, W. E. (2012). **The ASEAN Travel & Tourism Competitiveness Report 2012**. Geneva: World Economic Forum.
- Fulton (1982). **Higher education and manpower planning: A comparative study of planned and market economies**. Geneva: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Gujatati, D.N. (2003). **Basic econometric time**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hanke, J. E. and Reirach, A.G. (1992). **Business forecasting**. Boston: A division of simon and Schuster.
- Harbinson, F. (1973). **Human Resources as the Wealth of Nations**. New York: Oxford University Press.
- Ho, P.H.K. (2013). Forecasting the manpower demand for quantity surveyors in Hong Kong. **Australasian Journal of Construction Economics and Building** 13(3)(2013): 1-12.
- Holzer, H., Block, R., Cheatham, M., and Knott, J. (1993). Are training subsidies for firms effective? The Michigan Experience. **Industrial and Labor Relations Review** 46(July 1993): 625-636.

- International Labour Organization (1983). Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment. **International Conference of Labour Statisticians** (October 1982). Geneva: International Labour Organization.
- Jakubauskas, B. and Palomba, A (1973). **Manpower Economics**. Massachusetts: Addison-Wesley Publication.
- Johnson, G. and Scholes, K. (1999). **Exploring corporate strategy**. Harlow: Pearson Education.
- Jorgenson, D. W. and Fraumeni, B.M. (1989). Investment in Education. **American Education Research** 18(4) (May 1989): 35-44.
- King, R.W. and Cleland, D.I. (1978). **Strategic planning and policy**. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Koloko, M. (1980). **The manpower approach to planning: Theoretical issues and evidence from Zambia**. Denver: University of Denver.
- Layard, R. and Psacharopoulos, G (1974). The screening hypothesis and the returns to education. **Journal of Political Economy** 82 (September-October 1974): 985-995.
- Learned, C. R. et.al.(1973). **Business policy text and cases**. Illinois: Richard D. Irevin
- Likert, R. A. (1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company Inc. CHULALONGKORN UNIVERSITY
- Lucia, A. D. and Lepsinger, R (1999). **The art and science of competency model: Pin-pointing critical success factors in organization**. San Francisco: Jossey-Bass.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. **Journal of Applied Econometrics**. 11(6) (1996): 601-618.
- Maddala, G. S. (2001). **Introduction to econometrics**. England: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist** 28 (1973): 57-83.
- McConnell and Brue (1989). **Contemporary labour economics**. Singapore: McGraw-Hill Book.

- Mincer, J. (1974). **Schooling, expenditure, and earnings**. New York: Columbia University Press.
- Mintzberg, H. (1994). **The rise and fall of strategic planning**. New York: Prentice Hall.
- Nadler, L. and. Nadler, Z. (1985). **Development Human Resource**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nations, U. (1967). **Principles and recommendations for the 1970 population censuses**. New York: United Nations.
- Newbold, P. and Boe, T (1994). **Introductory business and economic forecasting**. New-York: McGraw-Hill.
- O'Donovan, T. M. (1983). **Short Term Forecasting: An Introduction to the Box-Jenkins Approach**. New York: Wiley.
- Organization Economic Co-operation and Development (2007). **The well-being of nations: the role of human and social capital**. Paris: OECD.
- Organization, U. N. and ILO. (2010). **Measuring the economically active in population censuses: a handbook**. New York: United Nations.
- Organization, W. (2013). **UNWTO Tourism Highlights 2013 Edition**. Madrid: World Tourism Organization (UNWTO).
- Parnes, H. S. (1962). **Forecasting educational needs for economic and social development**. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Perlman, R. (1973). **The economics of education: conceptual problems and policy issues**. United States of America: McGraw-Hill.
- Pike, R. M. (1981). Sociological research on higher education in English Canada. 1970-1980. **The Canadian Journal of Higher Education** 11(2) (1981), 1-25.
- Pindyck, R.S. and Rubinfeld, D.L. (1998). **Econometric Models and Economic Forecasts**. Singapore: McGraw-Hill.
- Pitayanoon, S. (1987). Thailand's experience in manpower planning and labour market policies. In R. Amjad (ED.), **Human Resource Planning: The Asia Experience**. (pp. 38-83). New Delhi: International Labour Organization Asian Employment Programme.

- Programme, U.N.D. (1997). **Human development reports 1997**. New York: United Nations Development Programme.
- Psacharopoulos, G. and Hinchliffe, K (1983). From planning techniques to planning processes. In G. Psacharopoulos, K. Hinchliff, C. Dougherty and R. Hillister (Eds.). **Manpower Issues in Education Investment A Consideration of Planning Process and Techniques**. Washington, DC: World Bank.
- Rosen, S. Human capital in Eatwall, J., Milgate, M., and Newman, P (1987). **The New Palgrave: A Dictionary of Economics**, pp. 681-690. London: Macmillan.
- Schultz, T.W. (1971). **Investment in human capital: The role of education and of research**. New York: The Free Press.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. **The American Economic Review** 51(1) (Mar 1961): 1-17.
- Schwarz, A. and Villinger, R (2004). **Integrating Southeast Asia's Economics**. McKinsey Quarterly 1(2004): 37-47.
- Smith, A. (1991). **The Wealth of Nations**. Buffalo: Prometheus Books.
- Snell, S. and Bohlander, G (2007). **Human resource management**. Victoria, Australia: Thomson South-West, .
- Spalletti, S. (2008). **The history of manpower forecasting in modeling labour market**. Prague: University of Macerata.
- Spencer, L. M. and Spencer, S.M (1993). **Competence at work: model for superior performance**. New York: John Willey and Sons.
- Theil, H. (1978). **Introduction to Econometrics**, prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ.
- Thomopoulos, N.T. (1980). **Applied forecasting method**. New Jersey: Prentice-Hall.
- UMO, J. U. (1995). Crises of human capacity building in Africa: The case of educational financing experience in Nigeria. **West Africa Economic Journal** 8(1) (1995): 29-52.
- UNESCO (2011). **Financing education: Redesigning national strategies and the global aid architecture**. Paris: International Institution for Education Planning.

- Ward, W. A. (1997). Development strategies for Anderson Country (South Carolina) In the new global competition. **Labor quality and economic development**. Working Paper P081597 (August 1997): 1-9.
- Wheelen, T. L. and Hunger, D.J (1995). **Strategic management and business policy**. New York: Addison Wesley.
- Wong, J. M. W., Chan, A.P.C. and Chiang, Y.H (2005). Time series forecasts of the construction labour market in Hong Kong: the Box-Jenkins approach. **Construction Management and Economics** 23(November 2005): 979-991.
- World Bank. (1980). **World Development Report**. Oxford: Oxford University.
- World Bank. (1995). **World Development Report**. Oxford: Oxford University.
- World Bank. (2011). **World Bank Group Education Strategy 2020**. Washington, D.C.: World Bank.
- Wright, P. L., Pringle, C.D. and Kroll, M. J (1992). **Strategic management: Text and cases**. United States: Allyn and Bacon.
- Yamane T. (1973). **Statistic: An introduction analysis**. New York: Harper and Row.
- Zymelmam, M. (1980). **Forecasting Manpower Demand**. Washington D.C.: The Education Department of the World Bank.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การคาดประมาณความต้องการกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ของนายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตระดับดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาให้ข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์ และขอชี้แจงข้อมูลดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ และผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย โดยใช้แหล่งข้อมูลจากนักวิชาการ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยและมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 3 แหล่ง ได้แก่ (1) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2) กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ (3) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงาน และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับวิธีการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 3 ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากแต่ด้วยความจำเป็นที่ต้องได้รับข้อมูลจากท่านเพื่อให้การวิจัยบรรลุผลในทางวิชาการและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปจัดทำกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเวลาท่านในการสัมภาษณ์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ หน่วยงาน และผลงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

เพศ อายุ

อาชีพ ตำแหน่ง

คุณวุฒิทางการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน

ชื่อหน่วยงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน

.....

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

1.

2.

3.

ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับวิธีการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

โปรดเลือกข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านและให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก ตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 โปรดระบุวิธีการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยของหน่วยงานท่าน

1. วิธีสอบถามนายจ้าง (Delphi method)
 (โปรดอธิบายวิธีการ)

2. วิธีแนวโน้มจากอดีตหรือการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานต่อผลผลิต (Historical trend)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
3. วิธีอัตราส่วน (Density ratio)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
4. วิธี Parnes-MRP หรือ GDP per Worker approach
(โปรดอธิบายวิธีการ)
5. วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (Employment-income elasticity หรือ Labor absorption approach)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
6. วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (International comparison)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
7. วิธีแบบจำลองเศรษฐมิติ (Econometric model)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
8. วิธีสร้างตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (Input-Output table)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
9. วิธีสหประชาชาติ (United Nations Method)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
10. วิธี BLS (Bureau of Labor Statistics Method)
(โปรดอธิบายวิธีการ)
11. อื่นๆ (โปรดระบุ)
- (โปรดอธิบายวิธีการ)

2.2 โปรดระบุแบบจำลอง (Model) การคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

.....

นิยามตัวแปร

.....
.....
.....

2.3 ท่านได้ทดสอบความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของแบบจำลองดังกล่าวหรือไม่

ไม่ได้ทดสอบ

ทดสอบ (โปรดระบุวิธีการและผลการทดสอบ)

.....

.....

2.4 ช่วงเวลาในการคาดประมาณ ระหว่าง พ.ศ..... ถึง พ.ศ.....

2.5 โปรดระบุข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพ
ท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

2.5.1 ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณ (อดีต)

2.5.1.1

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.1.2

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.1.3

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.1.4

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.1.5

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.2 ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อใช้คาดประมาณ (อนาคต)

2.5.2.1

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.2.2

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.2.3

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.2.4

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.5.2.5

ที่มาของข้อมูล

ช่วงระยะเวลาใช้

2.6 โปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณ

2.7 แบบจำลอง (Model) มีจุดอ่อนและสิ่งที่ควรปรับปรุงหรือไม่

 ไม่มี มี (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 3 : ผลการคาดประมาณความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย

พ.ศ.								
กำลังคนด้านวิชาชีพ ท่องเที่ยวสาขาที่พัก ของไทย								

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.1

4.2

4.3

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่อนุเคราะห์การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

แบบตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พัก
ของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

คำชี้แจง : แบบตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตระดับดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาให้ความเห็นในแบบตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้ และขอชี้แจงรายละเอียดดังต่อไปนี้

4) แบบตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้ใช้ตรวจสอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการประเภทที่พักขนาดกลางขึ้นไปทั่วประเทศไทยเกี่ยวกับความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ทั้งนี้ แบบสอบถามในงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

5) แบบตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

6) กรอบและตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนครั้งนี้มีที่มาจากวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยและได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

7) ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยความจำเป็นของงานวิจัยที่ต้องได้รับความคิดเห็นจากท่าน ผู้วิจัยจึงขอเวลาท่านในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจง : แบบตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในตอนนี้นำไปตรวจสอบแบบสอบถามตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนความสอดคล้องของข้อความคำถามกับเนื้อหาสาระ ดังนี้

[-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง] [0 หมายถึง ไม่แน่ใจ] [1 หมายถึง มีความสอดคล้อง]

✎ โปรดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของข้อความคำถามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการโดยการกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วย และ/หรือให้ข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงในตารางต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของ สถานประกอบการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
	-1	0	1	
ภาพรวมของข้อความข้อ 1-6				

1. ที่ตั้งของสถานประกอบการแห่งนี้

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) กรุงเทพมหานคร | <input type="checkbox"/> 2) ภาคใต้ |
| <input type="checkbox"/> 3) ภาคกลาง | <input type="checkbox"/> 4) ภาคตะวันออก |
| <input type="checkbox"/> 5) ภาคตะวันตก | <input type="checkbox"/> 6) ภาคเหนือ |
| <input type="checkbox"/> 7) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |

2. จำนวนปีตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการจนถึงปัจจุบัน (ในกรณีเป็นเศษของปีให้ปัดขึ้นเป็นอีกหนึ่งปี) ปี

3. จำนวนห้องพัก ห้อง

4. รูปแบบการบริหารงานในสถานประกอบการแห่งนี้

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) บริหารโดยเครือข่ายต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> 2) บริหารโดยเครือข่ายในประเทศ |
| <input type="checkbox"/> 3) บริหารโดยเจ้าของกิจการ | <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

5. แผนกที่มีอยู่ภายในสถานประกอบการแห่งนี้

- | | | |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1) แผนกส่วนหน้า (Front Office) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 2) แผนกแม่บ้าน (Housekeeping) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 3) แผนกงานครัว (Food Production) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 4) แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |

6. ความต้องการบุคลากรวิชาชีพในแต่ละแผนกของสถานประกอบการแห่งนี้

1) แผนกส่วนหน้า (Front Office)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุวิชาชีพและระดับการศึกษาที่ต้องการและตอบได้มากกว่า 1 วิชาชีพ)
- 2.1) ผู้จัดการแผนกส่วนหน้า (Front Office Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.2) หัวหน้างานแผนกส่วนหน้า (Front Office Supervisor)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.3) พนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office Attendant)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.4) พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.5) พนักงานขนสัมภาระ (Bell Boy)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)

2) แผนกแม่บ้าน (Housekeeping)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุวิชาชีพและระดับการศึกษาที่ต้องการและตอบได้มากกว่า 1 วิชาชีพ)
- 2.1) ผู้บริหารแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.2) ผู้จัดการแผนกซักกรีด (Laundry Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.3) หัวหน้าแผนกห้องพัก (Floor Supervisor)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.4) พนักงานซักกรีด (Laundry Attendant)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.5) พนักงานดูแลห้องพัก (Room Attendant)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.6) พนักงานทำความสะอาดส่วนกลาง (Public Area Cleaner)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)

3) แผนงานครัว (Food Production)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุวิชาชีพและระดับการศึกษาที่ต้องการและตอบได้มากกว่า 1 วิชาชีพ)
- 2.1) ผู้บริหารแผนกพ่อครัว (Executive Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.2) รองพ่อครัว (Demi Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.3) ผู้ช่วยพ่อครัว (Commis Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.4) หัวหน้าพ่อครัวขนมหวาน (Chef de Partie)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.5) ผู้ช่วยพ่อครัวขนมหวาน (Commis Pastry)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.6) งานขนมปัง (Baker)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.7) งานเนื้อ (Butcher)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)

4) แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุวิชาชีพและระดับการศึกษาที่ต้องการและตอบได้มากกว่า 1 วิชาชีพ)
- 2.1) ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.2) ผู้จัดการห้องอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.3) หัวหน้าบริกร (Head Waiter)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.4) พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bar Tender)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)
- 2.5) บริกร (Waiter)
(โปรดระบุระดับการศึกษา)

๒. โปรดให้ความคิดเห็นในประเด็น “การกำหนดระดับคะแนนและคำอธิบายเพื่อสอบถามความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในตารางต่อไปนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนความสอดคล้องของระดับคะแนนและคำอธิบายกับเนื้อหาสาระ ดังนี้

[-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง] [0 หมายถึง ไม่แน่ใจ] [1 หมายถึง มีความสอดคล้อง]

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
	-1	0	1	
1. ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน				
ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด				
ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับมาก				
ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง				
ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อย				
ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด				

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง
	-1	0	1	
2. สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน				
ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด				
ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก				
ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง				
ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย				
ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด				

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหาสาระตามกรอบและตัวชี้วัดคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน แบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้เก็บข้อมูลความต้องการและสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก และ (2) กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการห้องอาหาร ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในตอนนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหาสาระตามกรอบและตัวชี้วัด ดังนี้

[-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง] [0 หมายถึง ไม่แน่ใจ] [1 หมายถึง มีความสอดคล้อง]

2.2.1 กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการด้านที่พัก (Hotel Services)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
① สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก				
1.1 สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า				
1.2 ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลาย				
1.3 ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน				
1.4 ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดการอาหารปลอดภัยตามหลักสุขอนามัย				
1.5 ปฏิบัติงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป				
1.6 เข้าใช้และสืบค้นข้อมูลของโรงแรมผ่านระบบคอมพิวเตอร์				
1.7 ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.8 คงไว้ซึ่งความด้านอุตสาหกรรมบริการ				
1.9 พัฒนาและปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
1.10 จัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ต่างๆ				
1.11 ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น				
② สมรรถนะตามหน้าที่แผนกส่วนหน้า				
2.1 สำรองห้องพักและดำเนินการตามขั้นตอนการสำรองห้องพัก				
2.2 ดำเนินการสำรองห้องพักผ่านระบบคอมพิวเตอร์				

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
2.3 ให้บริการด้านห้องพัก				
2.4 รักษาข้อมูลการเงินของลูกค้า				
2.5 ดำเนินการตรวจสอบบัญชีภาคกลางคืน				
2.6 ให้บริการด้านพนักงานขนสัมภาระ				
2.7 ปฏิบัติงานโดยใช้ระบบโทรศัพท์ศูนย์กลาง PABX				
2.8 รับโทรศัพท์และโอนสายโทรศัพท์สายเข้า				
2.9 อำนวยความสะดวกโทรศัพท์สายออก				
2.10 ให้ข้อมูลด้านการบริการของโรงแรม				
2.11 ให้บริการข้อมูลการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ IDD				
๓ สมรรถนะตามหน้าที่แผนกแม่บ้าน				
3.1 ให้บริการด้านแม่บ้านแก่ลูกค้า				
3.2 ทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลาง สิ่งอำนวยความสะดวกและ เครื่องมือต่างๆ				
3.3 ทำความสะอาดและจัดเตรียมห้องสำหรับลูกค้า				
3.4 ดูแลรักษาและอำนวยความสะดวกการซักผ้า				
3.5 ทำความสะอาดผ้าลินิน ผ้าปูที่นอนและเสื่อผ้าของลูกค้า				
3.6 ทำความสะอาด ดูแลสถานที่และอุปกรณ์ในที่ทำงาน				
๔ งานบริการรักษาความปลอดภัย				
4.1 จัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน				
4.2 รักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ				
4.3 จัดการและดูแลผู้มีนเมา				
4.4 บริการและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บสิ่งของมีค่า				
4.5 อำนวยความสะดวกกรณีสิ่งของสูญหาย				
4.6 วางแผนและดำเนินการอพยพบุคคลต่างๆ ออกจากอาคารเมื่อ เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน				

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
๕ การบริการลูกค้า การขายและการตลาด				
5.1 สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม				
๖ งานด้านการบริหารทั่วไป				
6.1 ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร				
6.2 เก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่มีประสิทธิภาพ				
6.3 วางแผน จัดการ และดำเนินการประชุม				
6.4 ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทางธุรกิจทั่วไป				
๗ การบริหารการเงิน				
7.1 ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ				
7.2 มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง				
7.3 เตรียมใบรายการสถานะทางการเงินไว้เรียกดู				
7.4 เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน				
๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				
8.1 ฝึกสอนพนักงานให้เกิดทักษะในการทำงาน				
8.2 ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงาน				
๙ การจัดการทรัพยากร				
9.1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ				
9.2 กำกับการปฏิบัติงานประจำในที่ทำงาน				
9.3 จัดการการบริการลูกค้าอย่างมีคุณภาพ				
9.4 สรรหาและคัดเลือกพนักงาน				
๑๐ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ				
10.1 สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป				

2.2.2 กลุ่มกำลังคนวิชาชีพให้บริการห้องอาหาร (Restaurant Services)

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวด้านที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
๑ สมรรถนะร่วมในหน้าที่หลัก				
1.1 ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานความปลอดภัยด้านการจัดการอาหาร				
1.2 ดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องใช้ภายในครัว				
1.3 ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.4 ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดการอาหารปลอดภัยตามหลักสุขอนามัย				
1.5 ปฏิบัติตามระเบียบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน				
1.6 คงไว้ซึ่งความด้านอุตสาหกรรมบริการ				
1.7 จัดการและเตรียมผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการผลิตตามรายการเมนู				
1.8 ปฏิบัติงานธุรการเบื้องต้นทั่วไป				
1.9 ปฏิบัติงานด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น				
1.10 รับฟังและแก้ปัญหาคำติชมจากลูกค้า				
1.11 จัดเก็บอาหารและอุปกรณ์เครื่องครัวตามรายการสต็อกสินค้า				
1.12 สร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกค้า				
1.13 ทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลาย				
๒ การทำอาหารเพื่อการพาณิชย์				
2.1 ประยุกต์ใช้เทคนิคการทำอาหารขั้นพื้นฐาน				
2.2 สร้างและรักษามาตรฐานการผลิตอาหาร				
2.3 เตรียมเนื้อสัตว์ต่างๆ				
2.4 รักษาและเตรียมอาหารให้ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย				
2.5 จัดการการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการอาหาร				
2.6 วางแผนและควบคุมดูแลรายการอาหาร				
2.7 วางแผนและเตรียมจัดอาหารบุฟเฟ่ต์แก่ลูกค้า				
2.8 จัดเตรียมแผนวิชหน้าต่างๆ				
2.9 จัดเตรียมและปรุงเนื้อสัตว์				
2.10 จัดเตรียมและปรุงอาหารทะเล				
2.11 จัดเตรียมและเก็บรักษาอาหารในที่ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ				
2.12 จัดเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อยและสลัด				

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวด้านที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
2.13 จัดเตรียมขนมหวานประเภทช็อกโกแลตและลูกกวาด				
2.14 จัดเตรียมของหวานทั้งร้อนและเย็น				
2.15 จัดเตรียมเนื้อโดยการแลเป็นชิ้นๆ ในขนาดที่กำหนด				
2.16 จัดเตรียมซूप				
2.17 จัดเตรียมผัก ไข่ และอาหารประเภทแป้ง				
2.18 เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์อาหารต่างๆ				
๓ การบริหารจัดการเรื่องบริการอาหารเพื่อการพาณิชย์				
3.1 ออกแบบเมนูอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะเจาะจงหรือความต้องการตามวัฒนธรรมนั้นๆ				
3.2 ออกแบบเมนูอาหารที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าและตลาด				
3.3 ประเมินและเลือกระบบการบริหารจัดการเรื่องบริการอาหารในงานจัดเลี้ยง				
๔ ร้านเบเกอรี่				
4.1 จัดการและดำเนินการประกอบการร้าน/มุมกาแฟ				
4.2 เตรียมการและจัดวางขนมปังหรือเค้กเป็นชิ้นๆ petits fours				
4.3 เตรียมการและจัดวางน้ำตาลปั้นสำหรับตกแต่ง				
4.4 เตรียมการและจัดแสดงขนมเค้กอัลมอนต์ marzipan				
4.5 เตรียมการและจัดวางผลิตภัณฑ์ช็อกโกแลต				
4.6 เตรียมการและจัดวางขนมหวานต่างๆ				
4.7 เตรียมการและจัดวางขนมเค้กหน้าครีม (torten) และเค้ก				
4.8 จัดเตรียมและทำเค้กและขนมปัง				
4.9 จัดเตรียมและผลิตสินค้าประเภทยีสต์				
4.10 จัดเตรียมและผลิตสินค้าเบเกอรี่				
๕ บริการอาหารและเครื่องดื่ม				
5.1 ทำความสะอาดบาร์และร้านอาหารให้สะอาดเรียบร้อย				
5.2 จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม				
5.3 รับผิดชอบการบริการแอลกอฮอล์				
5.4 จัดการอำนวยความสะดวกบาร์				
5.5 จัดเก็บห้องเก็บเหล้า				
5.6 จัดเตรียมและบริการค็อกเทล				
5.7 จัดเตรียมและบริการเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์				
5.8 เตรียมบาร์เครื่องดื่ม				
5.9 จัดเตรียมห้องครัวและพื้นที่บริการ				

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวด้านที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
5.10 จัดเก็บอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ				
5.11 จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มไว้บริการ				
5.12 ให้บริการอาหารในห้องพัก				
5.13 บริการแบบ silver				
5.14 บริการไวน์				
5.15 จัดเตรียมโต๊ะและอาหารไว้บริการ				
๖ การบริการลูกค้า การขายและการตลาด				
6.1 สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจกับทุกภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม				
๗ การบริหารงานทั่วไป				
7.1 ออกแบบและจัดเตรียมการนำเสนอรายงานต่างๆ				
7.2 รวบรวมและนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์				
7.3 เก็บรักษาเอกสารและจัดทำระบบสืบค้นเอกสารที่มีประสิทธิภาพ				
7.4 ให้ความร่วมมือและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบาย ของผู้บริหาร				
๘ การบริหารการเงิน				
8.1 มีมาตรฐานการตรวจสอบทางการเงินและมีรายงานทางการเงินที่ ถูกต้อง				
8.2 เตรียมการและควบคุมงบประมาณในการปฏิบัติงาน				
8.3 ดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจสำหรับรายการบริการ				
8.4 เตรียมใบรายการสถานะทางการเงินไว้เรียกดู				
8.5 สำรจรายการอาหารและราคา				
๙ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				
9.1 วิเคราะห์สมรรถนะตามหน้าที่กำหนด				
9.2 จัดการประเมินผลการทำงานของพนักงาน				
9.3 เตรียมการและจัดฝึกอบรมเป็นการเฉพาะสำหรับพนักงาน				
9.4 ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงาน				
9.5 วางแผนและดำเนินการตามโปรแกรมการฝึกอบรม				

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวด้านที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง
	-1	0	1	
1 0 การบริหารและความเป็นผู้นำ				
10.1 พัฒนาและกำกับดูแลการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติต่างๆ				
10.2 บริการลูกค้าให้ได้ตามมาตรฐาน				
10.3 จัดงานตามโอกาสพิเศษ				
10.4 ใช้ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ				
10.5 จัดการตรวจตราการปฏิบัติงานของพนักงาน				
10.6 แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน				
10.7 สรรหาและคัดเลือกพนักงาน				
1 1 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ				
11.1 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระบบปฏิบัติการพื้นฐานได้				
11.2 เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า				
11.3 อ่านและแปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้				

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นสมควร เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ให้เหมาะสม มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทย ตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

คำชี้แจง : แบบสอบถามเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามและขอชี้แจงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการเชิงคุณภาพของกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดยการสอบถามผู้บริหารทรัพยากรบุคคลโรงแรมทั่วประเทศที่มีขนาดกลางขึ้นไป

2) แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 10 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3) ข้อเท็จจริงที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

4) ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยความจำเป็นของงานวิจัยที่ต้องได้รับความความคิดเห็นจากท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์แก่ประเทศและหน่วยงานต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการจัดทำกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเวลาท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

5) ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ที่ตั้งของสถานประกอบการแห่งนี้

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) กรุงเทพมหานคร | <input type="checkbox"/> 2) ภาคใต้ |
| <input type="checkbox"/> 3) ภาคกลาง | <input type="checkbox"/> 4) ภาคตะวันออก |
| <input type="checkbox"/> 5) ภาคตะวันตก | <input type="checkbox"/> 6) ภาคเหนือ |
| <input type="checkbox"/> 7) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | |

2. จำนวนปีตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการจนถึงปัจจุบัน (ในกรณีเป็นเศษของปีให้ปัดขึ้นเป็นอีกหนึ่งปี) ปี
และสถานประกอบการแห่งนี้ดำเนินการปรับปรุงครั้งล่าสุดในปี พ.ศ.

3. จำนวนห้องพัก ห้อง จำแนกตามประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 ห้อง Standard จำนวน ห้อง

3.2 ห้อง Deluxe จำนวน ห้อง

3.3 ห้อง Suite จำนวน ห้อง

4. มาตรฐานของสถานประกอบการแห่งนี้อยู่ในระดับ ดาว

5. รูปแบบการบริหารงานในสถานประกอบการแห่งนี้

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) บริหารโดยเครือข่ายต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> 2) บริหารโดยเครือข่ายในประเทศ |
| <input type="checkbox"/> 3) บริหารโดยเจ้าของกิจการ/ครอบครัว | <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

6. แผนกที่มีอยู่ภายในสถานประกอบการแห่งนี้

(จำแนกแผนกตามมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวของอาเซียน)

- | | | |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1) แผนกส่วนหน้า (Front Office) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 2) แผนกแม่บ้าน (Housekeeping) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 3) แผนกงานครัว (Food Production) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |
| 4) แผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service) | <input type="checkbox"/> 1) มี | <input type="checkbox"/> 2) ไม่มี |

7. ความต้องการบุคลากรวิชาชีพในแต่ละแผนกของสถานประกอบการแห่งนี้

(จำแนกแผนกตามมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวของอาเซียน)

1) แผนกส่วนหน้า (Front Office)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่ต้องการ |
| <input type="checkbox"/> 2) ต้องการ (โปรดระบุตำแหน่ง ระดับการศึกษาขั้นต่ำและประสบการณ์วิชาชีพ
ทั้งนี้ ท่านสามารถเลือกตอบตามความต้องการได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง) |

- 2.1) ผู้จัดการแผนกส่วนหน้า (Front Office Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.2) หัวหน้าหน่วยพนักงานต้อนรับ (Reception Supervisor)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.3) พนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Receptionist)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.4) พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.5) พนักงานขนสัมภาระ (Bell Boy)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)

2) แผนกแม่บ้าน (Housekeeping)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุตำแหน่ง ระดับการศึกษาขั้นต่ำและประสบการณ์วิชาชีพ
ทั้งนี้ ท่านสามารถเลือกตอบตามความต้องการได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง)
 - 2.1) ผู้จัดการแผนกแม่บ้าน (Executive Housekeeper)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
 - 2.2) ผู้จัดการแผนกซักกรีด (Laundry Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
 - 2.3) หัวหน้าดูแลห้องพัก (Floor Supervisor)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
 - 2.4) พนักงานซักกรีด (Laundry Attendant)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
 - 2.5) พนักงานทำความสะอาดห้องพัก (Room Attendant)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
 - 2.6) พนักงานทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ (Public Area Cleaner)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)

3) แผนกงานครัว (Food Production)

- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุตำแหน่ง ระดับการศึกษาขั้นต่ำและประสบการณ์วิชาชีพ
ทั้งนี้ ท่านสามารถเลือกตอบตามความต้องการได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง)

- 2.1) ผู้บริหารแผนกครัว (Executive Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.2) รองหัวหน้าแผนกครัว (Sous Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.3) หัวหน้าแผนกในหน้าที่งานครัว (Chef de Partie)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.4) รองหัวหน้าแผนกในหน้าที่งานครัว (Demi Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.5) ผู้ช่วยพ่อครัว (Commis Chef)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 4) แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverage Service)
- 1) ไม่ต้องการ
- 2) ต้องการ (โปรดระบุตำแหน่ง ระดับการศึกษาขั้นต่ำและประสบการณ์วิชาชีพ
ทั้งนี้ ท่านสามารถเลือกตอบตามความต้องการได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง)
- 2.1) ผู้อำนวยการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Director)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.2) ผู้จัดการห้องอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Outlet Manager)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.3) หัวหน้าบริกร (Head Waiter)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.4) พนักงานผสมเครื่องดื่ม (Bar Tender)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)
- 2.5) บริกร (Waiter)
(โปรดระบุระดับการศึกษาขั้นต่ำ ประสบการณ์วิชาชีพปี)

ตอนที่ 2 : สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว
สาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาตามระดับ
คะแนนและคำอธิบาย ดังนี้

1. ระดับคะแนนและคำอธิบาย “สภาพปัจจุบัน” เกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว
สาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ระดับคะแนนและคำอธิบาย “สภาพที่พึงประสงค์” (ในอีก 5 ปีข้างหน้า) เกี่ยวกับคุณภาพ
กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของ ไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน (บริการห้องอาหาร Restaurant Services)	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8.4 เตรียมการและจัดฝึกอบรมหัวข้อเฉพาะสำหรับ พนักงานที่ต้องได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ										
8.5 วางแผนและดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรม ที่กำหนด										
8.6 แลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้คำปรึกษาแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน										
8.7 สรรหาและคัดเลือกพนักงาน										
๙ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ										
9.1 สนทนาภาษาอังกฤษในระดับปฏิบัติงานทั่วไป										
9.2 เริ่มต้นการสนทนาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับลูกค้า										
9.3 อ่าน แปลรูปภาพและทิศทางพื้นฐานได้										

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่ท่านเห็นสมควร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้อุ่นเคราะห้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสำรวจความคิดเห็น

เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน

คำชี้แจง : แบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน โดย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตระดับดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านพิจารณาให้ข้อมูลตามประเด็นแบบสำรวจความคิดเห็น และขอชี้แจงข้อมูลดังต่อไปนี้

4. แบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ใช้สำหรับสำรวจความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

5. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

6. ผู้วิจัยตระหนักดีว่าท่านมีภารกิจต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากแต่ด้วยความจำเป็นที่ต้องได้รับข้อมูลจากท่านเพื่อให้การวิจัยบรรลุผลในทางวิชาการและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัยไปจัดทำกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเวลาท่านในการให้ข้อมูลและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง รายจ่ายด้านการศึกษาของผู้ลงทุนทางการศึกษา ได้แก่ ภาครัฐ ภาคครัวเรือน สถานประกอบการ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

กลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเชิงรุกเกี่ยวกับรายจ่ายด้านการศึกษาของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

การเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน หมายถึง การผลิตและพัฒนากำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เทียบเคียงกับมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้

มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน หมายถึง เกณฑ์สมรรถนะขั้นพื้นฐานตามข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามหน้าที่ ครอบคลุม 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มกำลังคนให้บริการด้านที่พัก ประกอบด้วย แผนกส่วนหน้า และแผนกแม่บ้าน และ (2) กลุ่มกำลังคนให้บริการด้านห้องอาหาร ประกอบด้วย แผนกงานครัว และแผนกบริการอาหารและเครื่องดื่ม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา หมายถึง รายจ่ายด้านการศึกษาของผู้ลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมระบบการศึกษาและสร้างฐานความรู้ที่มีคุณภาพสูงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและควรจะเป็นในอนาคตภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อผู้ให้ข้อมูล

อาชีพ ตำแหน่ง

คุณวุฒิทางการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน

ชื่อหน่วยงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน

.....

.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตาม มาตรฐานสมรรถนะอาเซียนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

“สภาพปัจจุบัน” ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ระดับคะแนนและคำอธิบายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด /
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก /
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง /
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย /
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด /

“สภาพที่พึงประสงค์” ของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถ กำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ระดับคะแนนและ คำอธิบายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีด
ความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะ
อาเซียน**

1. ท่านคิดว่าจุดแข็งของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับ
ความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด)

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2. ท่านคิดว่าจุดอ่อนของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคน
วิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับ
ความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด)

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

3. ท่านคิดว่าโอกาสของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด)

3.1

.....

3.2

.....

3.3

.....

3.4

.....

3.5

.....

4. ท่านคิดว่าภาวะคุกคามของการลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด)

4.1

.....

4.2

.....

4.3

.....

4.4

.....

4.5

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ 0512.6(2771)/57- 2832

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

30 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่ฝึกของไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล และ รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์กับท่าน ทั้งนี้ นิสิต ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อ ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600

ที่ ศธ 0512.6(2771)/57- 3942



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

28 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณม์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการทำนงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยว
สาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” โดยมี อาจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีดีลิก และ
รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัย
ด้วยแบบสอบถามกับท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อ
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 608

นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณม์

โทรศัพท์ 083-0911961

Email: pongpan.co@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 4062

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

๒๖ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอกลยุทธ์การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนด้านวิชาชีพท่องเที่ยว สาขาที่พักของไทยตามมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญอรุณ ปรีดีติลก และ รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัย ด้วยแบบสัมภาษณ์กับท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59-3773

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

17 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “กลยุทธ์ การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังคนวิชาชีพท่องเที่ยวสาขาที่พักของไทยตามมาตรฐาน สมรรถนะอาเซียน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก และ รองศาสตราจารย์ แล ดิลกวิทยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2559 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม 704 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ โทร. 09 5429 8282

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายพงศ์พันธุ์ คำพรรณ เกิดเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2523 ที่จังหวัดกระบี่ สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เมื่อปี พ.ศ.2544 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปี พ.ศ.2546 ต่อมาได้เข้าศึกษา ต่อระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนศึกษา เน้นเศรษฐศาสตร์การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2555

สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยดังนี้ (1) ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช (2) ทุนพัฒนานักวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรการศึกษา ระดับปริญญาเอก โดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และ (3) ทุนสนับสนุนไปทำวิจัยต่างประเทศ ณ Massey University ประเทศ New Zealand โดยบัณฑิต วิทยาลัยร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันผู้วิจัยดำรงตำแหน่งอาจารย์ ประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์