



รายงานฉบับสมบูรณ์ Final Report

Physical Systems



โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์
การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
(Eastern Economic Corridor : EEC)

บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงาน ให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นกำลังแรงงานยุคใหม่ที่มีทักษะที่หลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และประกอบอาชีพด้วยความรู้สมัยใหม่ มีรายได้สูงรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ พร้อมทั้งเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้รองรับการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพของประเทศ และรองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) อันสอดคล้องกับนโยบายสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศ ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งกำหนดให้ประเทศไทยวางแผนและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด ยกระดับการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ทักษะขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบคลัสเตอร์ ระบบกลไกเครือข่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดทิศทางของประเทศอย่างชัดเจนภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถสร้างรายได้ระดับสูง

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการยกระดับกำลังแรงงาน เพื่อตอบสนองนโยบายหลักของประเทศดังกล่าว และมีความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี พ.ศ. 2562 – 2566 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการขับเคลื่อนพันธกิจในเขตพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ฯ ทั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่

รายงานฉบับบทสรุปผู้บริหารนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) และ 2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566)

นโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ถือเป็นนโยบายหลักซึ่งใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน อนึ่ง การพัฒนากำลังคนถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่ใช้ขับเคลื่อนให้เกิดวงจรการผลิตและบริการโดยตรง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นกำลังแรงงานยุคใหม่ที่มีทักษะที่หลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และประกอบอาชีพด้วยความรู้สมัยใหม่ มีรายได้สูงรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักที่มีศักยภาพของประเทศ และรองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) โดยมีรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาฝีมือแรงงานบนฐานพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำ
(Skill development based on leading economic area)

พันธกิจ

- 1 พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างค่านิยมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน
- 3 บูรณาการการบริหารจัดการการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- 1 สร้างแรงงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC
- 2 มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารการยกระดับฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของแรงงานในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2562 – 2566 บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พ.ศ. 2560 – 2579) วาระปฏิรูปที่ 37 ปฏิรูปการแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ EEC มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่

กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ 1.2.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ 1.2.2 พัฒนา soft skill รองรับการแข่งขันของผู้ประกอบการต่างชาติ

กลยุทธ์ 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วงอายุให้มีทักษะที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

กลยุทธ์ 1.3.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill)

กลยุทธ์ 1.3.2 ยกระดับแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิตของแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.1 นำหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.2 สร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานระดับเชี่ยวชาญในสายอาชีพสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อสร้างทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

กลยุทธ์ 2.2.1 พัฒนาระบบการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ให้มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.2 จัดทำหลักสูตรความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 3.1.1 จัดทำระบบบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อสร้างระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ 3.2.1 จัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของแรงงานโดยสถาบันการศึกษา

กลยุทธ์ 3.2.2 สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ในพื้นที่

เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อออกแบบกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ กองทุนสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ 3.3.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC

กลยุทธ์ 3.3.2 ออกแบบสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนบนฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

- กลยุทธ์ 4.1.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบระดับสูง
- กลยุทธ์ 4.1.2 การร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา
- กลยุทธ์ 4.1.3 เพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

- กลยุทธ์ 4.2.1 ปรับบทบาทของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่การบริการในยุคดิจิทัล
- กลยุทธ์ 4.2.2 จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อสร้างระบบเตือนภัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

- กลยุทธ์ 4.3.1 ออกแบบระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่
- กลยุทธ์ 4.3.2 จัดทำระบบการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)



รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 11 เป้าประสงค์ โดยมีรายละเอียดของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ การพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มผลิตภาพของแรงงานไทยในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงรวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ (Core Competency) ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการอย่างเข้มข้นและสามารถนำไปใช้ได้จริง มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น มีความเป็นมาตรฐาน และได้รับการยอมรับ สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล สามารถติดตามผลการพัฒนาฝึกฝนทักษะฝีมือแรงงานในทุกช่วงวัย และทุกระดับความสามารถเพื่อการพัฒนาต่อหรือ Re-Skill เนื่องจากทักษะฝีมือในระยะถัดไปจะเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มากขึ้น อาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายจะมีทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านร่วมกับทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) จึงต้องริเริ่มการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะภาษา ทักษะการแก้ไขปัญหา เป็นต้น เพื่อให้แรงงานก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นพื้นฐานรวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาฝีมือต่อไปในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องค้นหาจำนวนอาชีพมาตรฐานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อจัดลำดับ กำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะฝีมือตามความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง ตลอดจนวางแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นขั้นตอน การค้นหากลไกที่เหมาะสมต่อการบ่มเพาะ ส่งต่อแรงงานในการพัฒนาและต่อยอดฝีมือในลำดับขั้นต่อไป ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอง และหน่วยงานภายนอกอื่นที่มีองค์ความรู้เฉพาะ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ EEC มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่
- กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- กลยุทธ์ 1.2.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- กลยุทธ์ 1.2.2 พัฒนา soft skill รองรับการเข้ามาของผู้ประกอบการต่างชาติ
- กลยุทธ์ 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วงอายุให้มีทักษะที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

- กลยุทธ์ 1.3.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill)
- กลยุทธ์ 1.3.2 ยกกระดับแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม											
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ EEC มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย											
กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความต้องการ ของผู้ประกอบการ ในพื้นที่	โครงการสำรวจความ ต้องการของผู้ประกอบการ ในเชิงลึกต่อตำแหน่งงาน ทักษะฝีมือและคุณลักษณะ แรงงานที่พึงประสงค์ของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้ประกอบการต่อตำแหน่งงานในเชิงลึกของ แรงงานทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อค้นหาทักษะสำคัญ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์แนวทางการพัฒนาทักษะในเชิงลึก ของแรงงานทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการ นำไปพัฒนามาตรฐาน และระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	5	1	5					รายงานสำรวจความ ต้องการของ ผู้ประกอบการในเชิงลึก ต่อตำแหน่งงาน ทักษะ ฝีมือและคุณลักษณะ แรงงานที่พึงประสงค์ของ 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ
	โครงการฝึกอบรมเพื่อ ยกระดับมาตรฐานและ สมรรถนะของแรงงานไทย ให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม (โครงการต่อเนื่อง)	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อการฝึกอบรมทักษะแรงงานตาม สมรรถนะสำคัญของอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) เพื่อบ่มเพาะ พัฒนา และต่อยอดทักษะ ฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) หลักสูตรการอบรม จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนแรงงานใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย ผ่านการอบรม 100 คน/ปี
กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานศึกษา และ เตรียมความพร้อมสู่ การปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาแนะแนว เส้นทางอาชีพตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) แนะนำแนวทางอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา ใน 10 อุตสาหกรรม 2) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ตระหนักถึง ความสำคัญของอาชีพที่มีแนวโน้มความ ต้องการสูงตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพของ ประเทศ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ สถานศึกษาใน เขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก	30	5	6	6	6	6	6	1) หลักสูตรการแนะแนว อาชีพ จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ผ่านการแนะแนว เส้นทางอาชีพ 1,000 คน/ปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
	โครงการเตรียมความพร้อม ผู้เรียนต่อการปฏิบัติงานจริง	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ให้นักเรียนอาชีวศึกษาได้ฝึกการ ปฏิบัติงานจริงและพร้อมทำงาน 2) เพื่อสนับสนุนความต้องการของ ผู้ประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	2	5	5				1) หลักสูตรการอบรม จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนนักเรียนอาชีว ผ่านการอบรม 100 คน/ปี
เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม											
กลยุทธ์ 1.2.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบ ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบเพื่อรองรับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) แรงงานมีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่พร้อมปฏิบัติงาน 3) เป็นแหล่งฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	30	5	10	5	5	5	5	1) มีศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานต้นแบบด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม จำนวน 1 แห่ง 2) มีอัตรากำลังแรงงาน ที่มีทักษะพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่พร้อมปฏิบัติงาน 1,000 คน/ปี
	โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่ออบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ ภาคเอกชน/ สถานศึกษาใน พื้นที่ EEC	30	5	10	5	5	5	5	1) มีศูนย์ฝึกอบรม และ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก จำนวน 1 แห่ง 2) มีแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรม และทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก 1,000 คน/ปี

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
กลยุทธ์ 1.2.2 พัฒนา soft skill รองรับการแข่งขันของผู้ประกอบการต่างชาติ	โครงการแนะแนวเส้นทางอาชีพและการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาด้วยแนวทางสะเต็มศึกษาเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และแนวทางสะเต็มศึกษา 2) เพื่อผลิตบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	สถานศึกษา ในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	20	5	4	4	4	4	4	จำนวนนักเรียนที่ผ่านการแนะแนวและให้คำปรึกษา 200 คน/ปี
กลยุทธ์ 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วงอายุให้มีทักษะที่หลากหลาย	โครงการปรับปรุงพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านเทคโนโลยีในทุกช่วงวัย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่ออบรมให้แรงงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ 2) เพื่อเตรียมความพร้อมโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและธุรกิจดิจิทัล	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	10	2	5	5				จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 100 คน/ปี
เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย											
กลยุทธ์ 1.3.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill)	โครงการศึกษารูปแบบและมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดทำหลักสูตร มาตรฐานการอบรม แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนผลิตและเพิ่มกำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/ กรมการจัดหางาน	5	1		5				รายงานผลการศึกษาหลักสูตร มาตรฐานการอบรม แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ
กลยุทธ์ 1.3.2 ยกย่องแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน	โครงการจัดทำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดทำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล 2) ยกย่องฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3) เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	หลักสูตรและมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ประกอบด้วย 5 หลักสูตร/ปี และ มาตรฐานฝีมือแรงงาน 5 สาขาอาชีพต่อปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
	โครงการพัฒนาความรู้และ ทดสอบฝีมือแรงงาน 6 ระดับ	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ได้รับการอบรม พัฒนาทักษะและเข้ารับการทดสอบฝีมือ แรงงานอย่างสม่ำเสมอ 6 ระดับ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	5	2	2	2	2	2	จำนวนแรงงานผ่าน การทดสอบฝีมือแรงงาน 3,000 คน/ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) และยุคศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) รวมทั้งการผลักดันนโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่งผลให้มีความต้องการทักษะของแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เข้ามาอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้น แรงงานจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการใช้ชีวิตให้ทันสมัย อาทิ การใช้แพลตฟอร์มทางการเงิน การสร้างอาชีพเสริม การสร้างแหล่งรายได้อื่น การบริหารการเงิน การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ มิได้ให้ความสำคัญเฉพาะทักษะและแนวความคิดด้านการงานเท่านั้น แต่เป็นการยกระดับความคิดด้านการดำรงชีพในก้าวทันกับโลกดิจิทัลในอนาคต ทั้งนี้ แรงงานไทยควรมีค่านิยมในการพัฒนาฝีมือให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาฝีมือตามระดับมาตรฐานสากล และมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือตามระดับมาตรฐานสากล ซึ่งอาศัยบทเรียนความสำเร็จจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอาชีพที่เป็นที่ต้องการของภาคเอกชนในพื้นที่ EEC การสร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานฝีมือระดับเชี่ยวชาญในสายอาชีพสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งแนวทางการสร้างทัศนคติของแรงงานในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ให้มีแรงงานที่มีทักษะหลายด้าน (Multi-Skill) ซึ่งมีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 2 ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.1 นำหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.2 สร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานระดับเชี่ยวชาญในสายอาชีพสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อสร้างทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

กลยุทธ์ 2.2.1 พัฒนาระบบการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ให้มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.2 จัดทำหลักสูตรความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย											
เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงาน											
กลยุทธ์ 2.1.1 นำหลักสูตรที่เป็น มาตรฐานสากลมาใช้ ในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการจัดทำหลักสูตรและ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรรองรับ EEC ตามมาตรฐานสากล	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อถอดบทเรียนหลักสูตรที่ประสบ ความสำเร็จจากต่างประเทศ มาปรับในการ พัฒนาแรงงานตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) เพื่ออบรมและยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้ ก้าวไกลระดับสากล 3) สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ระยะยาวให้กับอุตสาหกรรมและการเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	1) หลักสูตร มาตรฐานสากล 2 หลักสูตร/ปี 2) จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวน 1,000 คน/ปี
กลยุทธ์ 2.1.2 สร้างกลไกในการผลิต และพัฒนาแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญใน สายอาชีพสร้าง ทัศนคติต่อวิชาชีพ เฉพาะทางให้ดีขึ้น	โครงการสร้างการรับรู้เพื่อ สร้างกลุ่มแรงงานวิชาชีพ รายได้สูงในอุตสาหกรรม เป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับแรงงานรุ่น ใหม่ในการประกอบอาชีพในอนาคต 2) เพื่อสร้างแรงงานระดับเชี่ยวชาญรองรับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม 1,000 คน/ปี 2) มีการถ่ายทอดสด การอบรมผ่านสื่อ ออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook และ YouTube
เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อสร้างทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี											
กลยุทธ์ 2.2.1 พัฒนาระบบการ สร้างแรงงานรุ่นใหม่ ให้มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาความรู้ทาง การเงิน การลงทุน เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ที่จำเป็นใน อนาคต	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ทางการเงิน การลงทุน เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่จำเป็น ในอนาคต 2) เพื่อสร้างโอกาสจากความรู้ในการไปสร้าง อาชีพในอนาคต 3) มีการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ สร้างการรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นด้าน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการวางแผนชีวิต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	12	3	4	4	4			1) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 300 คน/ปี (ปีแรก) 2) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 600 คน/ปี (ปีที่ 2) 3) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 1,000 คน/ปี (ปีที่ 3)

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
											4) มีการถ่ายทอดสดการ อบรมผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube 5) มีระบบการสื่อสาร ผ่าน Social Media กับ ผู้เข้ารับการอบรม
กลยุทธ์ 2.2.2 จัดทำหลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ จำเป็นต่อการเป็น กำลังแรงงานที่มี คุณภาพ	โครงการอบรมทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในชีวิตประจำวัน 2) เพื่อวางแผนการใช้ชีวิตให้กับแรงงานใน พื้นที่ EEC	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	9	3	3	3	3			1) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 300 คน/ปี (ปีแรก) 2) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 600 คน/ปี (ปีที่ 2) 3) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 1,000 คน/ปี (ปีที่ 3) 4) มีการถ่ายทอดสดการ อบรมผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube 5) มีระบบการสื่อสาร ผ่าน Social Media กับ ผู้เข้ารับการอบรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) และยุคศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) ประกอบกับการผลักดันนโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Ecosystem) จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การเตรียมความพร้อมทั้งในเชิงรุก และการตั้งรับ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องชี้วัดการติดตามและ การประเมินผล ซึ่งนำมาสู่การกำหนดนโยบายที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การจัดตั้งกองทุนและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ยิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากแหล่งเงินทุนดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ โครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมใหม่ในพื้นที่ EEC จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนด้านโครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะข้อมูลจากภาครัฐ เนื่องจากการกำหนดนโยบายใด ๆ ก็ตามในพื้นที่ต้องอาศัยฐานข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการคัดกรองศักยภาพของแรงงานที่ตรงต่อความถนัด และตรงต่อความต้องการของภาคธุรกิจ จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 3.1.1 จัดทำระบบบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อสร้างระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ 3.2.1 จัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของแรงงานโดยสถาบันการศึกษา

กลยุทธ์ 3.2.2 สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ในพื้นที่

เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อออกแบบกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ กองทุนสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ 3.3.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC

กลยุทธ์ 3.3.2 ออกแบบสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนบนฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน											
เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง											
กลยุทธ์ 3.1.1 จัดทำระบบบูรณา การฐานข้อมูล แรงงานอย่างเป็น ระบบ	โครงการจัดทำฐานข้อมูล ด้านแรงงาน เพื่อรองรับการ วิเคราะห์ด้วย AI และ Big Data	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อนำฐานข้อมูลมาใช้วิเคราะห์และติดตาม การเปลี่ยนแปลงของกำลังแรงงานในพื้นที่ 2) สร้างระบบเตือนภัยด้านเศรษฐกิจแรงงาน ในอนาคต 3) นำฐานข้อมูลกำลังแรงงานในพื้นที่ เพื่อ กำหนดนโยบายในอนาคต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	30	4		4	20	3	3	1) รายงานผลการศึกษา ความเป็นไปได้เพื่อเตรียม ความพร้อม จำนวน 1 ฉบับ 2) ระบบฐานข้อมูล Big Data ด้านแรงงานในพื้นที่ EEC 3) ทดสอบการนำ ฐานข้อมูลมาใช้ในการ วางแผนเพื่อกำหนด นโยบายในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน
เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อสร้างระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ											
กลยุทธ์ 3.2.1 จัดทำระบบคัดกรอง ศักยภาพของ แรงงานโดย สถาบันการศึกษา	โครงการจัดทำระบบคัด กรองศักยภาพของแรงงาน โดยสถาบันการศึกษา	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อจัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของ แรงงานโดยสถาบันการศึกษาดังแต่ระดับ การศึกษาค้นคว้า เพื่อแนะแนวการศึกษา ให้กับนักเรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพ แนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดใน อนาคต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ สถานศึกษา ในพื้นที่	5	5	1	1	1	1	1	1) สถานศึกษานำร่อง จำนวน 3 แห่ง ในพื้นที่ EEC มีระบบคัดกรองศักยภาพ ของแรงงาน ที่สอดคล้อง อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2562 และ ขยายผลในสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ครอบคลุม 3 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2563 - 2566 2) ระบบคัดกรองศักยภาพ ของแรงงาน ที่สอดคล้อง อุตสาหกรรมเป้าหมายใน สถานศึกษาในพื้นที่

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
											ครอบคลุมระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายและอาชีวศึกษา
กลยุทธ์ 3.2.2 สนับสนุนการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับโครงสร้าง พื้นฐานสมัยใหม่ใน พื้นที่	โครงการบ่มเพาะและเตรียม ความพร้อมบุคลากรด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลภาค ตะวันออก	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มี ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็น Cross-cutting สำหรับทั้ง 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย 2) พัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในยุคปัจจุบัน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 300 คน/ปี
	โครงการพัฒนาแรงงานใน พื้นที่ EEC ให้รองรับระบบ เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และเมืองอัจฉริยะด้วย เทคโนโลยี IoT	วัตถุประสงค์: 1) พัฒนาแรงงานในพื้นที่ EEC ทั้งที่อยู่ในพื้นที่ เดิมและแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ ให้มีความรู้ พื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมวิถีชีวิตในเมือง อัจฉริยะต้นแบบด้านสาธารณูปโภค พลังงาน ไฟฟ้า และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยี IoT ให้แรงงานในพื้นที่ EEC	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม 1,000 คน/ปี 2) มีการถ่ายทอดสด การอบรมผ่านสื่อ ออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube
เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อออกแบบกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ กองทุนสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน											
กลยุทธ์ 3.3.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานใน EEC	โครงการศึกษาความเป็นไป ได้ในการจัดตั้งกองทุน พัฒนาศักยภาพกำลัง แรงงานใน EEC	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้ง กองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC 2) เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้ตรงกับความต้องการของ ผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยไม่ต้องอาศัยเงิน งบประมาณจากภาครัฐ ทั้งนี้แหล่งเงินทุนได้มา จากกองทุนนอกงบประมาณประเภท สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือจาก โครงการ CSR ของบริษัทขนาดใหญ่ในพื้นที่	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	100	5	20	20	20	20	20	1) รายงานศึกษาความ เป็นไปได้ในการจัดตั้ง กองทุนพัฒนาศักยภาพ กำลังแรงงานใน EEC 2) กองทุนพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงาน ใน EEC

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
กลยุทธ์ 3.3.2 ออกแบบสิทธิ ประโยชน์ด้านการ ลงทุนบนฐานของ การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ ด้านฝีมือแรงงานภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อนำหลักการสำคัญของ พรบ. ส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้เพื่อการส่งเสริม ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ BOI	1	1	1					รายงานผลการศึกษา โครงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ ด้านฝีมือแรงงานภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทั้งจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องดำเนินการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายดังกล่าว โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมให้แก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจได้ด้วยระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสถานการณ์แรงงาน

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

- กลยุทธ์ 4.1.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบระดับสูง
- กลยุทธ์ 4.1.2 การร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา
- กลยุทธ์ 4.1.3 เพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

- กลยุทธ์ 4.2.1 ปรับบทบาทของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่การบริการในยุคดิจิทัล
- กลยุทธ์ 4.2.2 จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อสร้างระบบเตือนภัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

- กลยุทธ์ 4.3.1 ออกแบบระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่
- กลยุทธ์ 4.3.2 จัดทำระบบการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ											
เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาค											
กลยุทธ์ 4.1.1 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ต้นแบบระดับสูง	โครงการสร้างเครือข่าย พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบ ระดับสูงเพื่อสนับสนุน อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) พัฒนาบุคลากรและถ่ายทอดเทคโนโลยีจาก นักลงทุนต่างชาติให้กับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) พัฒนาแรงงานชั้นสูงตามการบริหารจัดการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10.5	3			3.5	3.5	3.5	1) มีจำนวนเครือข่ายใน พื้นที่ EEC 10 แห่งต่อปี 2) หลักสูตรการพัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบ ระดับสูง จำนวน 2 หลักสูตรต่อปี
กลยุทธ์ 4.1.2 การร่วมมือกับ ภาคเอกชนในการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานศึกษา	โครงการฝึกงานในสถาน ประกอบการที่อยู่ใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเพิ่มทักษะให้กับนักเรียน นักศึกษา เพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงในสถาน ประกอบการเป้าหมาย EEC 2) เพื่อช่วยขับเคลื่อนกำลังแรงงานใน EEC ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ	สถานศึกษา ในเขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก		5						จำนวนนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ เป้าหมาย 100 คนต่อปี
กลยุทธ์ 4.1.3 เพิ่มบทบาทด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น	โครงการศูนย์ฝึกอบรมฝีมือ และแรงงานด้าน อุตสาหกรรมอาหารและ การบริการ	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อดึงศักยภาพของท้องถิ่นให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านฝีมือและ แรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและ การบริการ รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี องค์ความรู้จากการวิจัย การบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพงานด้านอุตสาหกรรม อาหารและการบริการ 3) จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้าน อุตสาหกรรมอาหารและบริการ	สถานศึกษา ในเขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก/ หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น	10	2		5	5			1) จำนวนหน่วยงานส่วน ท้องถิ่นเข้าร่วมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน 2 แห่ง 2) จำนวนผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน อุตสาหกรรมอาหารและ บริการ จำนวน 500 คน/ปี 3) จำนวนประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ในพื้นที่ EEC ที่เข้าร่วมทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานด้าน อาหารและบริการ 500 คน/ปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ											
กลยุทธ์ 4.2.1 ปรับบทบาทของการ ดำเนินงานของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เข้าสู่การบริการ ในยุคดิจิทัล	โครงการพัฒนาบุคลากร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้บุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้การจัดทำ และดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคไทย แลนด์ 4.0 และ 3) เพื่อเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรม เป้าหมาย	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	2	2	1	1				จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 50 คนต่อปี
กลยุทธ์ 4.2.2 จัดทำแผนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้าน เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว	โครงการจัดทำแผนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้าน เทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) เพื่อให้แผนการดำเนินงานสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ บนพื้นที่ EEC	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	2	1	1					แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อสร้างระบบเตือนภัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่											
กลยุทธ์ 4.3.1 ออกแบบระบบ ติดตามและประเมิน การดำเนินงานด้วย เทคโนโลยีสมัยใหม่	โครงการออกแบบและ ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานด้านการพัฒนา กำลังคนในพื้นที่ EEC	วัตถุประสงค์ 1) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการวางระบบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้าน การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC 2) จัดทำแบบจำลองการพัฒนากำลังแรงงาน และระบบฐานข้อมูลในพื้นที่ EEC 3) เพื่อสร้างดัชนีชี้วัดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้านแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	2	5	5				1) มีระบบติดตามและ ประเมินผลด้านกำลัง แรงงาน 2) มีแบบจำลองและระบบ ฐานข้อมูลที่เป็นตัวชี้วัด ภาวะเศรษฐกิจด้าน แรงงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ 3) มีบุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานในการ ดูแลและจัดทำแบบจำลอง ด้านกำลังแรงงาน

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
กลยุทธ์ 4.3.2 จัดทำระบบการ ดำเนินงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะ รองรับการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี	โครงการจัดทำคู่มือ Technology Landscape สำหรับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถวางแผน พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงไป 3) เพื่อช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ วางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามความต้องการของภาคเอกชน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	5	1		5				1) สื่อที่ใช้แสดงผลการ ติดตามแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี จำนวน 1 ชิ้น อาทิ Dashboard Application 2) ต้นฉบับคู่มือติดตาม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี จำนวน 1 ฉบับ 3) บุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ การฝึกอบรมด้าน Technology Landscape จำนวน 400 คน 4) มีผู้เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีจากภายนอก มาอบรมด้านการใช้งาน คู่มือการติดตามแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี จำนวน 2 ครั้ง

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สินค้าและบริการในโลกของอนาคตมีการแข่งขันรุนแรงและต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสูง ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว บนฐานความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม (First S-curve) ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแห่งอนาคต (New Engine of Growth) สู่การสร้างการเติบโตที่เร่งขึ้นตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ที่มีศักยภาพสูง (New S-curve) ตอบสนองกับโครงสร้างของตลาดแรงงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงจากหลายปัจจัย อาทิ การที่ประเทศเพื่อนบ้านเปิดประเทศ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศจีน รวมทั้งเทคโนโลยีที่พลิกผัน (Disruptive Technology) ที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงและเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น ยิ่งเร่งให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนเรื่องกำลังแรงงานในอนาคต โดยต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป

2.1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การคว้าโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียอยู่ในระดับสูง ภายใต้บริบทศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายได้ของประชากรในประเทศจีนและอินเดีย ทั้งนี้การเข้ามาของจีนจากนโยบาย One Belt One Road ผ่านทางธนาคารเพื่อการลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแห่งเอเชีย (Asian Infrastructure Investment Bank : AIIB) ไทยจะได้รับประโยชน์จากกำลังซื้อของประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนที่เติบโตในระดับสูง ขณะที่กรอบความร่วมมือทั้งในระดับอนุภูมิภาคและระดับภูมิภาคที่มีจำนวนมาก จะยังเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานที่สร้างความเชื่อมโยงร่วมกันในภูมิภาค อีกทั้งการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง (Middle Income) และการเติบโตของอัตราความเป็นเมือง (Urbanization) ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญอีกเช่นกัน

ปัจจุบันการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศยังไม่สามารถบูรณาการความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและจะอยู่ในข้อเสนอแนะต่อไป นอกจากนี้ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างในการขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานคือ ความทับซ้อนของหน้าที่ ภารกิจ วัฒนธรรมองค์กร และการมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาความร่วมมือยังคงหาผลประโยชน์ร่วมอย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่ายยังทำได้ยาก รวมทั้งความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ทำให้เกิดรอยต่อระหว่างช่วงวัยที่ไม่สอดคล้องกัน

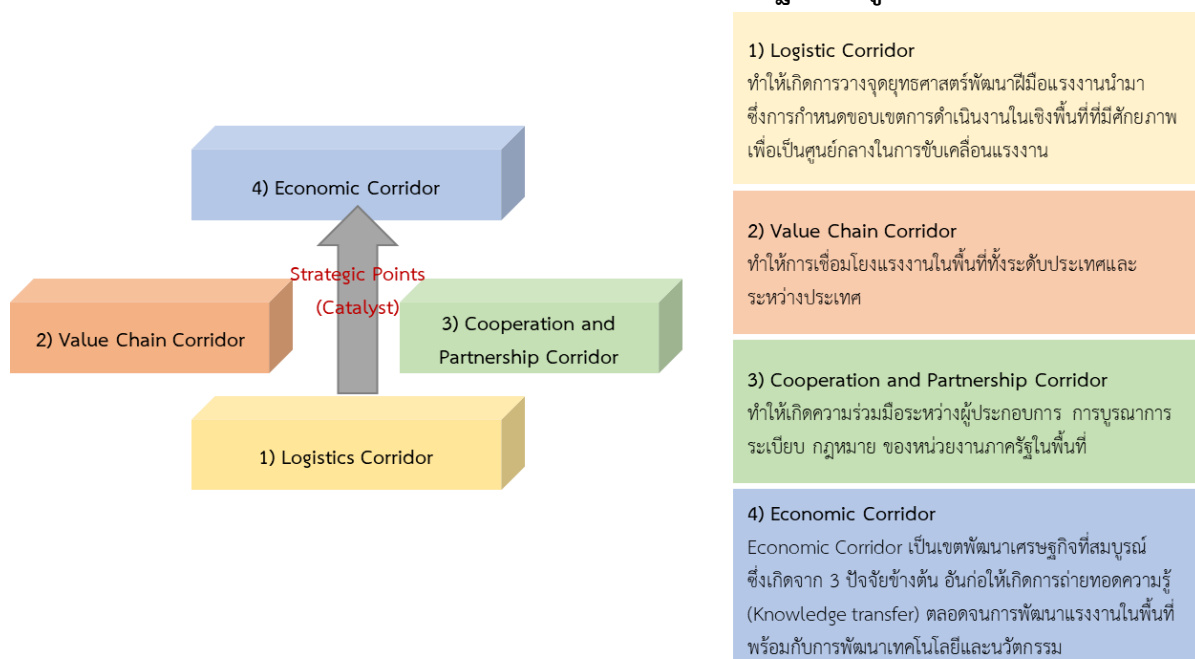
ในระยะต่อไปกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำลังคนในพื้นที่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) ให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีเงื่อนไขที่จำเป็น ดังต่อไปนี้ (1.) ความเข้าใจในสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ภาคประชาชน และมีเป้าหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงานไปในทิศทางเดียวกัน (2.) สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในกลุ่มผู้รับผลประโยชน์ ทั้งผู้ประกอบการ แรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมและกำหนดบทบาทที่ชัดเจน (3.) การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ (4.) การนำกรณีศึกษาและการถอดบทเรียนความสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในต่างประเทศมาปรับใช้ในพื้นที่เป้าหมายที่มีโครงสร้างการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน สำหรับความสำเร็จของการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับสาขาการผลิตเป้าหมายของประเทศ และเงื่อนไขที่เพียงพอ ดังต่อไปนี้ (1) การจัดสรรงบประมาณต้องให้ความสำคัญกับการต่อเนื่องของกิจกรรม แผนงาน โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ (2) การจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงาน เพื่อสร้างระบบสารสนเทศจนนำไปสู่การนโยบายนโยบายไปปฏิบัติได้ (Actionable Intelligent Policy) และ (3) การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับจะต้องมีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่แรงงานจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพและสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานได้

2.2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในเชิงพื้นที่

การพัฒนาเชิงพื้นที่ด้วยการยกระดับฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เป็นการยกระดับฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC เติมรูปแบบ จำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนที่สำคัญที่ผลักดันให้เกิด 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) Logistic Corridor คือ การวางจุดยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานนำมาซึ่งการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานในเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนแรงงาน (2) Value Chain Corridor คือ การเชื่อมโยงแรงงานในพื้นที่ทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ (3) Cooperation and Partnership Corridor คือ การทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ การบูรณาการระเบียบ กฎหมาย ของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ และ (4) Economic Corridor เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ ซึ่งเกิดจาก 3 ปัจจัยข้างต้น อันก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ตลอดจนการพัฒนาแรงงานในพื้นที่พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แผนภาพที่ 1 : การยกระดับเป็นแนวระเบียงเศรษฐกิจเต็มรูปแบบ



2.3) การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

● บทเรียนการพัฒนาที่ผ่านมา

ในปี พ.ศ. 2559 ขนาดเศรษฐกิจในพื้นที่ 3 จังหวัด EEC มีมูลค่าประมาณ 1.98 ล้านล้านบาท และมีรายได้ต่อหัว 686,169 บาทต่อคนต่อปี ส่วนจังหวัดนอกพื้นที่ EEC มีมูลค่าของขนาดเศรษฐกิจประมาณ 4.82 แสนล้านบาท และมีรายได้ต่อหัว 178,979 บาทต่อคนต่อปี และรัฐบาลมีการสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในพื้นที่ EEC ซึ่งมุ่งเน้น 3 ปัจจัยสนับสนุนสำคัญ คือ 1) แรงงานทักษะขั้นสูง 2) เทคโนโลยีขั้นสูง และ 3) โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ทำให้มีการสะสมด้านทุนในพื้นที่สูง ขณะที่จังหวัดรอบนอก EEC จะเปรียบเสมือนเป็นประตูหลังบ้าน เพื่อเป็นพื้นที่รองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ปราจีนบุรีที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากเนื่องจากใกล้กับท่าเรือแหลมฉบังและมีเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างพร้อม ขณะที่จังหวัดอื่น ๆ มีการปรับตัวเพื่อพัฒนาเป็นเมืองที่อยู่อาศัย เมืองการท่องเที่ยว เมืองการค้าข้ามแดน รวมทั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่จังหวัดสระแก้วและตราด เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นทั้งจากแรงงานในพื้นที่และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

● การเชื่อมโยงที่ยังขาดหาย (Missing Link) และโอกาสแห่งอนาคต

การสะสมทุนในพื้นที่ EEC ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและการลงทุนภาคเอกชนทำให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการลงทุนครบครัน อย่างไรก็ตามพบว่าในพื้นที่หลายจังหวัด อาทิ ชลบุรี ระยอง สระแก้ว มีผังเมืองที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมเนื่องจากการประกาศเป็นพื้นที่เกษตรทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มพื้นที่ หรืออยู่ในช่วงรอประกาศผังเมืองใหม่ทำให้เอกชนชะลอการลงทุน นอกจากนี้ กิจกรรมทางเศรษฐกิจใน EEC ถูกขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ปัจจุบันมีการนำเข้าชิ้นส่วนจากประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) เข้ามาประกอบในโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ EEC เพื่อส่งออกผ่านท่าเรือแหลมฉบัง รวมถึงสินค้าอื่น และมีการนำเข้าสินค้าเกษตรจากประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) อาทิ มันสำปะหลัง เข้ามาแปรรูปในสระแก้ว เมื่อวัตถุดิบในพื้นที่ขาดแคลนด้านการส่งออกมีการส่งออกสินค้าอุปโภคบริโภคและอาหารสัตว์ไปยังประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) ผ่านสระแก้วและตราด ดังนั้น การพัฒนาแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

แผนภาพที่ 2 : แผนการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



2.4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา เป้าหมายหลักเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

2.4.1 โครงสร้างพื้นฐาน อุตสาหกรรม และแรงงาน

ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับ 10 ประเทษอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลให้การส่งเสริม โดยมีลักษณะของแรงงานที่ต้องการ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างพื้นฐาน ที่ต้องเพิ่มเติม	ประเภทอุตสาหกรรม	ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) โครงการพัฒนาสนามบิน อู่ตะเภาและเมืองการบิน ภาคตะวันออก (Aerotropolis) 2) โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (สุวรรณภูมิ ดอนเมือง อู่ตะเภา) 3) โครงการพัฒนาท่าเรือมาบตาพุด (เฟส 3) 4) โครงการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง (เฟส 3) 5) โครงการศูนย์ซ่อมอากาศยาน อู่ตะเภา 6) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและ นวัตกรรมดิจิทัล (EECd)	5 อุตสาหกรรมเดิม ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) 4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)	● แรงงานกลุ่มกึ่งทักษะ และทักษะเฉพาะด้าน โดยเฉพาะกลุ่มช่าง/ กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกระดับคุณภาพของแรงงาน และสร้างวัฒนธรรมและทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ● แรงงานต่างด้าวตาม MOU เพื่อเป็นแรงงานกลุ่มไร้ทักษะในภาคเกษตรกรรม/ กรรมการจัดหางานบริหารและจัดการทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของแรงงานต่างด้าว อำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตหรือการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการเดินทางไปกลับภูมิลำเนา ● แรงงานไทยผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์/ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำฐานข้อมูลและวางแผนเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะต้องมีการสร้าง platform ของข้อมูลพื้นฐาน (basic data) เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาระบบสารสนเทศ (information system) ที่ใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ● แรงงานทักษะขั้นสูง/ กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● แรงงานกลุ่มช่างและวิศวกร ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ/ กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งนักบินช่างอากาศยาน และบุคลากรเฉพาะทาง อาทิ เจ้าหน้าที่บังคับการบิน เจ้าหน้าที่งานอำนวยความสะดวก/ กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● สำหรับอาชีพที่มีความต้องการในอนาคต ได้แก่ Data scientist Financial Engineering Legal Engineering วิศวกรรรมหุ่นยนต์ แพทย์ด้านความงาม นักพัฒนาแอปพลิเคชัน/โปรแกรมเมอร์ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ OS ระบบปฏิบัติการ ดิจิทัล/ นักแปลภาษา นักชีวเคมี และ Circular Innovator/ กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

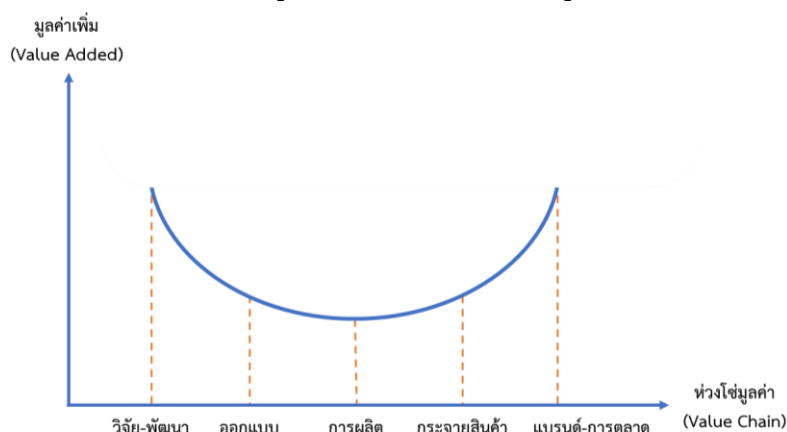
2.4.2 นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นการบริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าว การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

● การวางแผนกำลังแรงงานและแรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ส่งผลให้กำลังแรงงานในตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมส่งผลให้แรงงานต้องเร่งพัฒนาทักษะความชำนาญที่หลากหลาย การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีการวางแผนด้านกำลังแรงงานทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ควรจัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ให้อยู่ภายใต้ “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” หรือ “สถาบันการจัดการด้านอุปทาน (Supply Management Institute)” ซึ่งมีบทบาทเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน ค้นหาช่องว่างของการพัฒนาทักษะกำลังคนและกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน จัดทำหลักสูตรและมาตรฐานสมรรถนะที่สำคัญ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือในมิติต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในท้องถิ่นได้อย่างมีมาตรฐาน การมีบทบาทด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต (Career Path) ปรับลดค่านิยมของอาชีพในรูปแบบเดิมที่ไม่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างแท้จริงในระยะยาว และค่าเสียโอกาสจากการเปลี่ยนเส้นทางการศึกษา

หากพิจารณาสัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่าดังแผนภาพจะพบว่า มูลค่าเพิ่ม (Value Added) ในขั้นของห่วงโซ่มูลค่าของกิจกรรมการผลิตในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะอยู่ในช่วงการวิจัยและพัฒนา (R&D) และการสร้างแบรนด์-การตลาด ดังนั้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในท้องถิ่นจะเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการยกระดับแรงงานท้องถิ่นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) จึงต้องสร้างความมีส่วนร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อดึงดูดธุรกิจที่มีความทันสมัยตรงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีความสำคัญกับการยกระดับห่วงโซ่มูลค่า (Move up value chain) ด้วยการเข้าไปสนับสนุนในกิจการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและตำแหน่งที่มีมูลค่าเพิ่มสูงของห่วงโซ่มูลค่า

แผนภาพที่ 3 : สัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่า



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้สูง (Upper Income Developing Country) และมีอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำและกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แรงงานในประเทศ ขยับจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการผลิตเข้าสู่อุตสาหกรรมบริการเต็มรูปแบบ ทำให้เกิด การขาดแคลนแรงงานทักษะและไร้ทักษะจำนวนมาก ในส่วนของแรงงานไร้ทักษะบางส่วนยังต้องพึ่งพา แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน จึงควรมีการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการบริหารแรงงาน ต่างด้าวอย่างเท่าเทียม ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้จากแรงงานต่างด้าวทักษะ สู่งานไทยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงต้องดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลในมิติต่าง ๆ อาทิ ปริมาณ และคุณภาพของแรงงานต่างด้าวในสาขาต่าง ๆ วีซ่า (VISA) การเลือกสาขาอาชีพสงวน กระบวนการ ขอใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ก็ต้องมีการจัดทำสถิติที่พร้อมวิเคราะห์ได้อย่างทันทั่วถึง

● การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

การนำเทคโนโลยีการประมวลข้อมูลจำนวนมาก (Big data System) ทั้งฐานข้อมูล ส่วนบุคคล ปริมาณและคุณภาพ ความถนัด ประสบการณ์ ทักษะ การว่างงาน การเปลี่ยนงาน การมีงานทำ สาขาอาชีพ ฯลฯ จะสามารถทำแผนที่แรงงานที่มีการวิเคราะห์แบบ Real-time ทำให้การแก้ปัญหาและ การวางแผนแรงงานได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

● การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

เพื่อให้แรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีปัจจัยสำคัญในระยะยาว เพื่อจูงใจให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่มั่นคงคือ การสร้างเงินออมในระยะยาวให้กับแรงงาน ผ่านทาง กองทุนต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราก้าวหน้า กองทุนการออมแห่งชาติในอัตราพิเศษ สำหรับ พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการอบรมทักษะที่จำเป็นในการวางแผนชีวิต อาทิ การลงทุน การวางแผนการเงิน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

คำนำ

คำนำ

ในปี พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งได้กำหนดให้ประเทศไทยวางแผนและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ทักษะขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบคลัสเตอร์ ระบบกลไกเครือข่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่กำหนดทิศทางของประเทศอย่างชัดเจน รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งมีนโยบายที่กำหนดให้ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายระดับประเทศดังกล่าวเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านอุตสาหกรรม และการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ จึงต้องมีการวางแผนด้านการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในด้านการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำ “โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2566 รวมทั้งข้อเสนอแนะที่จำเป็นสำหรับแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ทั้งในมิติของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และในเชิงการบริหารจัดการการพัฒนาเศรษฐกิจในเชิงพื้นที่ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต่อไป

ทีมงานที่ปรึกษา

19 ธันวาคม 2561

สารบัญ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1-2
1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน	1-2
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	2-1
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-1
2.2 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและความเชื่อมโยง	2-14
2.3 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	2-67
2.4 โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2-84
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน	3-1
3.1 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	3-1
3.2 แนวทางและวิธีการดำเนินงาน	3-3
3.3 แผนการดำเนินโครงการและการจัดกิจกรรม	3-14
บทที่ 4 สถานการณ์ทั่วไปด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4-1
4.1 ภาพรวมสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4-1
4.2 อุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4-7
4.3 ความต้องการพัฒนากำลังคนและแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4-9
4.4 แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	4-14
บทที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-1
5.1 ความสำคัญและพัฒนาการของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-1
5.2 สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-3
บทที่ 6 กรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	6-1
6.1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ EEC	6-1
6.2 แนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation)	6-14
6.3 แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	6-20

	หน้า
บทที่ 7 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566)	7-1
7.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	7-1
7.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix	7-10
7.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)	7-13
7.4 แผนการดำเนินงาน (Roadmap) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566	7-29
7.5 แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566	7-33
 บทที่ 8 ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	 8-1
8.1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	8-2
8.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในเชิงพื้นที่	8-3
8.3 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	8-4
8.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	8-6
 บรรณานุกรม	 บ-1
 ภาคผนวก	 ภ-1
สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและผู้บริหารในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2-1	เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 8 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร
ตารางที่ 2-2	ยุทธศาสตร์ หน่วยงานและโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
ตารางที่ 2-3	เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
ตารางที่ 2-4	เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในไทยแลนด์ยุค 4.0
ตารางที่ 2-5	เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ
ตารางที่ 2-6	เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตารางที่ 2-7	เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
ตารางที่ 3-1	แผนการดำเนินงาน
ตารางที่ 4-1	กำลังแรงงานรวมจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-2	ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-3	กำลังแรงงานรวมจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-4	ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-5	กำลังแรงงานรวมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-6	ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560
ตารางที่ 4-7	ประมาณการกำลังแรงงานและความต้องการแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในปี พ.ศ. 2560 – 2564
ตารางที่ 4-8	ความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ EEC ในช่วงปี พ.ศ. 2559 – เมษายน พ.ศ. 2560 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม
ตารางที่ 4-9	ประมาณการภาพรวมความต้องการแรงงานอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2560 – 2564

		หน้า
ตารางที่ 4-10	จำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียน/นักศึกษา ในพื้นที่ EEC ปี พ.ศ. 2560	4-11
ตารางที่ 4-11	เป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ด้านแรงงาน ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย ปี พ.ศ. 2560 – 2564	4-12
ตารางที่ 4-12	ภาพรวมเป้าหมายเปรียบเทียบความต้องการแรงงานกับเป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัด EEC ปี พ.ศ. 2560 – 2564	4-12
ตารางที่ 4-13	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่ EEC ปี พ.ศ. 2559	4-13
ตารางที่ 6-1	การวิเคราะห์ประเด็นการวางแผนยุทธศาสตร์	6-6
ตารางที่ 7-1	แผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)	7-19
ตารางที่ 7-2	โครงการภายใต้แผนงานระยะเร่งด่วน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564)	7-30
ตารางที่ 7-3	โครงการภายใต้แผนงานระยะปานกลาง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)	7-31
ตารางที่ 7-4	โครงการภายใต้แผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)	7-31
ตารางที่ 7-5	รูปแบบและส่วนประกอบโดยทั่วไปในตาราง Logframe	7-35

สารบัญภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 2-1	โครงสร้างการบริหารราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-1
แผนภาพที่ 2-2	แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564	2-9
แผนภาพที่ 2-3	แผนการปฏิรูปประเทศ	2-14
แผนภาพที่ 2-4	แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ	2-16
แผนภาพที่ 2-5	กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-22
แผนภาพที่ 2-6	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	2-27
แผนภาพที่ 2-7	ช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	2-32
แผนภาพที่ 2-8	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	2-34
แผนภาพที่ 2-9	กรอบงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	2-35
แผนภาพที่ 2-10	ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564	2-38
แผนภาพที่ 2-11	กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับ ขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและ มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า	2-45
แผนภาพที่ 2-12	วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564	2-48
แผนภาพที่ 2-13	แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564	2-49
แผนภาพที่ 2-14	แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	2-55
แผนภาพที่ 2-15	แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. 2555 – 2574)	2-56
แผนภาพที่ 2-16	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและ ยั่งยืน	2-57
แผนภาพที่ 2-17	ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา 20 ปี	2-58
แผนภาพที่ 2-18	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560 – 2564)	2-59
แผนภาพที่ 2-19	ยุทธศาสตร์และรากฐานในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2-85
แผนภาพที่ 2-20	โครงสร้างองค์กรกำกับดูแลและการบริหารโครงการในเขตเศรษฐกิจ การลงทุนพิเศษฝั่งทะเลภาคตะวันออก	2-87
แผนภาพที่ 2-21	มูลค่าการอนุมัติการลงทุนในประเทศไทย	2-91
แผนภาพที่ 3-1	กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework)	3-2
แผนภาพที่ 3-2	เป้าหมายอนาคตประเทศไทย พ.ศ. 2580	3-3
แผนภาพที่ 3-3	กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี	3-5
แผนภาพที่ 3-4	ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	3-6
แผนภาพที่ 3-5	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	3-6

	หน้า
แผนภาพที่ 3-6	3-10
แผนภาพที่ 3-7	3-13
แผนภาพที่ 4-1	4-8
แผนภาพที่ 4-2	4-13
แผนภาพที่ 4-3	4-16
แผนภาพที่ 5-1	5-2
แผนภาพที่ 5-2	5-5
แผนภาพที่ 5-3	5-9
แผนภาพที่ 5-4	5-9
แผนภาพที่ 5-5	5-10
แผนภาพที่ 5-6	5-12
แผนภาพที่ 5-7	5-17
แผนภาพที่ 5-8	5-20
แผนภาพที่ 5-9	5-23
แผนภาพที่ 5-10	5-24
แผนภาพที่ 5-11	5-24
แผนภาพที่ 5-12	5-25
แผนภาพที่ 5-13	5-27
แผนภาพที่ 5-14	5-27
แผนภาพที่ 5-15	5-31
แผนภาพที่ 5-16	5-32
แผนภาพที่ 5-17	5-32
แผนภาพที่ 5-18	5-34
แผนภาพที่ 5-19	5-38
แผนภาพที่ 5-20	5-39
แผนภาพที่ 5-21	5-39
แผนภาพที่ 5-22	5-42
แผนภาพที่ 5-23	5-43
แผนภาพที่ 5-24	5-46
แผนภาพที่ 5-25	5-47
แผนภาพที่ 5-26	5-47
แผนภาพที่ 5-27	5-48

	หน้า
แผนภาพที่ 5-28	ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
แผนภาพที่ 5-29	อุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
แผนภาพที่ 5-30	โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
แผนภาพที่ 5-31	การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
แผนภาพที่ 5-32	การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
แผนภาพที่ 5-33	ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
แผนภาพที่ 5-34	โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
แผนภาพที่ 5-35	การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
แผนภาพที่ 5-36	การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
แผนภาพที่ 5-37	ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
แผนภาพที่ 5-38	โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
แผนภาพที่ 5-39	การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
แผนภาพที่ 5-40	การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
แผนภาพที่ 5-41	ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
แผนภาพที่ 5-42	โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
แผนภาพที่ 5-43	การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
แผนภาพที่ 5-44	การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
แผนภาพที่ 6-1	ผัง TOWS Matrix
แผนภาพที่ 6-2	การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์โดยใช้หลักการของ Balanced Scorecard (BSC)
แผนภาพที่ 6-3	ตัวอย่างการเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map)
แผนภาพที่ 7-1	ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)
แผนภาพที่ 7-2	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic map)
แผนภาพที่ 7-3	กรอบการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง
แผนภาพที่ 7-4	องค์ประกอบของห่วงโซ่มูลค่าผลลัพธ์/ผลกระทบ
แผนภาพที่ 8-1	การยกระดับเป็นแนวระยองเศรษฐกิจเต็มรูปแบบ
แผนภาพที่ 8-2	แผนการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
แผนภาพที่ 8-3	สัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่า

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ในปี พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาของประเทศ ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งกำหนดให้ประเทศไทยวางแผนและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด ยกกระตือรือร้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมทักษะขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบคลัสเตอร์ ระบบกลไกเครือข่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดทิศทางของประเทศอย่างชัดเจน โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นอกจากนี้ รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างรายได้ระดับสูง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายกำหนด 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เพื่อรองรับการขับเคลื่อนและการเติบโตของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายให้เป็นระบบและมีเสถียรภาพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนากำลังคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากต้องขับเคลื่อนให้เกิดวงจรการผลิตและบริการโดยตรง ซึ่งทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เพื่อพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออกรองรับการเป็นฐานการผลิต 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นกำลังแรงงานยุคใหม่ที่มีทักษะที่หลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และประกอบอาชีพด้วยความรู้สมัยใหม่ มีรายได้สูงรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักที่มีศักยภาพของประเทศ และรองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่แสดงอุปสงค์ (ความต้องการกำลังคน) และอุปทาน (ปริมาณการผลิตและการพัฒนากำลังคน) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย
 - 1.1) การวิเคราะห์โครงสร้างอุตสาหกรรมและกำลังคนที่มีอยู่ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 1.2) การวิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักในอุตสาหกรรมเป้าหมาย พร้อมทั้งสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน
 - 1.3) การวิเคราะห์การขาดแคลนกำลังคน พร้อมทั้งระบุหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น
- 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนในมิติอุตสาหกรรม รวมทั้งข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนดังกล่าว ในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายยุทธศาสตร์เชิงปริมาณและคุณภาพ แผนการดำเนินงาน (Roadmap) กลยุทธ์และตัวชี้วัด (KPIs) ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)
- 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ฯ ทั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่

1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน

- 1) ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์นโยบายระดับชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน ภารกิจและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทั่วไป ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน ข้อมูลความต้องการพัฒนากำลังคนและแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

- 3) กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญได้แก่ แนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง แนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ/ผู้บริหาร ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม แนวโน้มการจ้างงาน ความต้องการอุปสงค์ อุปทานกำลังแรงงาน สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงานการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 5) จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic map) แผนการดำเนินงาน (Roadmap) กลยุทธ์ ตัวชี้วัด (KPIs) ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)
- 6) จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565
- 7) ให้คำปรึกษาแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

วรรณกรรมปริทัศน์

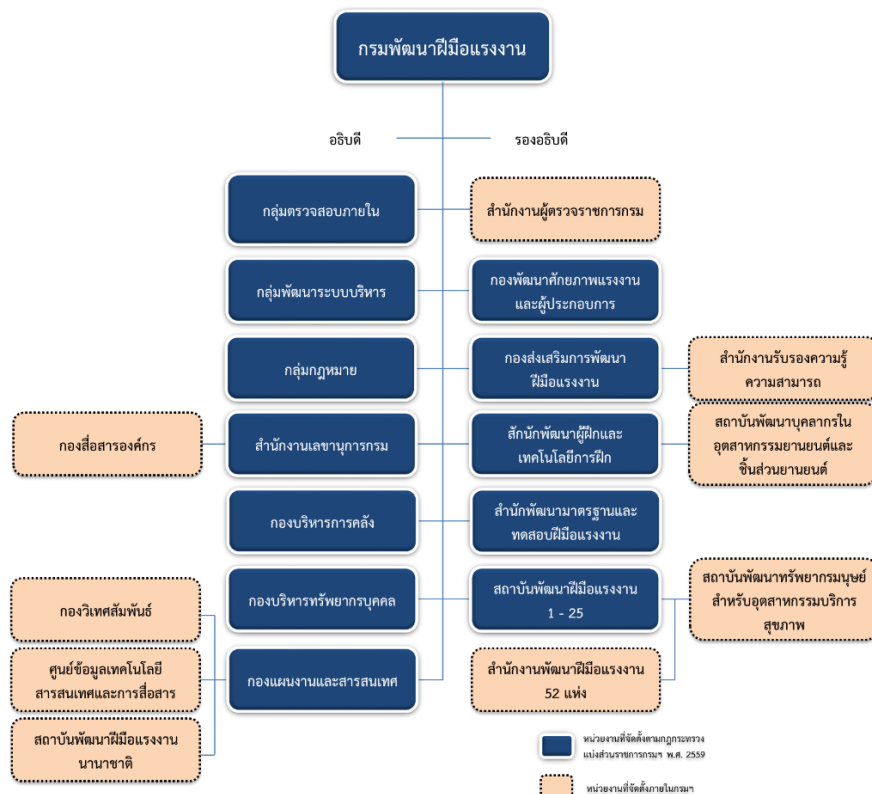
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1.1 โครงสร้างการบริหารและการกำกับดูแล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถด้วยภารกิจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังแผนภาพที่ 2-1 ซึ่งมีหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดังนี้

แผนภาพที่ 2-1: โครงสร้างการบริหารราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



หมายเหตุ: กรมฯ หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนงานการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองบริหารการคลัง
- (3) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (5) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- (6) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) – (31) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25
- (32) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (33) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

นอกจากส่วนราชการข้างต้น ยังมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี คือ **กลุ่มกฎหมาย** **กลุ่มตรวจสอบภายใน** และ**กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** โดยทั้งกลุ่มงาน และส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กลุ่มงานที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี

กลุ่มกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานยืม อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินงานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่งและอาญา ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- 3) ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
- 5) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎและระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- 2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- 3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ มีดังนี้

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานประสานราชการ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม
- 7) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
- 2) จัดระบบงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- 3) ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- 4) เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองแผนงานและสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจของกรม
- 2) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมถึงเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม
- 4) ดำเนินการประสานงาน ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ รวมถึงการติดต่อและประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 7) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการ
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำ ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานการจ้างงาน ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- 5) ส่งเสริม สร้างเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชนคนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ กำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ รวมถึงจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 5) กำกับ ดูแล ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 7) บริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 2) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดในเขตพื้นที่และประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 4) ส่งเสริม ให้คำแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 5) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 6) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการฝึกอบรม หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

8) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนาแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

9) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและ ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

10) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงาน การฝึกอบรมจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

11) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึก และวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อตอบสนอง การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ การพัฒนาผู้ประเมินและการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- 5) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนอย่างต่อเนื่อง แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- 6) บริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและ ภาคเอกชน
- 8) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงดำเนินการ ให้เชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ
- 2) พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- 4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 5) ดำเนินการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการของ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน

- 6) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน
- 7) ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ ทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมหรือจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 9) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบกิจการ
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีนโยบายในการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และสอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐประกอบนโยบายกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีนโยบายหลัก 4 ด้านคือ

- 1) ด้านภาครัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม
- 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ด้านองค์การ และ
- 4) ด้านผู้ปฏิบัติการ โดยแต่ละด้านมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1) ด้านภาครัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม

แนวทางปฏิบัติ

- สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- เติบโตทุนสถาบันพระมหากษัตริย์
- กำหนดแนวทางในการประหยัดพลังงานและลดการใช้กระดาษ
- กำกับดูแลการเบิกจ่ายตามแผนงาน/โครงการตามงบประมาณที่ได้รับ

2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางปฏิบัติ

- สร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
- เปิดหน้าร้านโดยมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

3) ด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

- พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร
- พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร
- ปรับบทบาทการทำงานสู่การเป็นผู้กำกับ ดูแลและส่งเสริมมากขึ้น
- ปรับปรุงกฎระเบียบ กระบวนการทำงาน การติดตามและประเมินผล เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริการให้เข้าถึงง่ายและครอบคลุม โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความสะดวก คล่องตัวและลดการใช้เอกสาร

4) ด้านผู้ปฏิบัติการ

นโยบายหลัก

สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลและปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

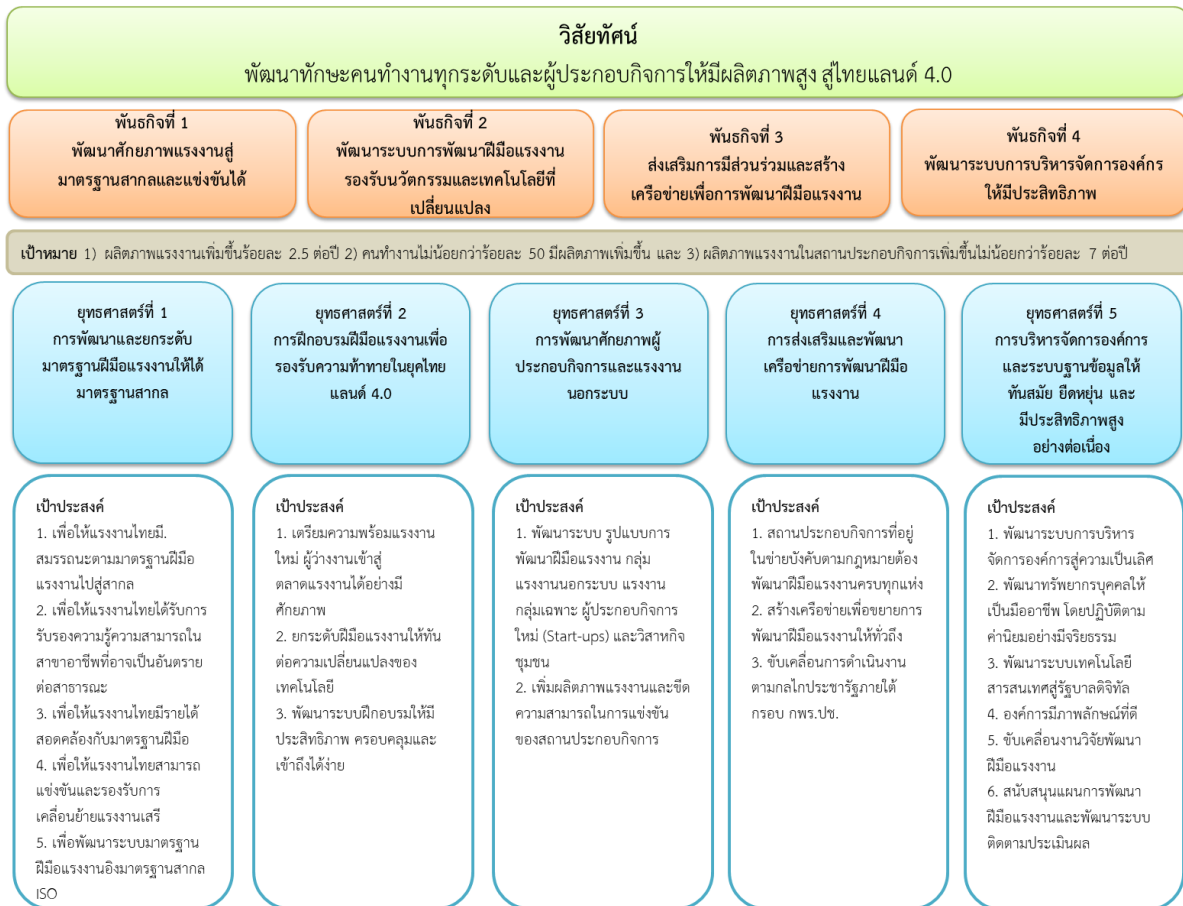
แนวทางปฏิบัติ

- องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานทุกระดับ
- สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.1.2 ยุทธศาสตร์ พันธกิจและการดำเนินงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรหนึ่งของกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงได้มีการกำหนดทิศทางและจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังแผนภาพที่ 2-2

แผนภาพที่ 2-2: แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564



ที่มา: แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ในแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์คือแรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานคือการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ **มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและหน่วยทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ ให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 5 ประการดังนี้

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล	กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ กลยุทธ์ 1.2.1 รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	กลยุทธ์ 1.2.1 รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ	กลยุทธ์ 1.3.1 ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
เป้าประสงค์ 1.4 เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	กลยุทธ์ 1.4.1 ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
เป้าประสงค์ 1.5 เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO	กลยุทธ์ 1.5.1 เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก 1.0 สู่ 4.0 ในที่สุดสามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์คือต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 3 ประการดังนี้

เป้าประสงค์ 2.1 เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ	กลยุทธ์ 2.1.1 พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน กลยุทธ์ 2.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
เป้าประสงค์ 2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	กลยุทธ์ 2.2.1 ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0
เป้าประสงค์ 2.3 พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย	กลยุทธ์ 2.3.1 พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

จากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งดำเนินการ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยมุ่งผลลัพธ์คือการพัฒนาศักยภาพฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 2 ประการดังนี้

เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือ แรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะ ผู้ประกอบการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน	กลยุทธ์ 3.1.1 พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการจากระดับ 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0 กลยุทธ์ 3.1.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและ ผู้สูงอายุ
เป้าประสงค์ 3.2 เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถ ในการแข่งขันของสถานประกอบการ	กลยุทธ์ 3.2.1 สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขัน ของสถานประกอบการ กลยุทธ์ 3.2.2 ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับ ดูแลแทน และทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 3 ประการดังนี้

เป้าประสงค์ 4.1 สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง	กลยุทธ์ 4.1.1 ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมและทั่วถึง กลยุทธ์ 4.1.2 บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 4.1.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม
เป้าประสงค์ 4.2 สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง	กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน กลยุทธ์ 4.2.2 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
เป้าประสงค์ 4.3 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.	กลยุทธ์ 4.3.1 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้นและเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และมีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 6 ประการดังนี้

เป้าประสงค์ 5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ	กลยุทธ์ 5.1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
เป้าประสงค์ 5.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพโดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม	กลยุทธ์ 5.2.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
เป้าประสงค์ 5.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล	กลยุทธ์ 5.3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ กลยุทธ์ 5.3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ 5.4 องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี	กลยุทธ์ 5.4.1 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
เป้าประสงค์ 5.5 ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลยุทธ์ 5.5.1 ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าประสงค์ 5.6 สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล	กลยุทธ์ 5.6.1 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

2.2 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและความเชื่อมโยง

การศึกษาในส่วนนี้คือการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องต่อการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์สาระสำคัญของแผนการพัฒนาระดับประเทศและระดับกระทรวง เพื่อสังเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีวิธีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนในการดำเนินการปฏิรูปประเทศ การวัดผลการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการปฏิรูปประเทศทุกด้าน และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ทั้งนี้ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนการปฏิรูปประเทศ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561 เห็นชอบร่างแผนการปฏิรูปประเทศตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศเสนอ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2561 รับทราบแผนการปฏิรูปประเทศเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สภานายกรัฐมนตรีได้ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ลงวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2561 ซึ่งมีการกำหนดแผนการปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน ดังแผนภาพที่ 2-3

แผนภาพที่ 2-3: แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ	
1. ด้านการเมือง	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักยอมรับความเห็นที่แตกต่าง พรรคการเมืองดำเนินการโดยเปิดเผยตรวจสอบได้ นักการเมืองปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองโดยสันติวิธี
2. ด้านการบริหารราชการ	องค์กรภาครัฐเปิดกว้างและเชื่อมโยงข้อมูลกัน กะทัดรัดแต่แข็งแกร่ง ทำงานเพื่อประชาชนโดยเชิงพื้นที่เป็นหลัก จัดระบบบริหารและบริการให้เป็นดิจิทัล จัดระบบบุคลากรให้มีมาตรฐานกลาง มีคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต
3. ด้านกฎหมาย	ให้กฎหมายดีและเป็นธรรมสอดคล้องกับหลักนิติธรรมเป็นเครื่องมือส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกฎหมายอย่างเหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจและสามารถเข้าถึงกฎหมายได้โดยง่าย และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
4. ด้านยุติธรรม	ให้ทุกขั้นตอนมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกลไกช่วยเหลือประชาชนโดยเสมอภาค บังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด พัฒนาระบบสอบสวนคดีอาญาที่มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ระบบนิติวิทยาศาสตร์มีมาตรฐาน และกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการแข่งขันของประเทศ
5. ด้านเศรษฐกิจ	มีผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศสูงขึ้น มีการเติบโตอย่างครอบคลุมทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการใช้ระบบมาตรฐานและนวัตกรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประชาชน และสถาบันทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะสูงขึ้น
6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการรักษา พื้นฟูและยั่งยืนเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ทั้งทรัพยากรทางบก (ป่าไม้และสัตว์ป่า ดิน แร่) ทางน้ำ ทางทะเลและชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพ และสิ่งแวดล้อม
7. ด้านสาธารณสุข	ระบบบริการปฐมภูมิมีความครอบคลุม ระบบสุขภาพของประเทศไทยมีเอกภาพ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อแต่ละพื้นที่ และประชาชนไทยมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีบนหลักการสร้างนำซ่อม และผู้ที่อาศัยในประเทศไทยมีโอกาสเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่จำเป็น
8. ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยี	คุณภาพระหว่างเสรีภาพของการทำหน้าที่ของสื่อมวลชนรับผิดชอบต่อสังคมกับการกำกับที่มีมาตรฐานของสื่อ และการใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อการสื่อสารอย่างมีจรรยาบรรณ การรับรู้ของประชาชน และสื่อเป็นโรงเรียนของสังคม ในการให้ความรู้แก่ประชาชน ปลุกฝังวัฒนธรรมของชาติ และปลูกฝังทัศนคติที่ดี
9. ด้านสังคม	คนไทยหลักประกันทางรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สังคมแห่งโอกาสและไม่แบ่งแยก ภาครัฐมีข้อมูลและสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการ และให้ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการชุมชนได้ด้วยตนเอง
10. ด้านพลังงาน	ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของประชาชน ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้การบริหารจัดการด้านพลังงานมีธรรมาภิบาล มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานพลังงาน และการลงทุนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านพลังงาน
11. ด้านป้องกัน การทุจริต	มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ ยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง เพื่อให้ประเทศไทยปลอดทุจริต

ที่มา: ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ลงวันที่ 6 เมษายน 2561

จากแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านที่ 5 แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ มีความเชื่อมโยงและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เนื่องจากเป็นแผนที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เกิดการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจระดับฐานราก และเร่งความเร็วในยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างจริงจัง ผ่านการปฏิรูป 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านที่ 1 การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านที่ 2 ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การปฏิรูปด้านสถาบันเศรษฐกิจ ดังแผนภาพที่ 2-4 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

หัวข้อที่ 1 การปฏิรูปด้านความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อย่อย 1.1. ผลผลิตภาพ (Productivity)

เพื่อการสนับสนุนการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศให้เพิ่มเป็นมากกว่าร้อยละ 5 ต่อปีในทศวรรษข้างหน้า (จากเดิมร้อยละ 3.0 ต่อปี) การปฏิรูปส่วนย่อยที่ 1.1 นำเสนอแนวทางและการดำเนินการเพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่อุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมใหม่ที่กำลังจะเติบโต รวมถึงปัจจัยสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน (Cross – Industry Enabler) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพแรงงานภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และ SMEs

กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ คือ อุตสาหกรรมเศรษฐกิจชีวภาพ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ และอุตสาหกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเติบโตสูงและเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในระยะยาวต่อเศรษฐกิจของไทยในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมชีวภาพ (บูรณาการเข้ากับอุตสาหกรรม การเกษตรและอาหาร) อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (พัฒนาต่อยอดจากอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีอยู่แล้ว) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (พัฒนาจากอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์) อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการศึกษา และอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพ

นอกจากการปฏิรูปที่เฉพาะเจาะจงด้านอุตสาหกรรมแล้ว ยังมีปัจจัยสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน (Cross – Industry Enabler) อื่นๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี และการควบคุมด้านกฎหมายเพื่อส่งเสริมทางการแข่งขันทางการค้า และตลาดเสรี ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการพัฒนาผลผลิตและประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยได้

แผนภาพที่ 2-4: แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ

1. การปฏิรูปด้านความสามารถในการแข่งขัน*		2. การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม*
1.1 ผลผลิตภาพ (Productivity)*		2.1 การยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล*
1) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ	2) อุตสาหกรรมการเกษตร	1) การขยายผลโครงการในพระราชดำริกว่า 4,000 โครงการทั่วประเทศ
3) อุตสาหกรรมอาหาร	4) อุตสาหกรรมเศรษฐกิจชีวภาพ	2) การสร้างและใช้ Big Data ภาคเกษตร
5) ยานยนต์ไฟฟ้า	6) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	3) การพัฒนาแหล่งน้ำและการชลประทานเพื่อการเกษตร
7) อุตสาหกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล	8) อุตสาหกรรมการศึกษา	4) ส่งเสริม Smart farmer และ Precision farming
9) อุตสาหกรรมสาธารณสุข	10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*	5) การพัฒนาระบบประกันภัยพืชผลและระบบเกษตรพันธสัญญา
11) การเพิ่มประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี	12) การเพิ่มระดับการแข่งขันทางธุรกิจ	6) การจัดตั้ง Centre of Excellence สำหรับภาคเกษตร
		7) การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
		8) การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร*
1.2 การรวมกลุ่มในภูมิภาค (Regional Integration)		2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน
3. การปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจ		3.3 การปฏิรูปสถาบันด้านการส่งเสริมผลิตภาพ การมาตรฐาน และนวัตกรรม
3.1 ปฏิรูปสถาบันเพื่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ		3.4 การปฏิรูปสถาบันทางเศรษฐกิจเพื่อการบริหารการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก SMEs
3.2 การปฏิรูปหน่วยงานบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ		3.5 ปฏิรูปหน่วยงาน ขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจ

หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ลงวันที่ 6 เมษายน 2561

ปัจจัยสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน

(10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาให้เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันได้นั้น การมีระบบการฝึกวิชาชีพอาชีวศึกษา และการพัฒนาระดับอุดมศึกษาให้กับนักเรียนและแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก ในปัจจุบัน ระบบการฝึกวิชาชีพอาชีวศึกษาและการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสนับสนุนร่วมของหลายอุตสาหกรรมที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าแรงงานในประเทศไทยสำเร็จการศึกษาด้วยทักษะและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพรองรับกับการพัฒนาของเศรษฐกิจในอนาคตเพื่อความต่อเนื่องของการพัฒนาทางเศรษฐกิจประเทศไทย ต้องการแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนทางวิชาชีพ โดยการฝึกอบรมอาชีวศึกษานั้นเน้นการปฏิบัติและประยุกต์ใช้มากกว่าการศึกษาในภาคอุดมศึกษา สำหรับแรงงานในหลายภาคอุตสาหกรรมประเทศไทยมีความต้องการแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมสายวิชาชีพที่มีความเข้มข้น ได้คุณภาพมาตรฐานและผ่านหลักสูตรการอบรมที่พัฒนาทักษะและประสบการณ์ที่ตรงกับการทำงานจริงของภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นการวิเคราะห์หาช่องว่างทางทักษะและการจัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมจึงจำเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากการฝึกอบรมนักศึกษาและแรงงานผ่านระบบอาชีวศึกษาแล้ว การพัฒนานักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพก็มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้ระบบอุดมศึกษาจะช่วยพัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารต่างๆ รวมทั้งความรู้ในเชิงลึกในภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนั้น การวิเคราะห์หาช่องว่างทางทักษะและการจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตรจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ระบบอุดมศึกษาที่มีคุณภาพสูงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการผลิตงานวิจัยพัฒนาที่ล้ำสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 10 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - อาชีวศึกษา (สนับสนุน)

ในการที่เศรษฐกิจไทยจะสามารถแข่งขันได้ ระบบการศึกษาทางอาชีวศึกษาจึงควรต้องมีการปฏิรูปให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมต่างๆ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงานให้มีทักษะและประสบการณ์เพียงพอสำหรับการรองรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งนี้จึงควรมีการทำการวิเคราะห์ช่องว่างของแรงงานและระบบอาชีวศึกษาและปรับปรุงและเรียงลำดับความสำคัญของอาชีวศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรมตามช่องว่างดังกล่าว

เป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

พัฒนาระบบอาชีวศึกษาในประเทศไทย

กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ

จำนวน 12 เดือน

ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีวศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรม
- 2) ร้อยละของหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีวศึกษาที่ได้รับการรับรองจากการฝึกอบรมอาชีวศึกษาทั้งหมดในแต่ละอุตสาหกรรม
- 3) ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาจากการปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาครั้งล่าสุด (คิดจากทุกหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีวศึกษา)
- 4) จำนวนบุคลากรที่กำลังได้รับการฝึกอบรมอาชีวศึกษาแต่ละอุตสาหกรรม

- 5) จำนวนร้อยละของแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีวศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรม และร้อยละของแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมอาชีวศึกษาจากแรงงานทั้งหมด
- 6) ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมอาชีวศึกษาที่ประกอบอาชีพในระดับ 3 หรือสูงกว่าตามมาตรฐานของ ILO ในแต่ละอุตสาหกรรม จากแรงงานทั้งหมด และจากประชากรทั้งหมด

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการอาชีวศึกษา

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 11 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - อุดมศึกษา (สนับสนุน)

ในการที่เศรษฐกิจไทยจะสามารถแข่งขันได้ ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงควรต้องมีการปฏิรูปให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงานให้มีทักษะระดับสูงและความสามารถในการบริหารเพียงพอสำหรับการรองรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งนี้จึงควรมีการทำการวิเคราะห์ช่องว่างของทักษะที่เป็นที่ต้องการและระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้มีการวิจัยและพัฒนาระดับสูงซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุนการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ

เป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

พัฒนาระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ

จำนวน 12 เดือน

ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรม
- 2) ร้อยละของหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองจากหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งหมดในแต่ละอุตสาหกรรม
- 3) ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาจากการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาครั้งล่าสุด (คิดจากทุกหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา)
- 4) จำนวนบุคลากรที่กำลังได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรม
- 5) จำนวนร้อยละของแรงงานที่ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละอุตสาหกรรมและร้อยละของแรงงานที่ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจากแรงงานทั้งหมด
- 6) ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ประกอบอาชีพในระดับ 3 หรือสูงกว่าตามมาตรฐานของ ILO ในแต่ละอุตสาหกรรม จากแรงงานทั้งหมดและจากประชากรทั้งหมด

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและ EEC Office

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ 8 : การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

จากการที่การพัฒนาในภาพรวมนั้นเป็นไปในทิศทางของการพัฒนาสูง เศรษฐกิจที่มีการใช้เครื่องมืออัตโนมัติและดิจิทัลมากขึ้น แรงงานมีฝีมือจึงมีความจำเป็นในการควบคุมเครื่องจักรกล ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานโดยทั่วไปยังขาดแคลนและจำเป็นที่จะต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือเพื่อจะมีรายได้ที่มากขึ้น ทั้งด้วยการเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นยังทำให้เกิดการแทนที่แรงงานด้วยเครื่องจักร โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือปานกลาง จนเกิดความสุดขั้วในแง่ของฝีมือแรงงาน (Labour Polarisation) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีฝีมือปานกลางที่เสี่ยงต่อการถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรให้เป็นแรงงานมีฝีมือ เพื่อป้องกันการว่างงาน หรือการใช้แรงงานที่ต่ำกว่าความสามารถ อันเป็นการเสียทรัพยากรบุคคลในเศรษฐกิจอย่างไม่มีจำเป็น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานไร้ฝีมือเพื่อให้มีการสร้างเสริมฝีมือความสามารถให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อแก้ปัญหาการมีช่องว่างของฝีมือแรงงานในตลาด (Skills Gap) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้แรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือสามารถที่จะเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวได้ งานวิจัยของบริษัท SCG ได้ชี้ให้เห็นว่า มีเพียง 77 ตำแหน่งที่สามารถหาแรงงานที่มีฝีมือตรงตามความต้องการได้จากความต้องการ 100 ตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นในการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานไร้ฝีมือในการเสริมสร้างฝีมือความสามารถและได้งานที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมีทักษะตรงตามความต้องการของผู้จ้าง และมีความยืดหยุ่นต่อตลาด โดยมุ่งเป้าในการเพิ่มอัตราส่วนของแรงงานมีฝีมือต่อแรงงานไร้ฝีมือในประเทศ

ช่องว่างของฝีมือแรงงานนั้นมีต้นเหตุโดยหลักคือในเชิงคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นในวิชาคณิตศาสตร์ การอ่าน และภาษาอังกฤษ รวมถึงความรู้ในเชิงเทคนิคและฝีมือเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้นการมีระบบอาชีวศึกษาที่เข้มแข็ง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไร้ฝีมือในทุกวัยอย่างจริงจัง โดยคำแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำแนะนำว่าประเทศไทยนั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมความเข้มแข็งของการประสานงานระหว่างระบบอาชีวศึกษา และตลาดแรงงาน

ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ปรับปรุงหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งในสายสามัญและสายอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร รวมทั้งมีการตรวจสอบ ตรวจสอบในแง่ของคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ลดปัญหาความไม่สอดคล้องกันของแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในตลาด ลดอัตราการว่างงานและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน

เป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

- 1) แรงงานสามารถเพิ่มหรือปรับความรู้และทักษะได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) มีแรงงานทักษะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รองรับความต้องการของตลาด
- 3) มีหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 4) มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 5) มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ

จำนวน 12 เดือน

ตัวชี้วัด

- 1) เพิ่มรายได้และผลผลิต รวมทั้งลดอัตราการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญ
- 2) หลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 3) จำนวนแรงงานที่เข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายได้หลังการเข้าเรียนหลักสูตร
- 4) ศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย Matching Platform

ตารางที่ 2-1: เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 8 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

ประเด็นปฏิรูป	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
9. แรงงานคุณภาพ (Super Worker) : สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรม เป้าหมายและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด	2561	กระทรวงแรงงาน ร่วมกันกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และเอกชน	- มีแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรม เป้าหมายภายในปี 2561 - มีหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม เป้าหมาย	- แรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกสายอุตสาหกรรม เป้าหมาย - หลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม เป้าหมาย - จำนวนแรงงานที่เข้าสู่อุตสาหกรรม เป้าหมายได้หลังการเข้าเรียนหลักสูตร
- หลักสูตรระดับอุดมศึกษา : ปรับปรุงหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย	2561	กระทรวงแรงงาน ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และเอกชน	สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย	
- Training Platform : จัดตั้ง Training Platform และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อฝึกฝนแรงงานตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพสายสาขา	2561	กระทรวงแรงงาน ร่วมกันกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และเอกชน	มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในทุกอุตสาหกรรม เป้าหมาย	ศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย
- Job Matching Platform : จัดให้มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด	2561	กระทรวงแรงงาน	มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด	Matching Platform

ที่มา: ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ ลงวันที่ 6 เมษายน 2561

2.2.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติดับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพที่ 2-5

แผนภาพที่ 2-5: กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 1*	ยุทธศาสตร์ที่ 2*	ยุทธศาสตร์ที่ 3*
ด้านการสร้างความมั่นคง	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 4*	ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6*
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

จากทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) พบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาคมน เครือมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญาา ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

1. ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข
2. บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
3. กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
4. ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
5. การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ความสุขของประชากรไทย
2. ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ
3. ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
4. บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ
5. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ประเด็นสำคัญ

1. การรักษาความสงบภายในประเทศ
2. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
3. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
4. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
5. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด คือ (1) “ต่อยอดอดีต” ด้วยการนำเอาทุนทางทรัพยากร เศรษฐกิจ และสังคม มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (2) “ปรับปัจจุบัน” ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศให้เหมาะสมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ ผสานกับยุทธศาสตร์ และการส่งเสริมจากภาครัฐเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านต่างๆ ในระยะยาว

เป้าหมาย

1. ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้
2. ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา
4. ผลผลิตการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน

ประเด็นสำคัญ

1. การเกษตรสร้างมูลค่า
2. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
3. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
4. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
5. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ตลอดจนการมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 3 การมีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมาย

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ตัวชี้วัด

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

ประเด็นสำคัญ

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
5. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
7. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การดึงพลังจากทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามาร่วมขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม ตลอดจนเตรียมความพร้อมแก่ประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

เป้าหมาย

1. สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
2. กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
3. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

ตัวชี้วัด

1. ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร
2. ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
4. คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

ประเด็นสำคัญ

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม
4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

เป้าหมาย

1. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
2. ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
3. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
2. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
3. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
4. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นสำคัญ

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
3. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
4. ภาครัฐมีความทันสมัย
5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประเทศไทยต้องเผชิญสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบัน ที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา และความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพที่ 2-6

แผนภาพที่ 2-6: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์ที่ 1*	ยุทธศาสตร์ที่ 2*	ยุทธศาสตร์ที่ 3*	ยุทธศาสตร์ที่ 4
การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน	การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6	ยุทธศาสตร์ที่ 7	ยุทธศาสตร์ที่ 8
การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน	การบริหารจัดการในภาครัฐ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 9	ยุทธศาสตร์ที่ 10		
การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา		

หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

จากการพิจารณายุทธศาสตร์ทั้ง 10 ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) พบว่า มียุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งสิ้น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม
2. เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21
3. เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต
4. เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

เป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงานมีดังนี้

เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

- 2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ
 - ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น
- 2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ
 - ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60 – 69 ปี) เพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ 3 คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถ

- ตัวชี้วัดที่ 3.4 แรงงานที่ขอเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เพื่อขอรับวุฒิ ปวช. และ ปวส. เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 20 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ แนวทางที่ 2 การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

1. ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน ได้แก่ (1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพและประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ (2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้ประมาณความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางการตลาดงานในอนาคต (3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระ ทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ และ (4) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ
2. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ (1) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น (2) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

และ (3) สนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

แผนงานที่เกี่ยวข้อง

แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีหน่วยงานดำเนินการหลัก ได้แก่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันฝึกอบรม กรอบระยะเวลา พ.ศ. 2560 – 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากร ร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด
2. เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง
3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงานมีดังนี้

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ

- ตัวชี้วัดที่ 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ แนวทางที่ 2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยมีแนวทางสำคัญคือ เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน ดังนี้

เป้าหมายและตัวชี้วัด ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงานมีดังนี้

เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

- ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ แนวทางที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

1. การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม

(1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ ได้แก่

(1.1) ยกย่องศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้า ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อยกระดับฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม

(1.2) การสร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร / แรงงานและทำการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนา มีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ วัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

(2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต การวางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันห่วงที่

สำหรับในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษา เร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์ สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

- (3) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ
 - (3.1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย
 - (3.2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด
 - (3.3) ฟื้นฟูความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก
 - (3.4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่
 - (3.5) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ
 - (3.6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกัน
- (4) การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดยพัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ
 - (4.1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน และ
 - (4.2) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการส่งเสริมการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ

แผนงานที่เกี่ยวข้อง

- การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม
- โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
- การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

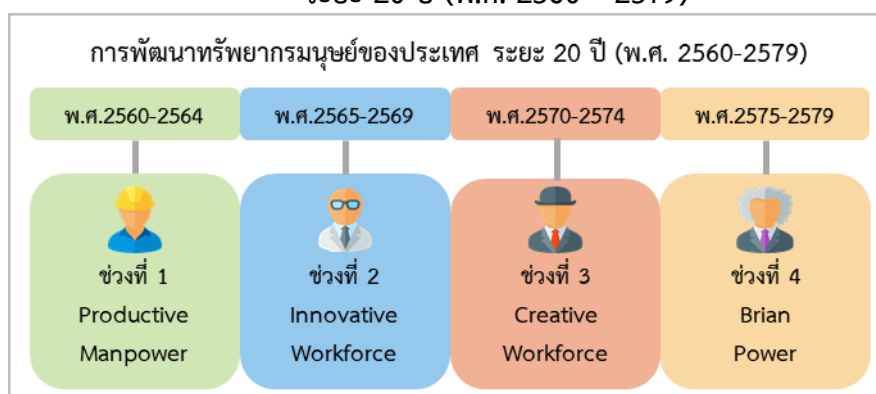
2.2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เนื่องจากมีภารกิจหลักในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในทุกมิติ อาทิ การจัดหางาน การพัฒนาฝีมือและทักษะแรงงาน การดูแลและคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน การเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบการประกันสังคม เป็นต้น ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี ซึ่งเป็นการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) รวมถึงเป็นการดำเนินการที่รองรับวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) อันจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน”

กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังแผนภาพที่ 2-7

แผนภาพที่ 2-7: ช่วงของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)

ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) คือยุคของการวางรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล ขจัดปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน และยกระดับมาตรฐานแรงงาน เตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) เติมทักษะใหม่ด้วยการ Re-Skill และเติมทักษะด้าน STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

1. มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) มีทักษะใหม่ (Re-Skill) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น
2. มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ 2. Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569)

ช่วงที่ 2. Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) คือยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

1. มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น
2. มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3. Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574)

ช่วงที่ 3. Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) คือยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4. Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579)

ช่วงที่ 4. Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) คือยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

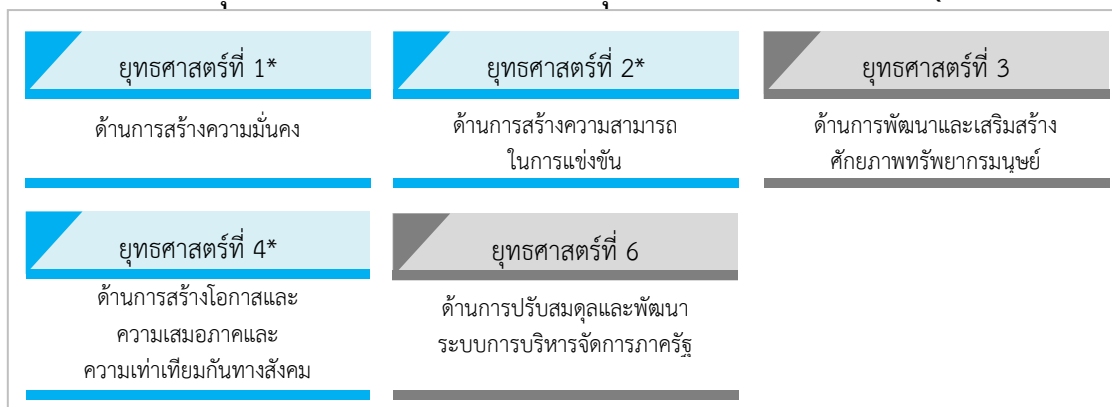
นอกจากการมุ่งเน้นพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) แล้ว ยังให้ความสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานเพื่อวางรากฐานให้มีความมั่นคงและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้แก่

- มีหลักประกันที่ดี
- มีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work)
- ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย
- มีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม
- มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
- ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
- มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงบูรณาการกับอีก 15 หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564” และเพื่อจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ 1 บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “8 วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี” ด้วย

จากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงานได้มีการแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในประเด็น 5 ยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 72 โครงการ งบประมาณประมาณ 32,070,379,709 บาท ดังแผนภาพที่ 2-8

แผนภาพที่ 2-8: ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

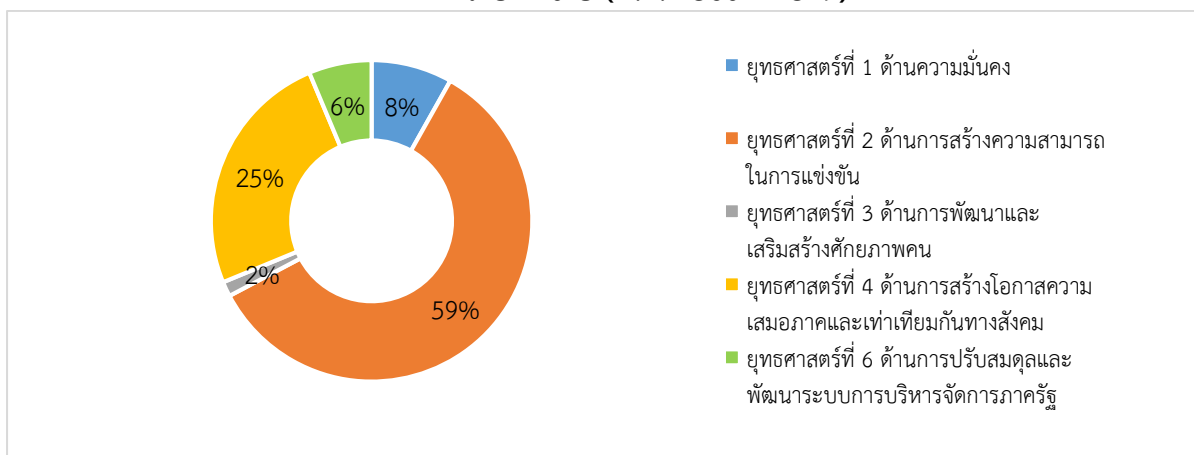


หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

หากพิจารณากรอบงบประมาณของทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ พบว่า กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันมากที่สุด งบประมาณ 18,959 ล้านบาท หรือร้อยละ 59 ของงบประมาณทั้งหมด รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมกันทางสังคม งบประมาณ 7,986 ล้านบาท หรือร้อยละ 25 ของงบประมาณทั้งหมด และยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง งบประมาณ 2,615 ล้านบาท หรือร้อยละ 8 ของงบประมาณทั้งหมด ดังแผนภาพที่ 2-9

แผนภาพที่ 2-9: กรอบงบประมาณภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ
ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)



ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ตารางที่ 2-2: ยุทธศาสตร์ หน่วยงานและโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์
ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ยุทธศาสตร์	หน่วยงาน	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง	กรมการจัดหางาน	(1) โครงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (2) โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (3) โครงการมหกรรมสร้างงาน สร้างอาชีพ เกิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	(1) โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา (2) โครงการเฉลิมพระเกียรติด้านแรงงานสัมพันธ์ (3) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (4) โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ
	สำนักงานประกันสังคม	(1) กิจกรรมเทิดทูนสถาบัน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	(1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์	หน่วยงาน	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	กรมการจัดหางาน	โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อสนับสนุนเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
	กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	(1) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย (2) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน (3) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (4) กำหนด/ทดสอบ/รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (5) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	(1) โครงการสร้างสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านความปลอดภัยในการทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือช่องทางผ่านแดน ที่สำคัญ (2) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ กับองค์กรความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (3) โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (4) โครงการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับโลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (5) โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐระหว่างไทย – สิงคโปร์ (6) โครงการสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้านแรงงาน (7) โครงการ “นายจ้าง ลูกจ้าง สร้างสรรค์แรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน” (8) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย
	สำนักงาน ประกันสังคม	(1) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้ (2) การปฏิรูปการบริหารการกองทุน (3) การพัฒนาความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานกับนานาชาติ
	สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	(1) โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์และการขยายตลาดแรงงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพคน	กรมการจัดหางาน	โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Job Smart Center)
	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	(1) โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานในและนอกระบบ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี (2) โครงการสถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี (3) โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (4) โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน
	สำนักงาน ประกันสังคม	(1) โครงการเตรียมความพร้อมการส่งสมประสงค์การเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (2) โครงการวางแผนและการบริหารกำลังคน (3) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากร (Career Path) (4) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมด้านทักษะการตัดสินใจ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (5) พัฒนาศักยภาพให้มีภูมิคุ้มกัน มีเหตุผลรับรองการเปลี่ยนแปลงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก้าวทันสู่สังคมดิจิทัล รองรับ Thailand 4.0 และศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์	หน่วยงาน	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้าง โอกาสความเสมอ ภาคและเท่าเทียม กันทางสังคม	กรมการจัดหางาน	(1) โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (2) โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (3) กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (4) โครงการส่งเสริมรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ (5) โครงการสินเชื่อเพื่อการทำงานต่างประเทศ (6) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานเพื่อการแข่งขันทำงานสาธารณรัฐเกาหลี (7) โครงการพัฒนาศักยภาพคนหางานไทยตามความต้องการของตลาดแรงงานไทย ไปต่างประเทศ (อิสราเอล) (8) โครงการศูนย์ประสานบริการการทำงานต่างประเทศในส่วนภูมิภาค (9) โครงการเตรียมความพร้อมให้คนหางานเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้าน แรงงานในการไปทำงานต่างประเทศ (10) โครงการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ (11) โครงการตลาดนัดพบตลาดงาน (12) โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน (13) โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ และ (14) โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษา)
	กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการพัฒนาฝีมือเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และแรงงานกลุ่มเฉพาะ
	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	(1) โครงการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ด้านแรงงาน (2) การกำกับดูแลแรงงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน (3) โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย (4) โครงการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน
	สำนักงาน ประกันสังคม	(1) การปฏิรูประบบบำนาญเพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ (2) ปฏิรูปบริการทางการแพทย์
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ภาครัฐ	กรมการจัดหางาน	โครงการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของกระทรวงแรงงาน
	กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการพัฒนาศูนย์ การปราบปรามทุจริต และคำตอบแทนบุคลากร
	กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	(1) การยกร่างกฎหมาย และปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้ทันสมัยมีความเป็นธรรม สอดคล้อง กับมาตรฐานสากลและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (2) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมในรูปแบบ Digital Government (3) โครงการพัฒนาการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยพัฒนา ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ที่มา: ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

2.2.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางด้านแรงงาน ตั้งแต่ระดับ Agenda ไปสู่ระดับ Function และระดับ Area

วิสัยทัศน์ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คัดกรองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนากระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แผนภาพที่ 2-10: ยุทธศาสตร์แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1*	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6*
การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

จากทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) พบว่า มียุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์นี้จะมุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงานไปพร้อมกับการดำเนินการเชิงรุก โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการอุตสาหกรรม ประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

เป้าประสงค์

1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	2560	2561	2562	2563	2564
ร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3	ร้อยละ 3
ร้อยละของแรงงานฝีมือที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70
ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553)	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50

กลยุทธ์และแผนงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน มีดังนี้

กลยุทธ์	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก	1. พัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ กพร. 2. พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กพร. 3. พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)	1. พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2. สร้างเครือข่ายสานพลังประชารัฐ ในพื้นที่รองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต
กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ	1. โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาถึงมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม 2. โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบการ 3. ยกระดับมาตรฐานการประกอบอาชีพ กพร. 4. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5. จัดทำหลักเกณฑ์พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการ ให้ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้าง/พนักงาน โดยให้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

กลยุทธ์	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการให้กู้ยืม และอุดหนุนช่วยเหลือเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win)	1. โครงการศึกษาสมรรถนะหลัก เพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน 3. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 อุตสาหกรรม. 4. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรม โดยใช้สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 5. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างให้ครอบคลุมสาขาอาชีพสำคัญ 6. ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกงาน การจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา รวมทั้งการยกระดับการศึกษาให้กับแรงงานในสถานประกอบการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 7. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ กพร. 8. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับระบบขนส่งทางโลจิสติกส์และก่อสร้าง กพร. 9. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพเสริม และอาชีพอิสระ
กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)	1. โครงการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานไทย กพร. 2. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการเพื่อการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง
2. แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	2560	2561	2562	2563	2564
ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5
ระดับความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5	ระดับที่ 5

กลยุทธ์และแผนงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์	โครงการ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)	1. โครงการขยายระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) 2. โครงการพัฒนาการบริการผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Application) 3. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับการใช้บัตรประจำตัวประชาชนแบบเอนกประสงค์ (Smart Card Reader) 4. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลรับรองความรู้ความสามารถ
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	1. โครงการพัฒนาเครือข่ายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร. 2. โครงการพัฒนาระบบคลาวด์รองรับระบบสารสนเทศที่มีความปลอดภัยสูง กพร. 3. โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล (Backup Site) กพร. 4. โครงการจัดหาครุภัณฑ์สนับสนุนการดำเนินงานและบริการประชาชน
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)	โครงการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อให้บริการภาครัฐ

2.2.5 วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน

สภาพัฒนาการแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ในการศึกษาและเสนอแนะการปฏิรูปประเทศ ซึ่งได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการการวิสามัญประจำสภา ตามข้อบังคับที่ 80 เพื่อดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์และออกแบบอนาคตประเทศไทย ระยะเวลา 20 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดประเด็น และแนวทางการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดเป็นวาระที่สำคัญๆ รวม 37 วาระปฏิรูป และเป็นวาระพัฒนาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องภายหลังจากการปฏิรูปแล้ว อีก 6 วาระพัฒนา สำหรับวาระที่เชื่อมโยงโดยตรงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ วาระปฏิรูปที่ 37 ปฏิรูปการแรงงาน

คณะกรรมการการปฏิรูปการแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานอย่างมาก และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปการแรงงาน ใน 3 เรื่อง ประกอบด้วย

1. การพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า
2. การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ
3. การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

จากการปฏิรูปแรงงานทั้ง 3 เรื่อง พบว่า มีความเชื่อมโยงต่อการพัฒนากำลังแรงงาน 2 เรื่อง คือ เรื่องที่ 1 การพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า และ เรื่องที่ 3 การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบการศึกษา อันมีกระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบการฝึกและยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีกระทรวงศึกษาธิการโดยหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดจัดการศึกษาผ่านคุณวุฒิการศึกษาต่าง ๆ เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ยังคงขาดการบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งได้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เข้ามาทำหน้าที่พัฒนาระบบมาตรฐานสมรรถนะบุคคลหรือระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นหน่วยงานที่เชื่อมโยงและเทียบเคียงคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศอื่น ๆ

สำหรับกลไกการพัฒนาคนทั้งกลุ่มกำลังแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว และกำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีดังนี้ (1) แผนพัฒนากำลังคนในระดับประเทศ พ.ศ. 2555 – 2559 (2) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) (3) นโยบายพัฒนารอบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย (4) มาตรการจูงใจและสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (5) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

อีกทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและประกอบอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในประเทศไทย ประกอบกับ การดำเนินงานร่วมกันกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มาตรา 31 ซึ่งทั้งสองหน่วยงานได้ลงนามในบันทึกข้อตกลง (MOU) เพื่อนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประกอบในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งร่วมกันพัฒนาองค์กรที่ทดสอบฝีมือแรงงานและรับรองสมรรถนะ และวางแผนการจัดทำมาตรฐานอาชีพในแต่ละอุตสาหกรรมร่วมกัน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบในการส่งเสริมให้แรงงานไทยและผู้ประกอบอาชีพมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่ได้มาตรฐานและสนองตอบต่อความต้องการของภาคการผลิต

นอกจากนี้ ที่ผ่านมามีกลไกกำกับกับการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนที่ชัดเจน จึงควรที่จะกำหนดกฎหมายเพื่อให้มีคณะกรรมการระดับชาติเรียกว่า คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับและขับเคลื่อนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและพัฒนาฝีมือแรงงานทุกหน่วยงาน ให้ดำเนินงานในทิศทางที่สอดคล้องกัน เนื่องจากหลาย ๆ การดำเนินการและนโยบายที่ดีในปัจจุบัน ต้องการความร่วมมือในการขับเคลื่อนจากหลาย ๆ หน่วยงานจึงจะสัมฤทธิ์ผล

ประเด็นปฏิรูป

ประเด็นหลัก คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้กำลังคน ด้วยการออกกฎหมาย พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเรียกว่า คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ

สรุปการปฏิรูปเรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

1. การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคน

การปรับปรุง ปฏิรูป พัฒนา รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมคนให้พร้อมตั้งแต่วัยอนุบาลก่อนเข้าเรียน การเรียนในระดับมัธยม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และภายหลังจากการเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว มีแนวทางดังนี้

- (1) นำรูปแบบธนาคารโลกและกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อนุสัญญาฉบับที่ 142 ข้อแนะนำฉบับที่ 195) ประยุกต์หรือร่วมกับรูปแบบอื่น ๆ ที่สอดคล้อง
- (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานประยุกต์รูปแบบที่ส่งเสริมพัฒนาการและสติปัญญา ความนึกคิดของเด็กตั้งแต่ระดับพื้นฐานขึ้นไป ตลอดจนการเรียนรู้ที่ประเมินได้ว่าได้เรียนจริง
- (3) หน่วยงานเกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์ ดำเนินการตามแนวทางวางกรอบนโยบายแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ตั้งแต่เกิดจนถึงวัยทำงาน ระหว่างทำงาน และการทำงานภายหลังเกษียณอายุ
- (4) ให้คณะทำงานจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาคคน 3 วัย สร้างเอกภาพ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การอาชีวศึกษา และการฝึกทักษะ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- (5) รัฐบาลให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 142 และนำข้อเสนอแนะฉบับที่ 195 มาปรับใช้ ในส่วนของกรมการจัดหางานควรทบทวนงานแนะแนวอาชีพ โดยเพิ่มอัตรากำลังคนให้การอบรมในเรื่องตลาดอาชีพ ศึกษาวิจัยแนวโน้มตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ในส่วนการปฏิรูปกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตั้งคณะทำงานผสม ซึ่งมีผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อบูรณาการแนวคิดและวางกรอบปฏิรูป แนวการสอนการเรียนรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาและการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประยุกต์แนวทางการฝึกการเรียนรู้แบบ ระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT: Competency Based Training หรือรูปแบบอื่น
- (6) ประยุกต์แนวการสอนการเรียนรู้ตามแนวรูปแบบ STEPS (Skills toward Employment and Productivity) ของธนาคารโลก ที่เน้น “ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้จริง ปฏิบัติได้จริง ให้อิสระสถาบันและครูผู้สอนในระดับหนึ่งในการที่จะประยุกต์แนวทางการสอน ทั้งนี้ภายใต้กรอบที่กำหนด โดยมีการประเมินผู้เรียนเป็นระยะ รวมทั้งการประเมินโดยหน่วยงานกลาง
- (7) โรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับแนวราบด้วย อาทิ การริเริ่มการประยุกต์การเรียนรู้ไปสู่การค้นคิด ริเริ่ม สิ่งใหม่ หรือการทดลองเพื่อให้เห็นประจักษ์
- (8) ปรับปรุงและพัฒนาแบบการแนะแนวการศึกษาภายหลังจบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการส่งเสริมในการศึกษาต่อที่ตรงกับศักยภาพ โดยการมีระบบคัดกรองหรือทดสอบร่วมด้วย

2. การปฏิรูปและการพัฒนา การเรียน การสอนในสาขาช่างหรือการอาชีวศึกษา

การปรับปรุง ปฏิรูป พัฒนา การเรียน การฝึกทักษะในเชิงช่าง หรืออาชีวศึกษา ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างรุนแรงในปัจจุบันทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ มุ่งเน้นแนวความคิดการฝึกทักษะในรูปแบบที่เน้นความสามารถและสามารถปฏิบัติได้จริง มีแนวทางคือ ให้นำรูปแบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT: Competency Based Training และรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เน้น “ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง ปรับกระบวนการในเรื่องการสอนการเรียนรู้ภายใต้กรอบใหม่ ซึ่งประเทศพัฒนาอย่างเกาหลีใต้ หรือสิงคโปร์ใช้ อยู่ โดยหลักการการเรียนการสอนแบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT: Competency Based Training เป็นการออกแบบให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ สามารถควบคุมการเรียนรู้ของตนเองให้มากขึ้นกว่าเดิม

3. การปฏิรูปและการพัฒนา ประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงานให้มีศักยภาพ

การยกสถานภาพทางสังคม รายได้ ทักษะ และคุณภาพชีวิตของกลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดอยู่แล้วในเรื่องของมาตรฐานทักษะฝีมือ การจัดทำและส่งเสริมกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเป็นบันไดไปสู่การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม และความก้าวหน้าในอาชีพทำมานาน เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมของคนทุกคนในสังคม ในสาขาอาชีพที่พร้อมจะจัดทำกรอบมาตรฐานและคุณวุฒิวิชาชีพ มีแนวทางดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้นายจ้าง สถานประกอบการฝึกคน ลูกจ้างของตนเอง โดยรัฐบาลสนับสนุนอย่างกว้างขวาง และถือเป็นนโยบายหรือวาระแห่งชาติ
- (2) หน่วยงานของรัฐ เร่งระดมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (เจ้าของกิจการ) กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมอาชีพ สร้างกลไกตลาด และระบบชี้แจงอุปทาน
- (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อโอกาสการเปลี่ยนอาชีพ การเพิ่มรายได้และการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- (4) เปิดให้บริการฝึกทักษะที่หลากหลาย โดยปฏิรูปหลักสูตรที่เน้นหรืออิงตลาด หรือการเติบโตของผลิตภัณฑ์ ระบบการฝึกควรมีความยืดหยุ่น มีพลวัต สอดรับกับความต้องการของผู้เรียน เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ รวมทั้งการประเมินผลที่เป็นระบบ
- (5) ปฏิรูประบบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกเสริมทักษะ โดยอบรมครู ฝึกให้เข้าใจแนวทางการสอน การเรียนใหม่ ปรับกระบวนการฝึกและเริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง
- (6) ปฏิรูประบบการสอน การเรียน ในสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมคนให้พร้อมเรียนและก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เคยชินกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะคนเหล่านี้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน และต้องเรียนรู้ต่อไป จึงควรให้เข้าใจระบบการเรียนแบบระบบความสามารถเรียนรู้ทำได้จริง CBT: Competency Based Training หรือระบบอื่นๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงงาน
- (7) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะต้องทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีการปรับหลักสูตรในการฝึกทักษะที่อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อโอกาสในการทดสอบตนเอง ตลอดจนขยับฐานะทางสังคมต่อไป เพราะมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ดี หรือกรอบคุณวุฒิวิชาชีพก็ดี จะไม่มีความหมายหากไม่มีการเผยแพร่ ทำการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนก่อนที่จะไปทดสอบ ในอดีตที่ผ่านมา มีการรณรงค์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้นมากมาย แต่ไม่มีใครรู้และไม่มีการฝึกอบรมต่อยอด เพื่อเตรียมคนสำหรับทดสอบ งบประมาณจำนวนมหาศาลจึงสูญเสียไปในการจัดทำมาตรฐานแต่ไม่มีการเชิญชวนหรือเปิดให้มีการฝึกอบรม เมื่อไม่มีใครรู้ หรือรู้แต่ไม่รู้ว่าจะต้องเตรียมตัวอย่างไร หรือไม่มีการทบทวนภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ ไปทดสอบก็ไม่ผ่าน อันจะส่งผลให้เกิดความล้มเหลวเรื่อยมา

- มาตรฐานต่าง ๆ ที่มีจึงเป็นแค่เศษกระดาษ นานวันเข้าเทคโนโลยีก็เปลี่ยน สิ่งลงทุนลงแรงก็เปล่าประโยชน์ ใช้ไม่ได้กับตลาดวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลง
- (8) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรมีการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานอาชีพและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นระยะและต่อเนื่อง เพื่อคว่ายังเข้ากับสถานการณ์หรือโลก แห่งความเป็นจริงเพียงไร ต้องปรับเปลี่ยนหรือไม่ อย่างไร
- (9) ปฏิรูประบบการแนะแนวอาชีพของกรมการจัดหางาน โดยให้จัดทำกรอบข้อมูล ตลาดอาชีพและจัดระบบการแนะแนวอาชีพที่เข้าถึงเยาวชนทั่วไป ทุกภาคส่วน รวมทั้งแรงงานอิสระ เยาวชน ระหว่างการศึกษาควรมีการแนะแนวอาชีพอย่างต่อเนื่อง และควรจัดทำข้อมูลและส่งถึงผู้ปกครองของเยาวชน เพราะผู้ปกครองจะเป็นผู้กระตุ้นเยาวชนให้ใส่ใจ ติดตาม เพื่อให้มีการตระหนักว่า “โลกอาชีพ” นั้นมีความสำคัญมากเพราะเลือกผิดนอกจากเสียเวลา ยังเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่ควรจ่ายอย่างยิ่ง เลือกเรียนผิดนอกจากตนเองผิดหวังแล้ว เศรษฐกิจของชาติก็ถูกนำไปใช้โดยสิ้นเปลือง ไม่เกิดประโยชน์ ซึ่งในแต่ละปีที่เยาวชนมีต้นทุนการเรียนใช้จ่ายเป็นค่าเล่าเรียนจำนวนมหาศาล เมื่อเรียนในสิ่งที่ไม่รู้ว่าจะจบหลักสูตรแล้ว ออกมาทำอะไรได้บ้าง ใครจะว่าจ้างหรือเปล่า
- (10) กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนในตลาดให้เป็นรูปธรรม บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแผนงาน โครงการที่ชัดเจน มีกรอบเวลาการปฏิบัติงาน การประเมินผลและสอดคล้องกับแผนงาน หรือโครงการอื่น ๆ ที่มีนโยบายมาก่อนหรือจัดทำร่วมกัน

แผนภาพที่ 2-11: กลุ่มเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ
เพื่อยกระดับขีดความสามารถแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

เรื่องที่ 3 การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตลอดมา แต่ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานยังคงเป็นปัญหาสำคัญและส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ แนวคิดการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อส่งเสริมการออมและพัฒนาตนเองของผู้ใช้แรงงาน เกิดจากข้อเสนอและข้อเรียกร้องของคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา สภาผู้แทนราษฎรและองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. 2549 สำนักงานประกันสังคมได้จ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งธนาคารแรงงาน ซึ่งเสนอผลการศึกษาประกอบกับการสำรวจข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ว่า การจัดตั้งธนาคารแรงงานเป็นนโยบายระดับชาติ รัฐบาลควรจัดงบประมาณดำเนินการ ไม่ควรใช้เงินกองทุนประกันสังคมเนื่องจากต้นทุนสูง แต่ข้อเสนอนี้ยังไม่ได้มีการผลักดันไปสู่การปฏิบัติให้มีการจัดตั้งธนาคารแรงงานขึ้นจริงจนปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินการจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นระบบ คณะกรรมการการปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำฐานข้อมูลในหมู่ผู้ใช้แรงงานไทย ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมดกว่า 39 ล้านคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทั่วประเทศเพื่อให้สามารถพัฒนาการให้ความรู้ พัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในสถานประกอบการ และเพื่อประกอบอาชีพอิสระตามแนวโน้มความต้องการแรงงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้นเป็นลำดับและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดีคาดการณ์ว่าจะส่งผลให้มีการขาดแคลนแรงงานซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกับอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนและการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคตอันใกล้ รวมถึงให้มีฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติที่สามารถใช้ประโยชน์ในการป้องกันปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์

ประเด็นปฏิรูป

1. การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
2. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน

สรุปการปฏิรูปเรื่องที่ 3 การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล

1. การปฏิรูปเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานโดยการจัดตั้งธนาคารแรงงาน

การตั้งองค์กรใหม่ จัดตั้งธนาคารแรงงาน โดยให้เป็นธนาคารของรัฐที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบของธนาคารเฉพาะกิจเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ได้ง่าย และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ใช้แรงงานมีสิทธิเข้ามาเป็นเจ้าของผ่านการถือหุ้นของธนาคารได้ ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดเงื่อนไขในการให้บริการสินเชื่อตามกรอบหลักการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีวินัยทางการเงิน และส่งเสริมให้มีการใช้สินเชื่อเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพ หรือสร้างรายได้เสริมสำหรับผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ให้มีการกำหนดกรอบการจัดสรรรายได้จากการดำเนินการของธนาคารให้ชัดเจน

2. การปฏิรูประบบข้อมูลด้านแรงงานโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน

ให้คณะรัฐมนตรีมีมติจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้มีศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ภายใต้สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลฐานข้อมูลแรงงานของประเทศ พร้อมทั้งให้อำนาจในการเรียกข้อมูลจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งข้อมูลแรงงานตามกฎหมาย โดยจัดสรรองค์กรให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลแรงงานกลางของประเทศ ให้เป็นหน่วยงานสนับสนุนข้อมูลด้านแรงงานครบวงจรที่มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยงานทั้งภายในและระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงที่เกี่ยวข้องภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน จัดทำฐานข้อมูลกลางของประเทศตามกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล เช่น ฐานข้อมูลผู้ใช้แรงงานนอกภาคเกษตรกรรม ฐานข้อมูลแรงงานภาคเกษตร ฐานข้อมูลแรงงานอิสระในเมือง ฐานข้อมูลพนักงานรัฐตามกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะ ต่างจากข้าราชการ ฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยมีการกำหนดกรอบการออกแบบฐานข้อมูลเพื่อให้มีระบบข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

- ก. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน ประกอบด้วยระบบหลักสองส่วน ได้แก่
 - (1) ระบบสำรวจบันทึกข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน
 - (2) ระบบประมวลผลข้อมูลสถานประกอบการและความต้องการแรงงาน
- ข. ระบบฐานข้อมูลต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างฐานข้อมูลหลายด้านเกี่ยวกับแรงงาน โดยมีระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลที่มีมาตรฐานสากล โดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลอย่างน้อย ดังต่อไปนี้
 - (1) ฐานข้อมูลประกันสังคม กระทรวงแรงงาน
 - (2) ฐานข้อมูลการจ้างงาน กระทรวงแรงงาน
 - (3) ฐานข้อมูลคดีความ กระทรวงยุติธรรม
 - (4) ฐานข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวแรงงานข้ามชาติกระทรวงมหาดไทย
 - (3) ฐานข้อมูลทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 - (4) ฐานข้อมูลการรักษาพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
 - (5) ฐานข้อมูลอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ค. ระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ และการประเมินศักยภาพแรงงาน โดยจัดให้มีระบบลงทะเบียนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบจัดการสาขาอาชีพ ระบบจัดการคลังข้อสอบ
- ง. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ระบบจัดการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- จ. ระบบฐานข้อมูลแรงงานตามกลุ่มเป้าหมาย

การจัดทำระบบสารสนเทศต้นแบบ เพื่อปฏิรูปการเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานที่มีมาตรฐานในการเชื่อมโยงการเข้าถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานระดับต่าง ๆ ทั้งระหว่างกระทรวงต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงในระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ในอนาคตควรมีการพิจารณาดำเนินการเพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

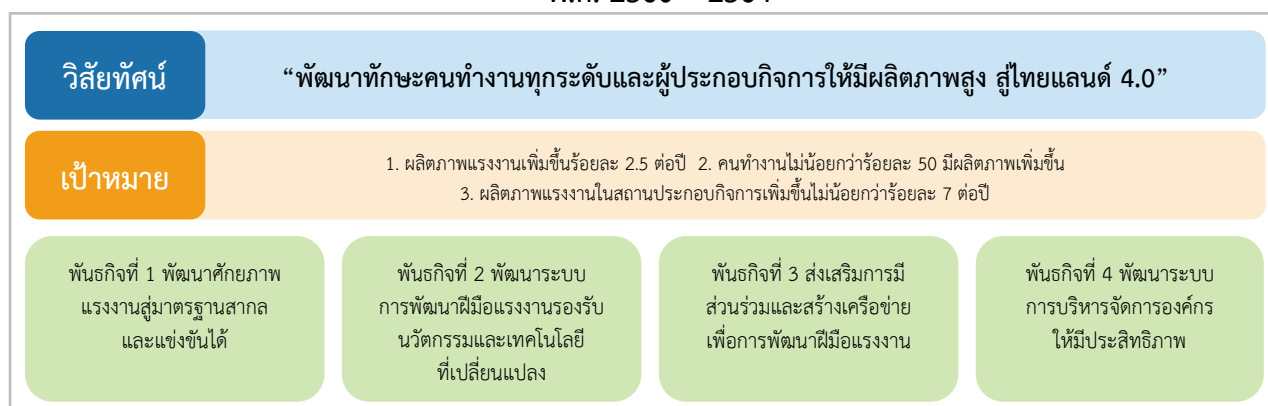
การจัดทำบัตรประจำตัวที่มีข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วน (Smart Card) ซึ่งระบุข้อมูลด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพชัดเจน มีการจัดระบบการเข้าถึงข้อมูลในระดับต่าง ๆ และมีการจัดเก็บข้อมูลผู้ใช้งานระบบ พร้อมทั้งการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลให้ชัดเจนสำหรับผู้ต้องการใช้หรือขอข้อมูลกลุ่มต่าง ๆ

ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแนวนโยบายเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาธารณะแต่ให้มีการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลอย่างสมดุลตามกฎหมาย

2.2.6 แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งการดำเนินการเอง และส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาฝีมือลูกจ้างของตน โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานสากล มีทักษะความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ ควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน รวมถึงเพิ่มผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวม (Total Factor Productivity: TFP) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

แผนภาพที่ 2-12: วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564



ที่มา: แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ โดยพบว่ายุทธศาสตร์ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

แผนภาพที่ 2-13: แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564



หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์คือแรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบเป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนามือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ ให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้

ตารางที่ 2-3: เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
1.1 เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล	1.1.1 พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ	1. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต 2. โครงการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 3. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ เครือข่าย 4. โครงการพัฒนาระบบ E-testing 5. โครงการขยายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 6. โครงการจัดจ้างสำนักงานทดสอบมาตรฐานทักษะด้านภาษาเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทย 7. โครงการกำหนดมาตรฐานสู่หลักสูตรการฝึกอบรมรายสาขาอาชีพ
1.2 เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ	1.2.1 รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย	1. โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ ความสามารถสู่ Safety at Work 2. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะที่ประกอบอาชีพผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ 3. โครงการประกันคุณภาพของสำนักรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
1.3 เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ	กลยุทธ์ 1.3.1 ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน	1. โครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน โดยให้สิทธิประโยชน์ ตามกฎหมาย 2. โครงการประชาสัมพันธ์ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือ 3. ส่งเสริมให้มีการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
1.4 เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	กลยุทธ์ 1.4.1 ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ	1. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน 2. โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ 3. โครงการยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ยก-ทดสอบ)
1.5 เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO	กลยุทธ์ 1.5.1 เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	1. โครงการวิจัยแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ

ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์นี้จึงมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือแรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับจาก 1.0 สู่ 4.0 ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยมีแนวทางคือต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรทั้งปริมาณและคุณภาพ ส่งเสริมให้ฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ตารางที่ 2-4: เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในไทยแลนด์ยุค 4.0

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
2.1 เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ	กลยุทธ์ 2.1.1 พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึกอบรมไทยแลนด์ 4.0 2. โครงการฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย 3. โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก 4. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แรงงานไทย 5. โครงการพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ 6. โครงการสำรวจทิศทางความต้องการกำลังแรงงานใน 32 ตำแหน่งงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
	กลยุทธ์ 2.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ	1. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ 10 จังหวัด ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
2.2 ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	2.2.1 ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0	1. โครงการพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน 2. โครงการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ 3. โครงการจัดตั้งสถาบัน MARA 4. โครงการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฝึกอบรมดิจิทัล 5. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 6. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อุตสาหกรรมแห่งอนาคตและ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลาง 19 จังหวัด 7. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเชิงเหนือ 20 จังหวัด 8. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะรองรับ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด 9. โครงการขับเคลื่อน 12 สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง 10. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา)
2.3 พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย	กลยุทธ์ 2.3.1 พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	1. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านบุคลากรโลจิสติกส์ 3. โครงการพัฒนาและเพิ่มผลิตภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ 4. โครงการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 5. โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้พัฒนาฝีมือแรงงาน 6. โครงการพัฒนาระบบ E-Training (CBT) 7. โครงการฝึกอบรมผ่าน Mobile Application 8. โครงการพัฒนาระบบฝึกอบรม It is your choice

ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาประเทศ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อาทิ ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2-5: เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ
3.1 พัฒนาระบบ รูปแบบ การพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบแรงงาน กลุ่มเฉพาะผู้ประกอบการ ใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจ ชุมชน	กลยุทธ์ 3.1.1 พัฒนาและสร้าง นวัตกรรมพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบการ จากระดับ 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มูลค่า 4.0	1. โครงการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำสถิติผลผลิตแรงงานในสถาน ประกอบกิจการ 2. โครงการวิทยากรอาสา 3. โครงการพัฒนาระบบ E-learning สำหรับแรงงานนอกระบบ 4. โครงการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้ภาษาและวัฒนธรรมที่ เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ 5. โครงการจัดทำหลักสูตรทักษะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อส่งเสริม วิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) 6. โครงการศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน 7. โครงการสร้างผู้รับเหมาด้านช่าง 8. โครงการพัฒนาระบบ E-Service
	กลยุทธ์ 3.1.2 ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ	1. โครงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นผู้เชี่ยวชาญ 2. โครงการพัฒนาทักษะการขายผ่านสื่อออนไลน์ 3. โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้มีรายได้น้อย 4. โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้านอาหาร เครื่องดื่มและ บริการ 5. โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม 6. โครงการฝึกอบรมอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ
3.2 เพิ่มผลผลิตแรงงานและ ซีดความสามารถในการแข่งขัน ของสถานประกอบการ	กลยุทธ์ 3.2.1 สนับสนุนผลิต ภาพแรงงานและขีด ความสามารถในการแข่งขันของ สถานประกอบการ	1. โครงการ STEM Workforce 2. โครงการเพิ่มผลผลิตแรงงาน สู่ SME 4.0
	กลยุทธ์ 3.2.2 ส่งเสริม จรรยาบรรณการประกอบอาชีพ	1. โครงการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรม

ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรม เตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจ ความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจาก สถานประกอบการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็น ผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือ แรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับ ดูแลแทน และทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางที่ 2-6: เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4

การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ
4.1 สถานประกอบการที่ อยู่ในข่ายบังคับตาม กฎหมายต้องพัฒนาฝีมือ แรงงานครบทุกแห่ง	กลยุทธ์ 4.1.1 ปรับปรุง กฎหมายภายใต้ พระราชบัญญัติการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมและทั่วถึง	1. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบต่อการขยายการบังคับใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545 ให้ครอบคลุมสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป 2. โครงการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการขยายบังคับใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545
	กลยุทธ์ 4.1.2 บริหาร กองทุนให้มีประสิทธิภาพ	1. โครงการประเมินความพึงพอใจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. ศึกษาและประมวลคำถามที่พบบ่อยเกี่ยวกับระเบียบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดทำเป็น FQA
	กลยุทธ์ 4.1.3 สนับสนุน และส่งเสริมให้ สถานประกอบการ จัดฝึกอบรม	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงาน 2. โครงการวิจัยศึกษาความคุ้มค่าของสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545
4.2 สร้างเครือข่ายเพื่อขยาย การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ ทั่วถึง	กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนากลไก ความร่วมมือภาครัฐและ ภาคเอกชน	1. โครงการวิจัยศึกษารูปแบบ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. โครงการส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการความร่วมมือด้านเอกชนเพื่อการพัฒนาบุคลากร 4. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งหน่วยงานกลางพัฒนาสมรรถนะด้าน ภาษาและวัฒนธรรม ระหว่างประเทศสมาคมอาเซียน 5. โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลในอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและบริการ 6. โครงการสร้างระบบกลไกและเครือข่ายของภาคธุรกิจในกลุ่ม Cluster เพื่อ พัฒนาบุคลากร/แรงงานร่วมกัน
	กลยุทธ์ 4.2.2 สร้างความ ร่วมมือระหว่างประเทศ	1. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN) 2. โครงการพัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านโลจิสติกส์ต่างชาติ
4.3 ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามกลไกประชา รัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.	กลยุทธ์ 4.3.1 ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนระดับชาติ	1. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติรองรับการพัฒนา อุตสาหกรรมศักยภาพ ของประเทศด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอาชีพและอุตสาหกรรมให้เป็นสากล

ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และ มีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และ
ต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้น เป็นความต้องการตามหลัก
บริหารราชการแผ่นดินหรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์การที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน
และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มี
ความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและ
ประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่
หน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

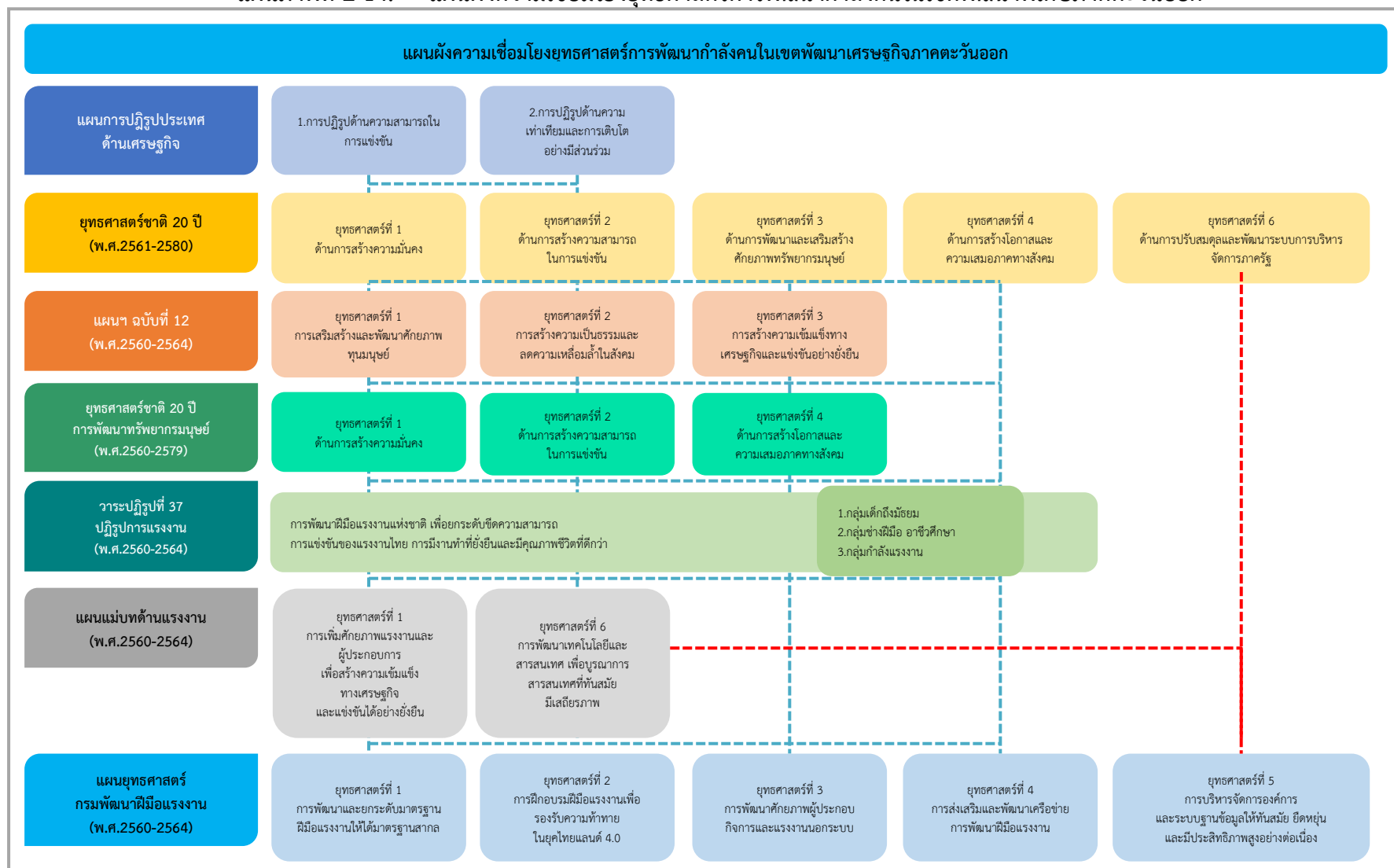
ตารางที่ 2-7: เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5

การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ	กลยุทธ์ 5.1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA	1. โครงการวางระบบวิเคราะห์แผนอัตราค่าจ้าง 2. โครงการบูรณาการยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของ สมฐ. 4. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
5.2 พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม	กลยุทธ์ 5.2.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว 2. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ 3. โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะด้านการปฏิบัติ 4. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่ 5. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น-กลาง-สูง 6. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (การอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงาน) 7. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง 8. โครงการสร้างระบบ Talent 9. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 10. โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11. โครงการฝึกอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ 12. โครงการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน
5.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล	กลยุทธ์ 5.3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบบริการ	1. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติและการติดต่อระหว่างภูมิภาค 2. โครงการสำรวจเพื่อการปรับปรุงระบบสารสนเทศ 3. โครงการสำรวจและพัฒนาอุปกรณ์เครื่องใช้ด้านฮาร์ดแวร์ 4. โครงการบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Thailand 4.0
	กลยุทธ์ 5.3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	1. โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่ายและข้อมูล 2. โครงการบูรณาการข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการปรับปรุงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน 4. โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Big data)
5.4 องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี	กลยุทธ์ 5.4.1 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน	1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. โครงการปรับปรุงคู่มือและมาตรฐานการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษางานส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. โครงการยกระดับหน่วยงานและปรากฏในกฎกระทรวง
5.5 ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลยุทธ์ 5.5.1 ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. โครงการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย 2. โครงการประเมินและวินิจฉัยความต้องการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (ภาพรวม) 3. โครงการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักวิจัย 4. โครงการฝึกอบรมการประเมินโครงการวิจัย
5.6 สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล	กลยุทธ์ 5.6.1 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล	1. โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานและการแต่งตั้ง 2. โครงการวางระบบติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ 3. โครงการสำรวจทัศนคติบุคลากร

ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนภาพที่ 2-14: แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



2.2.7 แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. 2555 – 2574)

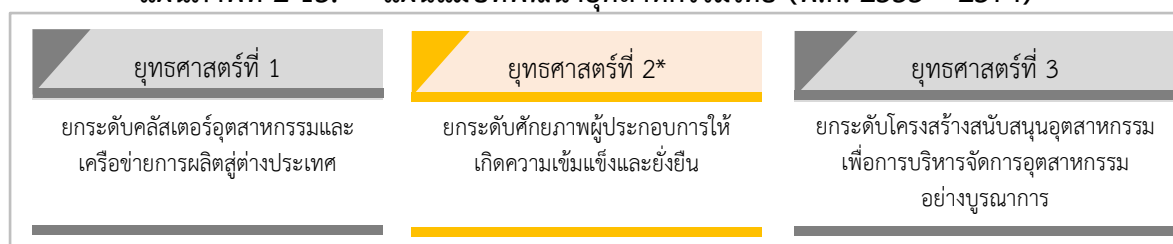
กระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 – 2574 ขึ้น เพื่อเป็นเข็มทิศในการพัฒนาผู้ประกอบการไทย และอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยเน้นถึงเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยในอนาคต ทั้งในภาพรวมและในอุตสาหกรรมรายสาขาที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ ยกกระดับศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และสร้างงานให้แก่ประชาชนตลอดจนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความสมดุล เป็นฐานรากในการพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์

แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 – 2574 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ในระยะ 20 ปี โดยพบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

แผนภาพที่ 2-15: แผนแม่บทพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. 2555 – 2574)



หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2561)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

การยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน คือ ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการไทยอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลกโดยแนวโน้มของความต้องการของผู้บริโภคในอนาคตมีแนวโน้มไปสู่สินค้าที่มีคุณภาพดีและสามารถตอบสนองต่อการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ซึ่งต้องอาศัยการสร้างร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการในแต่ละชั้นของห่วงโซ่มูลค่าในการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดในสินค้าและบริการจากผู้บริโภค ดังนั้นการยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการร่วมกับการพัฒนาคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรมจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน ในระยะกลางจะก้าวสู่การพัฒนาต่อยอดการสร้างสรรคสินค้าที่เน้นการใช้ทุนมนุษย์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มและนวัตกรรมให้กับสินค้า และขยายความร่วมมือของผู้ประกอบการในห่วงโซ่มูลค่ากับบริษัทขนาดใหญ่ภายในภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการยกระดับผู้ประกอบการรายย่อยสู่บริษัทชั้นนำในโลกต่อไป เพื่อนำไปสู่การยกระดับ

ขีดความสามารถการผลิตไปสู่การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาสินค้าและตลาด รวมทั้งการก้าวเข้าสู่เจ้าของตราสินค้าที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและสามารถควบคุมมาตรฐานการผลิตในเวทีโลกได้ในระยะยาว

แนวคิดในการพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้มีศักยภาพ และความเข้มแข็งนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทั้งในด้านการเพิ่มจำนวน และสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของผู้ประกอบการที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ตลอดจนการยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการไทยให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จึงนำมาซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาผู้ประกอบการไทยใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- (1) เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ SME (Build SME)
- (2) สร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ SME (Strengthen SME)
- (3) ยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการ (Upgrade Entrepreneur)
- (4) สร้างความยั่งยืนของผู้ประกอบการไทย (Sustain Entrepreneur)
- (5) เตรียมความพร้อมสู่การเปิดเสรี (Undertaking Progressive Liberalization)
- (6) สร้างโอกาสในการขยายตลาดใหม่ ๆ (Access to Global Market Opportunities)
- (7) สร้างโอกาสจากความร่วมมือ (Access to Global Network Collaboration)

แผนภาพที่ 2-16: ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

ระยะ 1-5 ปี	ระยะ 5-10 ปี	ระยะ 10-20 ปี
• สร้างความเข้มแข็ง SMEs ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานการผลิต • ส่งเสริมการบริหารจัดการผลิตรด้าน ต้นทุน ความเสี่ยงและจรรยาบรรณ • สนับสนุนการต่อยอดงานวิจัยสู่การผลิตเชิงพาณิชย์	• สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมูลค่าเพิ่ม และทรัพย์สินทางปัญญา • ส่งเสริมการร่วมทุนกับบริษัทชั้นนำในตลาดโลกในการวิจัย พัฒนา และการตลาด • พัฒนาการผลิตสู่ Green Industry ทั้งระบบ • สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีตราสินค้าที่เป็นที่ยอมรับในอาเซียนและภูมิภาค	• ส่งเสริม SMEs ไทย ก้าวเข้าสู่การเป็นบริษัทชั้นนำในโลก • สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีตราสินค้าที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล • พัฒนาความเข้มแข็งของการประกอบการอย่างมีส่วนร่วมและสมดุลในแต่ละชุมชน

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2561)

2.2.8 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล

วิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัล 4 ระยะ ดังแผนภาพที่ 2-17

แผนภาพที่ 2-17: ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา 20 ปี



ที่มา: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2561)

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน ดังแผนภาพที่ 2-18

แผนภาพที่ 2-18: ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560 – 2564)



ที่มา: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2561)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป นอกจากนี้ในระยะยาวโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จะกลายเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ที่สามารถรองรับการเชื่อมต่อของทุกคน และทุกสรรพสิ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่ผลักดันให้ธุรกิจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว และยังมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจไทยที่จะส่งผลกระทบต่อขยายฐานเศรษฐกิจและอัตราการจ้างงานของไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงาน 4 ด้าน คือ (1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล (2) เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ให้เป็นพื้นที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล (3) พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต และ (4) เพิ่มโอกาสทางอาชีพและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูล องค์กรความรู้ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก และเป็นประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหาร บ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน คือ

- (1) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
- (3) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรคเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

2.2.9 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579” เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

จากการพิจารณารายละเอียดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษามีผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

2.3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ การผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำ แผนผลิตและพัฒนาากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและ คุณลักษณะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21
- 3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐาน วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- 3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมี คุณภาพและมาตรฐาน
- 3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชน สามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- 3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ
- 3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล
- 3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อ การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและ สถานที่สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา

เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถ ตรวจสอบได้
- 6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา
- 6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และพื้นที่
- 6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา รองรับลักษณะที่แตกต่างกันของ ผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ
- 6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2.2.10 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ “แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)” สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัด โดยคำนึงถึงสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสังคมไทย ภูมิภาคอาเซียน และ สังคมโลก ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนามนุษย์ โดยยึดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภท สู่สากล
2. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

- 1) พัฒนาระบบการเรียนรู้การสอนที่มีคุณภาพ และจัดกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 2) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การวัดและประเมินผลการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาเนื้อหาสาระที่ทันสมัยในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา เพื่อการผลิตสื่อการเรียนการสอน ตำราเรียนที่มีคุณภาพ รวมทั้งตำราเรียนอิเล็กทรอนิกส์
- 4) ปรับปรุงระบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 5) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองและพลโลก ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระบบการศึกษาอย่างเข้มข้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

- 1) วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา
- 2) ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 3) เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอน คละชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- 4) สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 5) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

- 1) เร่งผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แพทย์ และพยาบาล
- 2) เร่งผลิตและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และรองรับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 3) ส่งเสริมภาพลักษณ์การอาชีวศึกษา เร่งปรับค่านิยม และวางรากฐานทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างต่อเนื่องทุกระดับ
- 5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามรูปแบบประชารัฐ ทั้งระหว่างองค์กรภายในและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- 1) ประกันโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ในทุกพื้นที่ครอบคลุมถึงคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความต้องการพิเศษ
- 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ และวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 3) เร่งสร้างความเข้มแข็งของระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างกว้างขวาง
- 4) จัดหาทุนและแหล่งทุนทางการศึกษา
- 5) เร่งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความหลากหลาย และสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

- 1) พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัย และไม่ซ้ำซ้อน ให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศ ระบบการรายงานผลของฐานข้อมูลโดยเชื่อมโยงข้อมูลการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษาให้เป็นเอกภาพเป็นปัจจุบัน และมีมาตรฐานเดียวกัน
- 3) ผลิตและพัฒนาโปรแกรมประยุกต์หรือสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา นำมาใช้เพิ่มคุณภาพการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 4) จัดหาอุปกรณ์/ทรัพยากรพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอ ทัวถึง และเหมาะสมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- 1) ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) พัฒนาระบบบริหารงานงบประมาณ/การเงินให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาตอบสนองการสร้างอาชีพและเพิ่มคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความสมานฉันท์ และเสริมสร้างความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 4) เร่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 5) เสริมสร้างภาพลักษณ์หน่วยงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างเครือข่าย/ความเป็น ภาคีหุ้นส่วนกับองค์กรทั้งภายในและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริมและขยายผลให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อม

2.2.11 วาระปฏิรูปด้านการศึกษาของสถาปนิกรูปแห่งชาติ

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาปนิกรูปแห่งชาติ ได้จัดทำรายงานคณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาปนิกรูปแห่งชาติ วาระปฏิรูปที่ 16 เรื่องการปฏิรูประบบการจัดการศึกษา วาระปฏิรูปที่ 17 เรื่องการปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาโดยรวมทุกช่วงชั้นการศึกษา วาระปฏิรูปที่ 18 เรื่องการปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วาระปฏิรูปที่ 16 เรื่องการปฏิรูประบบการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นปฏิรูป ได้แก่

- 1) การปฏิรูปโครงสร้างและระบบการศึกษา
- 2) การปฏิรูปการเตรียมการผู้เข้าเรียน
- 3) การปฏิรูปการบริหารบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การปฏิรูประบบธรรมาภิบาลของการจัดการศึกษา
- 5) การปฏิรูประบบการประกันคุณภาพการศึกษา

วาระปฏิรูปที่ 17 เรื่องการปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาโดยรวมทุกช่วงชั้นการศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นปฏิรูป ได้แก่

- 1) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานตามลักษณะหน้าที่การให้บริการตามภูมิสังคม โดยให้จัดสรรแก่สถานศึกษาโดยตรง ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาสังคม องค์กรปกครองท้องถิ่นร่วมและชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำระบบคูปองการศึกษา โดยให้จัดสรรแก่ผู้เรียนในรูปแบบคูปองการศึกษา เพื่อผู้เรียนจะได้นำไปจ่ายให้แก่สถานศึกษาด้านอุปสงค์ตรงตามระดับการศึกษา
- 3) การจัดสรรงบดำเนินการที่ต้องการเพิ่มพิเศษ เพื่อจัดสรรงบประมาณให้แก่ผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เพียงพอสำหรับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามสภาพและความเป็นจริงของผู้เรียน
- 4) การจัดตั้งกองทุนสมทบ (Matching funds) แก่ท้องถิ่นหรือภาคประชาสังคมร่วมจัดการศึกษา

วาระปฏิรูปที่ 18 เรื่องการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประเด็นปฏิรูป ได้แก่

- 1) การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับให้มีความเหมาะสมและทันสมัย โดยแบ่งเป็นหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรตามภูมิสังคม และหลักสูตรเฉพาะ
- 2) การปฏิรูปวิธีจัดการเรียน เพื่อสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิธีคิดด้วยเหตุและผล สามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 3) การปฏิรูปการวัดผลการศึกษา เพื่อสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 4) การปฏิรูปการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยการใช้นวัตกรรม สืบค้นวิจัย สร้างความรู้ใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเสริมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ และบริการเดิมในท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม
- 5) การจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยความร่วมมือกับร่วมปฏิรูปกับภาคต่าง ๆ (Cross Cutting) เพื่อตอบสนองความต้องการคนไทย 70 ล้านคน รวมถึงแรงงานต่างด้าวและสังคมไทยโดยรวม

2.3 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้จัดให้มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรเพื่อลดอุปสรรคและต้นทุนในการประกอบกิจการ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพและความต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก กำหนดการใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาเมืองให้ทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่างสะดวกปลอดภัย เข้าถึงได้โดยถ้วนหน้าและการประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

● แนวทางในการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1) คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน รัฐมนตรี ภาคราชการ ภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ รวมทั้งสิ้น 28 คน และเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็นกรรมการและเลขานุการ อำนาจหน้าที่ แบ่งได้เป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่

- กำหนดนโยบาย อนุมัติแผนภาพรวม แผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในภาพรวม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค มาตรการในการพัฒนาพื้นที่
- อนุมัติ อนุญาต ให้สิทธิ หรือสัมปทาน
- ประกาศกำหนดพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษและสิทธิประโยชน์ในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษแต่ละแห่ง
- ออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งหลักเกณฑ์การร่วมลงทุนกับเอกชน หรือให้เอกชนเป็นผู้ร่วมลงทุน
- กำกับดูแลการดำเนินงานของสำนักงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เมื่อคณะกรรมการนโยบายได้อนุมัติหรือให้ความเห็นชอบเรื่องใดแล้วให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ หากไม่มีข้อทักท้วงหรือไม่เห็นเป็นอย่างไร ให้ถือว่าคณะรัฐมนตรี มีมติอนุมัติหรือเห็นชอบตามมติคณะกรรมการนโยบาย

2) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ให้สำนักงบประมาณมีหน้าที่จัดสรรงบประมาณให้แก่สำนักงานโดยตรง โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- รับผิดชอบในงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการนโยบาย
- เสนอแนะ ศักยภาพ และเตรียมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมทั้งติดตาม ประสานงานให้การพัฒนาพื้นที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการกำหนดเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ
- ลงทุนหรือร่วมลงทุนกับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ตั้งบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน
- จัดทำรายงานประจำปี

3) เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เลขาธิการต้องเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์แก่กิจการของคณะกรรมการนโยบาย และสำนักงานตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศกำหนด มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี สามารถทำงานให้แก่สำนักงานได้เต็มเวลาและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย มีสัญชาติไทย มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- รับผิดชอบการบริหารกิจการของสำนักงาน
- บังคับบัญชา บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษ พ้นงาน และลูกจ้างของสำนักงาน
- กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน พนักงานและลูกจ้าง
- ออกกฎระเบียบเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ
- ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายมอบหมาย

● การร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลและเอกชน (Public Private Partnership : PPP)

กรณีที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดกระบวนการพิจารณาการร่วมลงทุนกับเอกชนหรือให้เอกชนเป็นผู้ลงทุนและวิธีการกำกับดูแลและการติดตามผลการดำเนินการไว้เป็นการเฉพาะแล้ว การร่วมลงทุนกับเอกชนหรือให้เอกชนเป็นผู้ลงทุนนั้นได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐแล้ว กำหนดกระบวนการพิจารณาการร่วมลงทุนกับเอกชนเป็นผู้ลงทุนและวิธีการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินการตามวรรคหนึ่งจะใช้กับโครงการประเภทหรือลักษณะใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

● การแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค

หากคณะกรรมการนโยบายเห็นว่ากฎหมาย กฎ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดก็ให้เกิดความไม่สะดวก ลำบาก ข้ำซ้อน หรือเป็นการเพิ่มภาระการดำเนินการโดยไม่จำเป็น หรือมีปัญหาอุปสรรคอื่นใด ให้คณะกรรมการนโยบาย เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้มีการดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งดังกล่าว หรือบัญญัติกฎหมายขึ้นใหม่ เพื่อให้การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบต่อความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพของประชาชน และต้องไม่เลือกปฏิบัติ

● การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สำนักงานจัดทำนโยบาย และแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ พร้อมทั้งกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย จากนั้นภายใน 1 ปี ให้สำนักงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำรายละเอียดแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน และแผนผังการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ครอบคลุม 8 ระบบดังนี้

- 1) ระบบสาธารณูปโภค
- 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) ระบบการตั้งถิ่นฐานและภูมิสังคม
- 4) ระบบป้องกันอุบัติเหตุ
- 5) ระบบควบคุมและจัดมลภาวะ
- 6) ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม
- 7) ระบบการคมนาคมและขนส่ง
- 8) ระบบบริหารและจัดการน้ำ

● ผังเมืองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การจัดทำผังเมืองให้ดำเนินการตามหลักวิชาผังเมือง โดยคณะกรรมการนโยบายจะมีมติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามนโยบายและแผนในเรื่องใดไปก่อนได้ เมื่อแผนผังที่จัดทำขึ้นดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายและคณะรัฐมนตรีอนุมัติแล้ว ให้ผังเมืองตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองในส่วนที่บังคับใช้ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอยู่ก่อนเป็นอันยกเลิกไป และให้กรมโยธาธิการและผังเมืองดำเนินการจัดทำผังเมืองขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับแผนผังดังกล่าว ในระหว่างที่ยังจัดทำผังเมืองใหม่ไม่แล้วเสร็จ ให้ถือว่าแผนผังที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นผังเมืองรวมตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองสำหรับแต่ละจังหวัด

● หน่วยงานผู้ดำเนินการพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เพื่อให้การพัฒนาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในและนอกพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ คณะรัฐมนตรีสามารถมอบหมายหน่วยงานทำงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ เน้นทำงานร่วมกัน ไม่แยกกันทำงาน มีผู้รับผิดชอบชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูงสุด (หน่วยงานเดียว หรือหลายหน่วยงาน) เป็นผู้ดำเนินการ

● สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร (สปก.)

สามารถเข้าใช้ประกอบกิจการอื่นในที่ดินของ สปก. ได้ ถ้าจำเป็นซึ่งสอดคล้องกับคำสั่ง คสช. ที่ 31/2560 เรื่องการใช้ที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดถ้ามีเหตุจำเป็น โดยความยินยอมของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งนี้ ถ้ามีบุคคลใช้ประโยชน์อยู่ก่อน ให้สำนักงานจัดหาที่ดินให้ผู้นั้นใช้แทน หรือจะจ่ายค่าชดเชยหรือให้ประโยชน์อื่นตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

● การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

ให้สำนักงานศึกษาพื้นที่ที่เหมาะสม ผลประโยชน์ ผลกระทบ มาตรการเยียวยา และเผยแพร่ผลการศึกษาดังกล่าวในระบบเครือข่ายสารสนเทศและวิธีการอื่น ที่ทำให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วถึง ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อประกาศเป็นเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูง สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เจ้าของที่ดินที่มีที่ดินอยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอาจร่วมกันขอให้สำนักงานดำเนินการกำหนดให้ที่ดินบริเวณดังกล่าวเป็นเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษได้

● การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

เพื่อให้การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนให้คณะกรรมการนโยบายเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ให้สิทธิ หรือให้สัมปทานแก่บุคคลซึ่งดำเนินการโดยมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกตามกฎหมาย ดังนี้

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 58 เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการคลัง

- กฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย
- กฎหมายว่าด้วยการชลประทานหลวง
- กฎหมายว่าด้วยการประกอบกิจการพลังงาน
- กฎหมายว่าด้วยทางหลวงสัมปทาน
- กฎหมายว่าด้วยพลังงานนิวเคลียร์เพื่อสันติ

นอกจากนี้ การดำเนินการใดภายในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังต่อไปนี้ เลขานุการมีอำนาจอนุมัติ อนุญาต หรือให้ความเห็นชอบ ดังนี้

- กฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน
- กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร
- กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักร
- กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เฉพาะการอนุญาตให้อยู่ต่อในราชอาณาจักร
- กฎหมายว่าด้วยทะเบียนพาณิชย์
- กฎหมายว่าด้วยโรงงาน
- กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน

● สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ หรือผู้มีความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเทคโนโลยี และก่อให้เกิดนวัตกรรม อาจได้รับสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้

สิทธิในการถือกรรมสิทธิ์ที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์อื่น

ต้องเป็นผู้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นคนต่างด้าวซึ่งใช้ที่ดินเพื่อใช้ประกอบกิจการ หรืออาคารชุดสำหรับใช้ประกอบกิจการและพักอาศัย ภายในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ สิทธิและจำนวน ตามที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยความเห็นชอบของ ครม. อนุมัติ แต่ต้องไม่เกินที่กำหนดในกฎหมาย BOI หรือ กนอ. อย่างไรก็ตาม มีการบังคับขายคืนภายใน 1 ปี ถ้าไม่ทำธุรกิจภายใน 3 ปี หรือเลิกกิจการ

สิทธิในการนำต่างด้าวเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร

แม้ว่าจะเกินจำนวนหรือระยะเวลาตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายก่อน สำหรับ 3 กลุ่ม ได้แก่

- ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ
- ผู้บริหารหรือผู้ชำนาญการ
- คู่สมรสหรือบุคคลผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของ 1 หรือ 2

สิทธิในการได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีอากร

เป็นไปตามตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายกำหนดก่อน แต่ต้องไม่เกินที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และอาจกำหนดให้ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ประกอบการในเขตปลอดอากร คลังสินค้าทัณฑ์บน และเขตประกอบการเสรีด้วย ตามที่คณะกรรมการนโยบายประกาศ

สิทธิในการทำธุรกรรมทางการเงิน

ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการแลกเปลี่ยนเงินทั้งหมดหรือบางส่วน ทำให้สามารถใช้เงินตราต่างประเทศเพื่อชำระสินค้าหรือบริการระหว่างผู้ประกอบการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายพิจารณาดตกลงร่วมกับ ธปท. ก่อน

สิทธิประโยชน์อื่น

ผู้ประกอบการวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะสัญชาติไทยสามารถใช้สัญชาติอื่นได้ถ้าจำเป็น แต่ต้องระบุนิติภาพ และประเทศที่อนุญาต และคณะกรรมการนโยบายมีอำนาจกำหนดสิทธิประโยชน์อื่น ตามที่กำหนดใน พรบ. BOI และ พรบ. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

● การเช่าในเขตส่งเสริมพิเศษ

การเช่า หรือการให้เช่าที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ อาจเช่าได้มีกำหนดไม่เกิน 50 ปี และสามารถต่ออายุการเช่าได้อีกไม่เกิน 49 ปี

ที่ราชพัสดุที่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งการนำไปให้เช่า หรือเช่าช่วงให้อำนาจทั้งปวงของกรมธนารักษ์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุนั้นเป็นอำนาจของสำนักงาน กล่าวคือ การใช้ประโยชน์ที่ราชพัสดุตามวรรคหนึ่ง มิให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุมาใช้บังคับ การจดทะเบียนการเช่าที่ดินอันเป็นที่ราชพัสดุหรือที่ดินของรัฐให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด และการเช่า เช่าช่วง ให้เช่า หรือให้เช่าช่วง ไม่ถือว่าเป็นการร่วมทุนตามกฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

● กองทุนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชุมชน และประชาชนที่อยู่ภายในหรือที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ใช้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ หรือชุมชน รวมตลอดทั้งการช่วยเหลือ เยียวยา ประชาชนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่ รวมถึง การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา และให้ทุนการศึกษาแก่ประชาชนที่อยู่อาศัยในพื้นที่หรืออยู่ใกล้เคียง และ ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่ และค่าใช้จ่ายอื่นที่จะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วใน การพัฒนาหรือการบริหารกองทุน

2.3.2 พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย พ.ศ. 2560 มีผลบังคับเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่ อุตสาหกรรมเป้าหมายที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศและสร้างประโยชน์อย่างสูงต่อเศรษฐกิจ และ สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งต้องเป็นอุตสาหกรรมประเภทใหม่ที่ ไม่เคยมีการผลิตหรือการให้บริการในประเทศมาก่อน หรือเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่หรือใช้ ความรู้ในการผลิตขั้นสูงเพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรม โดยลักษณะของกิจการใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

● แนวทางในการขับเคลื่อน พ.ร.บ. เพิ่มขีดความสามารถ

ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

- 1) คณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรม เป้าหมาย มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน และเลขาธิการ BOI เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนกรรมการที่เหลือจะมาจากหน่วยงาน ที่สำคัญและมีบทบาทในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ รวมทั้งจัดทำแผนเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - ประกาศกำหนดประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย และลักษณะของกิจการในอุตสาหกรรม เป้าหมาย
 - กำหนดกรอบแนวทางในการสรรหาและเจรจา
 - ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการตัดสิทธิและประโยชน์
 - ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของกองทุน
 - อนุมัติและเพิกถอนสิทธิประโยชน์รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติ
 - อนุมัติการจ่ายเงินสนับสนุนจากกองทุน
 - ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าในการให้สิทธิและ ประโยชน์

- 2) คณะกรรมการสรรหาและเจราจา มีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานอนุกรรมการเลขาธิการ BOI เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอนุกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเจราจา และเสนอบันทึกสรุปผลการเจราจาศอคณะกรรมการนโยบาย เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สิทธิและประโยชน์
- 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ทำหน้าที่เสมือนสำนักงานเลขานุการให้กับคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

● **สิทธิและประโยชน์ของ พ.ร.บ. เพิ่มขีดความสามารถ**

- 1) สิทธิและประโยชน์ในการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล
 - ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิที่ได้จากการประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายสูงสุดไม่เกิน 15 ปี นับแต่วันที่เริ่มมีรายได้จากการประกอบกิจการ
 - อนุญาตให้นำผลขาดทุนประจำปีที่เกิดขึ้นในระหว่างระยะเวลาที่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลหักออกจากกำไรสุทธิที่เกิดขึ้นในภายหลังระยะเวลาที่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลโดยมีกำหนดเวลาไม่เกิน 5 ปีนับแต่วันพ้นกำหนดเวลานั้น โดยสามารถเลือกหักจากกำไรสุทธิของปีใดปีหนึ่งหรือหลายปีก็ได้
 - เงินปันผลจากกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตลอดระยะเวลาที่ผู้ได้รับการส่งเสริมได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลดังกล่าว รวมถึงเงินปันผลที่ได้จ่ายภายใน 6 เดือนนับแต่วันพ้นระยะเวลาที่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้
- 2) สิทธิและประโยชน์ในการได้รับเงินสนับสนุนจาก “กองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (กองทุนขนาด 10,000 ล้านบาท)”

คณะกรรมการนโยบายฯ อาจพิจารณาให้เงินสนับสนุนจากกองทุนผู้ได้รับการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการลงทุน การวิจัย และพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมหรือการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านของกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ซึ่งไม่ได้หมายความว่ากิจการใดกิจการหนึ่ง หรือกิจการไม่กี่รายจะได้รับเงินสนับสนุนเป็นจำนวนมาก สัดส่วนการได้รับเงินสนับสนุนเป็นรายละเอียดที่จะต้องเจรจากันอย่างเหมาะสมและเกิดความคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไป โดยมีประโยชน์ของภาคอุตสาหกรรมไทย และประเทศไทยเป็นหลัก หากผู้ได้รับการส่งเสริมสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการนโยบายฯ กำหนดไว้
- 3) สิทธิและประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน แต่ไม่รวมถึงสิทธิและประโยชน์ในการได้รับยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล

อาทิ สิทธิประโยชน์ในการยกเว้นอากรขาเข้า สำหรับเครื่องจักรที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ การอนุญาตให้นำผู้เชี่ยวชาญ ช่างฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศพร้อมการให้บริการขอวีซ่าและ Work Permit โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักลงทุน

- ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

➤ หลักเกณฑ์การลงทุนภายใต้พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560

วิสัยทัศน์

“เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และผลักดันประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) โดยส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผลและโปร่งใส ตรวจสอบได้”

อุตสาหกรรมเป้าหมาย

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวระดับคุณภาพ
- 4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารที่มีมูลค่าเพิ่มสูง
- 6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์
- 7) อุตสาหกรรมการบิน
- 8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
- 9) อุตสาหกรรมดิจิทัล
- 10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
- 11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
- 12) อุตสาหกรรมที่สนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยตรงและมีนัยสำคัญ เช่น การผลิตเชื้อเพลิงจากขยะ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เป็นต้น
- 13) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวิจัยพัฒนาเพื่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 14) อุตสาหกรรมเป้าหมายอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามที่คณะกรรมการนโยบายให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ เน้นการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีหลัก (Core Technologies) ที่ประเทศไทยมีศักยภาพและเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) นาโนเทคโนโลยี (Nanotechnology) เทคโนโลยีวัสดุขั้นสูง (Advanced Materials Technology) และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นต้น”

ลักษณะของกิจการที่ให้การส่งเสริม

กิจการที่ให้การส่งเสริมจะต้องอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งยังไม่เคยมีการผลิตหรือให้บริการในประเทศมาก่อน หรือมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือใช้ความรู้ในการผลิตขั้นสูงที่อาจจะนำเข้ามาจากต่างประเทศและนำมาพัฒนาต่อยอดในประเทศ หรือได้จากการวิจัยและพัฒนาในประเทศโดยต้องเป็นโครงการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Investment) ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงในวงกว้าง (Externalities) ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ

ห่วงโซ่เศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการไทยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตหรือสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่ประชาชนไทยอย่างเป็นรูปธรรม และมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

➤ แนวทางการสนับสนุนการพัฒนานุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

การส่งเสริมองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศเพื่อรองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมตามทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนี้

- 1) การสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบ Non-Degree ต้องเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ เพื่อผลิตบุคลากรในสาขาด้าน STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล เช่น EASA, FAA เป็นต้น
- 2) การสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 29/2560 ในการจัดการศึกษาด้าน STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

➤ แนวทางการสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและพัฒนามาต่อยอดผลิตในเชิงพาณิชย์

ผลงานวิจัยต้องสำเร็จระดับ Pilot Scale ขึ้นไป หรือมีศักยภาพที่จะพัฒนาต่อยอดในเชิงพาณิชย์ ซึ่งเคยได้รับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เป็นต้น แล้วนำมาวิจัยและพัฒนาเพื่อต่อยอดผลิตในเชิงพาณิชย์ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) ต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ เกษตร อาหาร การแพทย์ หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (อุตสาหกรรมนำร่องสำหรับการดำเนินการในระยะแรก)
- 2) ต้องไม่เคยมีการผลิตในประเทศมาก่อนหรือใช้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ขั้นสูงในการผลิต
- 3) การผลิตหรือการใช้ผลิตภัณฑ์จะต้องสร้างผลกระทบเชิงบวกสูงในวงกว้าง

ทั้งนี้ ต้องยื่นข้อเสนอโครงการภายในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562

2.3.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98 / 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 (พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจในด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่สถานประกอบการจัดการให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ โดยเฉพาะด้านภาษีมีสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม และกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กว้างขวาง นอกจากนี้ให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ชนิด ขนาด รวมทั้งสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกต่อจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในเขตพื้นที่ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีหน้าที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสัดส่วนที่กำหนด

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีเนื้อหาทั้งหมด 9 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน

หมวด 3 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด 4 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

หมวด 5 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด 6 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต

หมวด 8 การอุทธรณ์

หมวด 9 บทกำหนดโทษ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้¹

1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- (1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการจัดให้บุคคลทั่วไปได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น
- (3) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

การฝึกอบรมทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว หากนายจ้างหรือสถานประกอบการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และหน้าที่การเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัตินี้ ก็จะได้รับสิทธิและประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด

¹ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เข้าถึงได้ที่ <http://home.dsd.go.th/loei/about.html>

โดยการฝึกอบรมมีหลักเกณฑ์และหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึก ดังนี้

กรณีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- (1) จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด เสนอต่อ นายทะเบียน เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนการดำเนินการฝึก
- (2) จัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก
- (3) ทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก
- (4) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกไว้เป็นหลักฐาน
- (5) ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้รับการฝึกว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึก ภายใน 15 วันนับแต่วันเสร็จสิ้นการวัดผล และแจ้งให้นายทะเบียนทราบ
- (6) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใด ๆ จากผู้รับการฝึก

นอกจากการฝึกบุคคลทั่วไปเพื่อเตรียมเข้าทำงานแล้ว ผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษา มาฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หรือหลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึก หรือหลักสูตร ที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกร่วมกันจัดทำขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ ให้รวมถึงกรณีที่ทางราชการส่งบุคคลมาฝึก กับผู้ดำเนินการฝึกด้วย โดยผู้ดำเนินการฝึกจะต้องส่งหลักสูตรไปให้นายทะเบียนก่อนเริ่มดำเนินการฝึก และมีหน้าที่เช่นเดียวกับการดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน รวมทั้งจะได้รับสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกันด้วย

กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

- (1) ให้นายจ้างจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึก เสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (2) ให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างยังคงมีหน้าที่ต่อลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (3) หากการฝึกเกิดจากการร้องขอของลูกจ้างและมีการตกลงกันเป็นหนังสือ นายจ้างอาจ จัดให้ลูกจ้างฝึกนอกเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดของลูกจ้างก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่าย ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้เข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าค่าจ้างในเวลาที่ทำงานปกติตามจำนวน ชั่วโมงที่ฝึก

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้ง 3 ประเภท กรณีผู้ดำเนินการฝึกเป็นผู้ฝึกอบรมเอง ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกในหน่วยประกอบกิจการหรือดำเนินการฝึกในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นโดยแยกสัดส่วนออกจากหน่วยประกอบกิจการและต้องได้รับการอนุญาตจากนายทะเบียน ซึ่งในกรณีการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิและประโยชน์เพิ่มมากขึ้น กว่ากรณีฝึกกรณีปกติ

สำหรับกรณีผู้ดำเนินการฝึกไม่ได้ฝึกอบรมเอง ผู้ดำเนินการฝึกอาจส่งผู้รับการฝึกไปฝึก ในสถานศึกษา หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่ นายทะเบียนเห็นชอบก็ได้ โดยผู้ดำเนินการฝึกต้องส่งหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสนอต่อ นายทะเบียนเพื่อให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับการดำเนินการ ฝึกเอง

กรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกโอนการประกอบกิจการ ให้ผู้ดำเนินการฝึกแจ้งเป็นหนังสือ ให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน

- หากผู้รับโอนจะดำเนินการฝึกต่อไป ให้จัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงและถือว่าผู้รับโอนเป็นผู้ดำเนินการฝึกมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้โอน
- หากผู้รับโอนไม่ดำเนินการฝึกต่อไป ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งค้าง การฝึกไปรับการฝึกกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่นหรือสถานฝึกอาชีพของทางราชการ โดยผู้โอน ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

กรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกเลิกกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอื่นจนไม่สามารถดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป ให้แจ้งนายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนเลิกประกอบกิจการหรือไม่สามารถดำเนินการฝึกได้แล้วแต่กรณี

- หากผู้รับการฝึกค้างการฝึก และเป็นผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้นำเรื่องการโอนกรณีผู้รับโอนไม่ได้ดำเนินการฝึกต่อไปมาใช้บังคับคือ ผู้ดำเนินการฝึกต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งผู้รับการฝึกไปฝึกที่อื่น เว้นแต่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจยกเว้นให้ผู้ดำเนินการฝึกไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายก็ได้

2. สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก เมื่อผู้ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดแล้ว จะได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

- (1) มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นจำนวนร้อยละร้อยตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548
- (2) มีสิทธินำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร
- (3) ได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ
- (4) มีสิทธิได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)
- (6) ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)
- (7) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกที่มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- (1) มีสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับกรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป (ข้อ (1) - (7))
- (2) มีสิทธิได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (3) มีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้
- (4) มีสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

- (1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ แล้วเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงานให้ความเห็นชอบและนำมาตราฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยมีผู้มีสิทธิจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งนอกจากจะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเองแล้วยังมีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย
- ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนและดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยผู้ทดสอบซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งสองกรณีสามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

- (2) มาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้บุคคลทั่วไปที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง ยื่นคำขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและนำไปใช้ทดสอบได้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มาของกองทุน

- (1) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539
- (2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (3) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน
- (4) เงินและหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน
- (5) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน
- (6) เงินและหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (1) ถึง (5) ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการในประเภท ชนิด ขนาด และ มีจำนวนลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบตามที่กำหนด เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

ประกาศกระทรวงแรงงานกำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจ อย่างอื่นซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทุกท้องที่ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด

การเก็บรักษาเงินกองทุน พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้บัญญัติให้การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่เก็บรักษาเงินกองทุน และดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุน

การใช้จ่ายเงินกองทุน เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

- (1) ให้ผู้รับการฝึกกั๊ยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (2) ให้ผู้ดำเนินการฝึกกั๊ยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (3) ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกั๊ยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (4) ให้ผู้ประกอบการกั๊ยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (5) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (6) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

5. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 17 คน ประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐ 9 คน ผู้แทนจากภาคเอกชน 4 คน และกรรมการอื่นจำนวน 4 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน และจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน โดยมีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรี รวมทั้งดำเนินการในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ กำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกันตลอดจนติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. การควบคุม พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ควบคุมเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ฝึกศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจตราและให้คำแนะนำ รวมทั้งมีหนังสือเรียกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา

กรณีผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติฉบับนี้หรือกฎหมายที่ออกตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดหากไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้อง ในกรณีผู้ดำเนินการฝึก นายทะเบียนมีอำนาจเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกได้ ในกรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนายทะเบียนมีอำนาจพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตได้ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการฝึกที่ถูกสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอน

ใบอนุญาตการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในมาตรา มาตรา 30 ความเสมอกันในกฎหมายและการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และมาตรา 50 เสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรมของรัฐธรรมนูญ²

2.3.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 131 ตอนที่ 87 ก วันที่ 26 ธันวาคม 2557 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2558 (พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป) โดยมีวัตถุประสงค์เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดให้มีการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถดำเนินการ “ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (Licence)” จึงจะปฏิบัติงานในอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานนั้นได้ โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ กำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรับรองความรู้ความสามารถ อีกทั้งกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจประกาศกำหนด สาขาอาชีพ หรือตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
2. ให้มีการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ มีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
3. ให้มีสมุดประจำตัว เพื่อบันทึกประวัติของบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพหรือการทำงานที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการจ้างงาน
4. ให้มีการปรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

² พชรินทร์ คำเจริญ. (2547). ศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “สมุดประจำตัว” “การประเมิน” “ผู้ประเมิน” “การรับรองความรู้ความสามารถ” “หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” และ “องค์กรอาชีพ” ระหว่างบทนิยาม หน้า 20 เล่ม 131 ตอนที่ 87 ก ราชกิจจานุเบกษา 26 ธันวาคม 2557 คำว่า “ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” และ “ผู้ประกอบการ” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สมุดประจำตัว หมายถึง เอกสารหรือสิ่งใดที่ใช้ในการบันทึกประวัติของบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ การทำงานที่ผ่านมา หรือกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน

การประเมิน หมายถึง การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่าง ๆ ตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

ผู้ประเมิน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ประเมินผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

การรับรองความรู้ความสามารถ หมายถึง การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด “หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” หมายถึง หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หมายถึง หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

องค์กรอาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม การประกอบอาชีพซึ่งคณะกรรมการได้รับรองให้มีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และให้หมายความรวมถึงองค์กรวิชาชีพตามกฎหมาย อื่นด้วย”

โดยการรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพที่จะทำงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ต้องผ่านการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ โดยวัดค่าทักษะฝีมือความรู้ความสามารถ ประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยยื่นคำขอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) เพื่อขอประเมินความรู้ความสามารถ เมื่อผ่านการประเมินก็จะได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

สำหรับสมุดประจำตัวเป็นเอกสารที่ใช้ในการบันทึกประวัติของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ การทำงานที่ผ่านมา หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน

สมุดประจำตัวเป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพหรือการจ้างงานมาขอให้นายทะเบียนบันทึกข้อมูลไว้ให้ โดยผู้ที่ประสงค์จะมีสมุดประจำตัวต้องยื่นคำขอต่อนายทะเบียน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานภายในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลที่จะขอให้บันทึก เช่น เอกสารทางการศึกษา หนังสือรับรองการผ่านงาน หนังสือรับรองที่ได้จากการฝึกอบรมหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น

สมุดประจำตัวอาจใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถและเพื่อประโยชน์ในการจ้างงาน

ซึ่งผู้ประกอบกิจการที่มีการจ้างงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องจ้างผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าว

หากผู้ประกอบกิจการฝ่าฝืน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามหมื่นบาท และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ประโยชน์ที่จะได้รับจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ต่อสาธารณะ เพื่อเป็นการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ จากความเสียหายที่เกิดจากผู้ประกอบอาชีพไม่มีความชำนาญในการทำงานอย่างแท้จริง อันส่งผลกระทบต่อตัวผู้ประกอบอาชีพเอง ต่อผู้ประกอบกิจการชุมชน สังคม และส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

2. ประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับ คือ

(1) นายจ้างสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นอย่างแท้จริงเข้าทำงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความรู้ความสามารถ

(2) เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอีกสองกรณี ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

(3) ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

3. ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ ประกอบด้วย

(1) ทำให้มีการพัฒนาและยกระดับฝีมือของผู้ประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานฝีมือและทักษะที่สูงขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ลดความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงาน

(2) เป็นการคัดกรองผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้มีทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะและเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นอย่างแท้จริง

(3) สามารถขอให้นายทะเบียนบันทึกข้อมูลในสมุดประจำตัวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ การทำงานที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน

2.4 โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

2.4.1 ที่มาและความสำคัญ

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลก ทั้งด้านการลงทุน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งอาเซียน เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อน ด้วยประชากรรวมกว่า 3.5 พันล้านคน และ GDP คิดเป็นร้อยละ 32 ของ GDP โลก ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย และเป็นจุดยุทธศาสตร์ของกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านการผลิต การค้า การส่งออกและการขนส่ง ทั้งยังอยู่กึ่งกลางระหว่างประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนามที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดของการลงทุนในอาเซียน เพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก

โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา เป้าหมายหลักเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

2.4.2 (ร่าง) แผนการพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากความสำเร็จของการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกในอดีต ทำให้พื้นที่นี้มีความพร้อมในการต่อยอด เพื่อเพิ่มเติมพื้นที่เศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ เพิ่มเติมกลุ่มอุตสาหกรรมและต่อยอดความพร้อมด้านการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และรากฐานอย่างเป็นระบบ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2-19 ซึ่งมีส่วนประกอบหลัก 3 ส่วนคือ วิสัยทัศน์ของเขตเศรษฐกิจการลงทุน กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัด และรากฐานสำคัญ 4 ส่วน

แผนภาพที่ 2-19: ยุทธศาสตร์และรากฐานในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



ที่มา: (ร่าง) แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

1) วิสัยทัศน์

เขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกมีส่วนขับเคลื่อนการลงทุนในประเทศไทยเพื่อผลักดันสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในปี 2575 และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศจากคณะกรรมการปฏิรูปเศรษฐกิจการเงินการคลัง และ สปช.

2) กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัด

เขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกครอบคลุมพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด ซึ่งในระยะแรก การพัฒนาเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษจะมุ่งเป้าไปที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยมีกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

- ฉะเชิงเทรา เป็นเมืองที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นเมืองที่อยู่อาศัยตอบสนองความต้องการของผู้มีรายได้ปานกลาง และรองรับการขยายหรือเคลื่อนย้ายหน่วยงานรัฐจากพื้นที่กรุงเทพฯ รวมไปถึงการพัฒนาการค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชา
- ชลบุรี มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ศูนย์กลางการศึกษาและพัฒนาทักษะนานาชาติ เพื่อรองรับความต้องการด้านแรงงานมีฝีมือ และพัฒนาเป็นเมืองพักตากอากาศสำหรับการอยู่อาศัย เพื่อบุคลากรชาวต่างประเทศ โดยมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โรงเรียนนานาชาติ ศูนย์การค้านานาชาติ เป็นต้น

- แหลมฉ้างและศรีราชา เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ของอาเซียน โดยมุ่งเน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตขั้นสูง เช่น อุตสาหกรรมเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขั้นสูง อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ นอกจากนี้ ยังมีการลงทุนระบบโลจิสติกส์ยุคดิจิทัล และยกระดับเป็นประตูสู่กลุ่มเศรษฐกิจอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ก่อให้เกิดกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจการจัดเก็บและกระจายสินค้าสมัยใหม่ ธุรกิจเรือขนส่งสินค้าและบริหารท่าเรือ
- พัทยาและอุตะเกา พื้นที่พัทยาสามารถยกระดับเป็นผู้นำด้านการท่องเที่ยวระดับภูมิภาค ทั้งอุตสาหกรรมทางการแพทย์เชิงท่องเที่ยว (Medical tourism) อุตสาหกรรมการจัดอบรมสัมมนาและการจัดประชุมต่าง ๆ และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำหรับผู้มีรายได้สูง ในขณะที่พื้นที่อุตะเกา สามารถพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมขนส่งสินค้าเชิงพาณิชย์ อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยาน เขตปลอดภาษี ธุรกิจต่อเรือและทำเรือสำลิก เป็นต้น
- ระยอง เป็นจังหวัดที่มีพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการผลิตและการวิจัย ให้สอดคล้องกับกระแสอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuel) อุตสาหกรรมพลาสติกชีวภาพ (Bioplastic) รวมไปถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารระดับสูงที่เป็นมาตรฐานสากล

3) รากฐานของความสำเร้ง 4 ประการ

รากฐานที่ 1: สิทธิประโยชน์การดึงดูดและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อนักลงทุนเอกชนที่เฉพาะเจาะจง

- 1) สิทธิประโยชน์ทางตรงต่อธุรกิจ (Hard incentives)
 - อัตราภาษีนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาสำหรับการลงทุนที่สามารถแข่งขันกับสิทธิประโยชน์ที่ดีที่สุดนี้อาเซียนได้ คือประมาณร้อยละ 15 เปรียบเทียบกับร้อยละ 17 ของสิงคโปร์
 - สามารถเข้าใช้ประโยชน์ที่ดินได้สูงสุด 50 ปี และสามารถต่ออายุการเข้าใช้ประโยชน์ได้อีกไม่เกิน 49 ปี
 - การอนุญาตการเข้าออกของแรงงานขั้นสูงจากต่างประเทศได้อย่างสะดวก
- 2) สิทธิประโยชน์ทางอ้อม (Soft incentives)
 - ให้มีระยะปลอดภาษีสำหรับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานโดยภาคเอกชน
 - มีการอำนวยความสะดวกแบบ “one-stop shop” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและช่วยอำนวยความสะดวกต่อนักลงทุน
 - มีการสำรวจความต้องการของนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นญี่ปุ่น จีน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ยุโรป สหรัฐอเมริกา สำหรับการลงทุนแต่ละโครงการที่สำคัญโดยละเอียด

รากฐานที่ 2: โครงสร้างพื้นฐานและระบบการขนส่งที่มีประสิทธิภาพเพื่อเข้าถึงการเชื่อมต่อระดับโลก

- การพัฒนาประสิทธิภาพการขนส่งสินค้าทางราง รวมถึงการบริหารสถานีรถไฟและพื้นที่ข้างเคียง
- การพัฒนาท่าเรือแหลมฉ้างและมาบตาพุด โดยเร่งรัดการลงทุนในท่าเรือตามแผนที่มียู่แล้ว
- การพัฒนาสนามบินอุตะเกา ให้เป็นสนามบินพาณิชย์และศูนย์กลางในการขนส่งสินค้าทางอากาศ
- การสร้างและบริหารรถไฟความเร็วสูงความเร็ว 250 กม. ต่อ ชม.

รากฐานที่ 3: โครงสร้างการกำกับดูแลและบทบาทที่ชัดเจนและมั่นคงระหว่างภาครัฐและเอกชน

เขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกควรใช้การกำกับดูแลโดยมีองค์กรส่วนกลางเพื่อให้มีอำนาจในการวางแผนและออกแบบการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดึงดูดและอำนวยความสะดวกแก่นักลงทุน ทั้งนี้ โครงสร้างองค์กรการกำกับดูแลและการบริหารโครงการในเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษมีตัวอย่างตามที่เห็นได้จากแผนภาพที่ 2-20 ดังนี้

แผนภาพที่ 2-20: โครงสร้างองค์กรการกำกับดูแลและการบริหารโครงการ
ในเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก



ที่มา: (ร่าง) แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

รากฐานที่ 4: นโยบาย กรอบกฎหมาย และแผนงาน ที่ชัดเจน

การที่จะจัดตั้งและพัฒนารากฐานสำคัญ 3 ด้านที่กล่าวมาจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบกฎหมายเพื่อเร่งการพัฒนาของเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ โดยควรมีการออกกฎหมาย 2 ฉบับ ดังนี้

- กฎหมายว่าด้วยการลงทุนในเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ เป็นกฎหมายหลัก ซึ่งครอบคลุมแนวทางการดำเนินการร่วมกันของภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษทั้ง 5 ด้าน คือ การกำหนดพื้นที่ของเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ การกำหนดแผนร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลและเอกชน การกำหนดสิทธิประโยชน์การลงทุน การกำหนดโครงสร้างขององค์กรกำกับดูแลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการออกกฎหมายคุ้มครองการลงทุน
- กฎหมายว่าด้วยเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ซึ่งรัฐบาลจะมีการออกกฎหมายเฉพาะให้กับทุกเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ โดยจะกำหนดการดำเนินการใน 4 ด้านในรายละเอียด คือ การกำหนดพื้นที่ของเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ การกำหนดแผนร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลและเอกชน การกำหนดสิทธิประโยชน์การลงทุน การกำหนดโครงสร้างขององค์กรกำกับดูแลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

4) แผนงานย่อย

แผนการพัฒนาพื้นที่ EEC ประกอบด้วย 7 แผนย่อยซึ่งเชื่อมโยงกัน นำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ EEC อย่างสมบูรณ์แบบเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในทุกมิติ ประกอบด้วย (1) แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2) แผนปฏิบัติการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (3) แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยีในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (4) แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (5) แผนปฏิบัติการการพัฒนาเมืองใหม่และชุมชน (6) แผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางธุรกิจ และศูนย์กลางการเงินในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ (7) แผนปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์และการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการกับประชาชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.4.3 แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี รองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นหนึ่งในแผนงานย่อยภายใต้แผนการพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางดำเนินการในช่วงปี 2560 – 2564 ให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ในการยกระดับการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัยและเทคโนโลยีในพื้นที่สามจังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรีและระยอง อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 2) เพื่อสนับสนุนการวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและการต่อยอดในเชิงพาณิชย์ต่อไป

เป้าหมาย

- 1) เป้าหมายระยะเร่งด่วน (สัมฤทธิ์ผลภายใน 1 ปี)
 - ผลิตครูหรือวิทยากรต้นแบบในอุตสาหกรรมเป้าหมายอย่างน้อย 150 คน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในระบบเพื่อปรับเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - เด็กและเยาวชนได้รับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ หุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ และระบบสารสนเทศ จำนวนอย่างน้อย 40,000 คน
 - เกษตรกรอย่างน้อย 10,000 รายได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่จากมหาวิทยาลัย
- 2) เป้าหมายระยะปานกลาง (สัมฤทธิ์ผลใน 2-5 ปี)
 - ภายใน 2 ปี จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ และศูนย์บริการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์การถ่ายทอดเทคโนโลยี IoT และศูนย์ทดสอบใบอนุญาตมาตรฐานวิชาชีพด้านการออกแบบนวัตกรรม หุ่นยนต์ เป็นต้น อย่างน้อย 10 ศูนย์
 - ภายใน 2 ปี จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน และฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 60 หลักสูตร เช่น หลักสูตรฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะวิชาชีพคลัสเตอร์หุ่นยนต์อุตสาหกรรม หลักสูตรรถยนต์ไฟฟ้า หลักสูตรหุ่นยนต์อุตสาหกรรม หลักสูตรการบินพลเรือน และหลักสูตรการจัดการสมัยใหม่ เป็นต้น

- ภายใน 5 ปี บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนผ่านการอบรมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 42,000 คน เด็ก เยาวชน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ทักษะการประกอบอาชีพใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และเข้าค่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากกว่า 8,000 คน พร้อมทั้งจัดทุนการศึกษาระดับปริญญา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่น้อยกว่า 440 ทุน
- ภายใน 5 ปี ผลิตกำลังคนอาชีวะรองรับ EEC มากกว่า 40,000 คน หรือปีละประมาณ 10,000 คน ทุกคนมีงานที่หารายได้รองรับ
- ภายใน 5 ปี กำลังแรงงานระดับปริญญาด้านรถยนต์ไฟฟ้าและหุ่นยนต์อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจนถึง 350 คนต่อปี หรือมากกว่า
- ภายใน 5 ปี ร่วมลงทุนกับบริษัทการบินชั้นนำ ฝึกอบรมนักบินและบุคลากรด้านนักบิน ไม่น้อยกว่า 1,000 คน/ปี และช่างซ่อมเครื่องบินเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 500 คนต่อปี เพื่อสนองความต้องการในประเทศไทยและในภูมิภาค

แนวทางในการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรตามแผนนี้ ให้ความสำคัญกับ 4 ทิศทางหลัก

- 1) ผลิตบุคลากร และสร้างความรู้ ตามความต้องการของตลาด โดยเฉพาะงานที่มีรายได้สูงสำหรับคนทั่วไป ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา จบมาแล้วไม่มีงานทำหรือการทำงานต่างระดับ
- 2) ผู้ประกอบการเอกชนประสานงานโดยตรงกับสถาบันการศึกษา โดยมีหน่วยงานของรัฐคอยเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเปิดช่องว่างทำให้เกิดความเป็นไปได้
- 3) ระดมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและศูนย์เทคโนโลยีชั้นนำทั่วโลก มาร่วมมือกับสถาบันการศึกษาไทย และเชิญชวนผู้เชี่ยวชาญเข้ามาทำงานและฝึกอบรมบุคลากรไทย
- 4) ร่วมมือกับนักลงทุนเอกชนชั้นนำของโลก ผลิตบุคลากรสนองความต้องการของภูมิภาค โดยเฉพาะในด้านการบิน ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การท่องเที่ยว และการแพทย์

กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา

ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองประธานตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2560 ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผน และกำกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการนี้ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดความเป็นเลิศของแต่ละหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

- จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาการวิจัย และเทคโนโลยี โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นประธาน ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผน และกำกับและดำเนินงานในเรื่องการวิจัยและเทคโนโลยี ตามแผนปฏิบัติการ
- จัดตั้งศูนย์ประสานความต้องการและการผลิตบุคลากรในพื้นที่ EEC ของนักลงทุนกับสถาบันการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นเจ้าภาพร่วมกับ BOI
- วางระบบการติดตามประเมินผลตามแผนปฏิบัติการนี้ เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2.4.4 ความก้าวหน้าในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ได้มีการประกาศเขตส่งเสริมใน 5 พื้นที่ ประกอบด้วย

- 1) เขตส่งเสริมเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก : เมืองการบินภาคตะวันออก (Special EEC Zone: Eastern Airport City) ตั้งอยู่บนพื้นที่ 6,500 ไร่ บริเวณสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา เพื่อยกระดับสนามบินอู่ตะเภาให้เป็นศูนย์กลางการบิน เพิ่มขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารในอีก 5 ปีข้างหน้า ที่คาดว่าจะมีมากถึง 15 ล้านคน/ปี และจะเพิ่มความสามารถในการรองรับเป็น 35 ล้านคน/ปี ในอีก 10 ปี และ 60 ล้านคน/ปี ในอีก 15 ปีข้างหน้า
- 2) เขตส่งเสริมนวัตกรรมเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor of Innovation: EECi) ตั้งอยู่ในบริเวณวังจันทร์วัลเลย์ และบริเวณอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ดำเนินการโดยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นพื้นที่ที่มีระบบนิเวศนวัตกรรมที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน มหาวิทยาลัย รวมถึงชุมชนในพื้นที่ เพื่อช่วยยกระดับและพัฒนาอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ ทั้งในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและพื้นที่อื่นๆ ทั่วประเทศ ซึ่ง EECi จะส่งเสริมให้เขตพัฒนาเศรษฐกิจตะวันออกของไทยเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน และกำลังคนของประเทศและภูมิภาคต่อไป
- 3) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (Digital ParkThailand: EECd) : ตั้งอยู่ที่ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ภายใต้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่จะเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุนด้านอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัลของภูมิภาค เน้นให้เกิดการลงทุนธุรกิจดิจิทัลควบคู่กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับอุตสาหกรรมดิจิทัลไทย ตลอดจนยกระดับและพัฒนาอุตสาหกรรมไอซีทีเดิมไปสู่อุตสาหกรรมดิจิทัลยุคใหม่ (New S-Curve Digital Industry) อีกทั้งยังเป็นศูนย์สร้างธุรกิจดิจิทัลใหม่ ๆ ที่เป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0
- 4) นิคมอุตสาหกรรม Smart Park อยู่ที่ จ.ระยอง เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่ตามเป้าหมายของรัฐบาล เช่น อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมที่มีการใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการผลิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 5) นิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด 4 อยู่ที่ จ.ระยอง

นอกจากนี้ ยังได้รับการอนุมัติโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งที่สำคัญได้แก่

- 1) การศึกษาระบบราง เพื่อเชื่อมโยง 3 สนามบิน ได้แก่ สุวรรณภูมิ ดอนเมือง อู่ตะเภา
- 2) การพัฒนาท่าเรือน้ำลึกลึก 3 แห่ง คือ ท่าเรือแหลมฉบังระยะที่ 3 ท่าเรือมาตาพุดระยะที่ 3 และท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ
- 3) การพัฒนาโครงข่ายรถไฟเชื่อมโยง 3 ท่าเรือ และพัฒนาระบบการจัดการขนส่งแบบบูรณาการทั้งรถไฟและท่าเรือแบบไร้รอยต่อ (Seamless Operation)

ทั้งนี้ ยังได้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และกระบวนการในการร่วมลงทุนกับเอกชน หรือให้เอกชนเป็นผู้ลงทุน พ.ศ.2560 (EEC Track) เพื่อให้การลงทุนใน อีอีซี สามารถทำงานได้คล่องตัวขึ้น โดยเริ่มนำร่องใน 6 โครงการสำคัญ ได้แก่

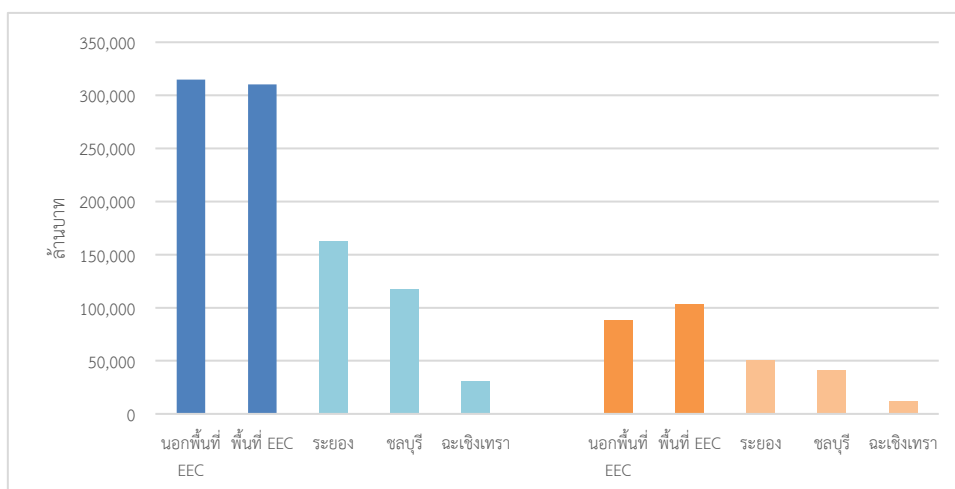
- 1) โครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินภาคตะวันออก (Aerotropolis)
- 2) โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (สุวรรณภูมิ ดอนเมือง อู่ตะเภา)
- 3) โครงการพัฒนาท่าเรือมาบตาพุด (เฟส 3)
- 4) โครงการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง (เฟส 3)
- 5) โครงการศูนย์ซ่อมอากาศยานอู่ตะเภา
- 6) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd)

2.4.5 สถิติการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สถิติในปี พ.ศ. 2560 มีโครงการที่ได้รับอนุมัติลงทุนในประเทศไทยรวม 1,227 โครงการ มูลค่ารวม 625,080 ล้านบาท โดยเป็นการอนุมัติให้ส่งเสริมการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 588 โครงการ มีมูลค่ารวม 201,630 ล้านบาท โดยจำนวนนี้มีโครงการที่ได้รับอนุมัติลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 259 โครงการ มูลค่ารวม 310,340 ล้านบาท ในจังหวัดชลบุรี 133 โครงการ มูลค่า 117,310 ล้านบาท จังหวัดระยอง จำนวน 93 โครงการ มูลค่า 162,750 ล้านบาท และจังหวัดฉะเชิงเทรา 33 โครงการ มูลค่า 30,270 ล้านบาท

ขณะที่ครึ่งปีแรกของ ปี พ.ศ. 2561 มีโครงการที่ได้รับอนุมัติลงทุนในประเทศไทยรวม 617 โครงการ มูลค่ารวม 191,580 ล้านบาท โดยเป็นการอนุมัติให้ส่งเสริมการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 247โครงการ มีมูลค่ารวม 123,080 ล้านบาท โดยจำนวนนี้มีโครงการที่ได้รับอนุมัติลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก142 โครงการ มูลค่ารวม 103,320 ล้านบาท ในจังหวัดชลบุรี 63 โครงการ มูลค่า 41,320 ล้านบาท จังหวัดระยอง จำนวน 40 โครงการ มูลค่า 50,000 ล้านบาท และจังหวัดฉะเชิงเทรา 15 โครงการ มูลค่า 12,000 ล้านบาท ดังแผนภาพที่ 2-21

แผนภาพที่ 2-21: มูลค่าการอนุมัติการลงทุนในประเทศไทย



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน

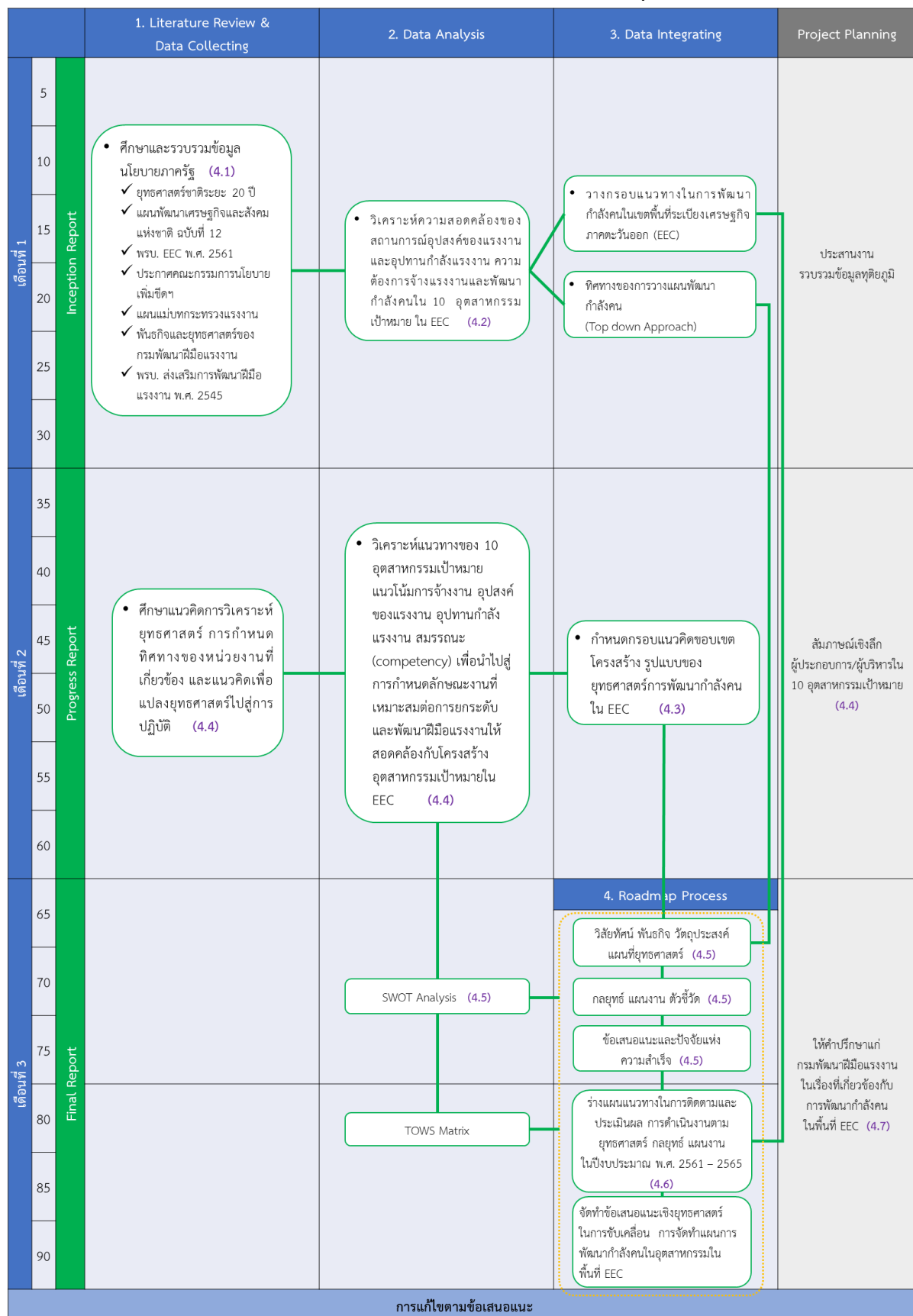
บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน

3.1 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework) สำหรับการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การทบทวนวรรณกรรมและการรวบรวมข้อมูล (Literature review and Data collection) ซึ่งรวมถึง การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และโครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งนี้ การศึกษาในส่วนนี้ รวมถึง การศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ การกำหนดทิศทางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดเพื่อแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (2) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์อุปสงค์ของแรงงานและอุปทานกำลังแรงงาน ความต้องการจ้างแรงงานและพัฒนากำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC จากนั้นวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ดังกล่าว แนวโน้มการจ้างงาน อุปสงค์ของแรงงาน อุปทานกำลังแรงงาน สมรรถนะ (competency) เพื่อนำไปสู่การกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมต่อการยกระดับและพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ อาทิ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) (3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Integrating) จะนำไปสู่การวางกรอบแนวทางในการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และทิศทางของการวางแผนพัฒนากำลังคน (Top down Approach) ตลอดจน การกำหนดกรอบแนวคิดขอบเขต โครงสร้าง รูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนใน EEC และ (4) การจัดทำแผนงาน (Roadmap Process) หรือยุทธศาสตร์กำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นผลผลิตเป้าหมายของโครงการ ซึ่งเป็นการกำหนดกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ข้อค้นพบ (Findings) ระหว่างปัจจัยภายนอก (External Factors) กับปัจจัยภายใน (Internal Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมา นอกจากนี้ มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมภายในโครงการ (Project Planning) ในแต่ละงวดรายงาน ทั้งการประสานงานรวบรวมข้อมูลทุกมิติ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ และ/หรือ ผู้บริหารใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนเขตในพื้นที่ EEC ซึ่งนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC ดังแสดงในแผนภาพที่ 3-1

แผนภาพที่ 3-1: กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework)



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

3.2 แนวทางและวิธีการดำเนินงาน

จากกรอบแนวคิดในการดำเนินงานสามารถนำมาจัดทำแนวทางและวิธีการดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาทิศทาง แนวโน้มการจ้างงาน ความต้องการแรงงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ด้วยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ถึงทิศทางจ้างงาน แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยตั้งเป้าหมายอนาคตประเทศไทย พ.ศ. 2580 ดังแผนภาพที่ 3-2

แผนภาพที่ 3-2: เป้าหมายอนาคตประเทศไทย พ.ศ. 2580



ที่มา : NESDB

จากเป้าหมายอนาคตประเทศไทยตามแผนภาพดังกล่าวสามารถสรุปประเด็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและการจ้างงาน ได้ดังนี้

- **เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน** โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคมมีความสามัคคีของคนในชาติมีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคม และความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

- **ประเทศไทยเป็นประเทศที่ผลิตได้ขายเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งอยู่บนฐานฟิลิกส์ฐานดิจิทัล และฐานชีวภาพ** มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึงมีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนาและใช้นวัตกรรม และมีฐานการผลิตบริการ และการลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญให้ประเทศพัฒนาเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี 2580 และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว
- **ภาคเกษตร** เป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญ เป็นฐานการผลิตอาหารที่มั่นคงและปลอดภัย และเป็นฐานการผลิตที่มีผลิภาพการผลิตสูง มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านประมง
- **ภาคอุตสาหกรรม** ฐานอุตสาหกรรมเดิมมีศักยภาพสูงขึ้น มีอุตสาหกรรมอนาคตที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็น ศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์และชิ้นส่วน ศูนย์ทดสอบและวิจัยพัฒนา รถยนต์และชิ้นส่วนเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น
- **ภาคบริการ** ธุรกิจบริการเดิมได้รับการพัฒนายกระดับคุณภาพและศักยภาพให้สูงขึ้น เช่น การขนส่ง ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล และส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียน เมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวและบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงิน การศึกษานานาชาติ และบริการด้านโลจิสติกส์
- **วิสาหกิจและการดำเนินธุรกิจ** วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็ง เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ
- **คนไทยในอนาคต** มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม ชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

แผนภาพที่ 3-3: กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี



ที่มา: NESDB, กระทรวงการคลัง

จากเป้าหมายอนาคตประเทศไทย พ.ศ. 2580 ข้างต้น นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ: กรอบการพัฒนาระยะยาว 6 ด้าน คือ

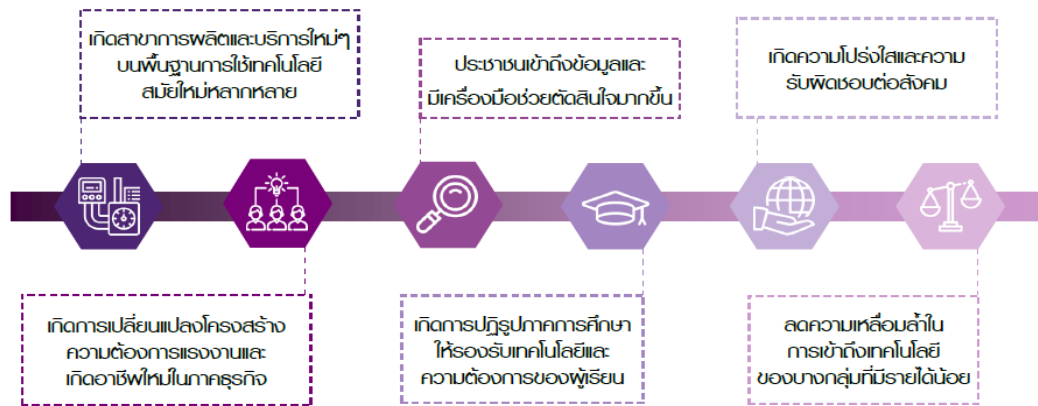
- 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์และแนวโน้มในระดับโลกที่จะมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมและการจ้างงานของประเทศไทยโดยตรง คือ การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันจะมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างมาก โดยเทคโนโลยีที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ฐานชีวภาพ ฐานดิจิทัล และฐานฟิสิกส์ ซึ่งในอนาคตจะเป็นโลกของนวัตกรรมที่ผสมผสานทั้ง 3 เทคโนโลยีนี้ เรียกว่า “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก” (Disruptive Technology) โดยเทคโนโลยีเปลี่ยนโลกดังกล่าวนี้มีบทบาทสำคัญทั้งในโลกปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- 1) กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและคอมพิวเตอร์
- 2) กลุ่มเทคโนโลยีการแพทย์และเทคโนโลยีชีวภาพ และ
- 3) กลุ่มเทคโนโลยีพลังงาน มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างพลังงานทางเลือกและแหล่งพลังงานใหม่

ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวในอนาคตจะส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลกและประเทศไทยด้วยเช่นกัน โดยผลกระทบดังกล่าวแสดงในแผนภาพที่ 3-4

แผนภาพที่ 3-4: ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี



ที่มา : NESDB

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพที่ 3-5

แผนภาพที่ 3-5: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ยุทธศาสตร์ที่ 1*	ยุทธศาสตร์ที่ 2*	ยุทธศาสตร์ที่ 3*	ยุทธศาสตร์ที่ 4
การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	การสร้างความเป็นธรรมและ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	การสร้างความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน	การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6	ยุทธศาสตร์ที่ 7	ยุทธศาสตร์ที่ 8
การเสริมสร้างความมั่นคง แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน	การบริหารจัดการในภาครัฐ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์	การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 9	ยุทธศาสตร์ที่ 10		
การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ	ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อ การพัฒนา		

หมายเหตุ: * มีความเชื่อมโยงต่อการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนด โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้านาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เพิ่มทักษะใหม่ด้วยการ re-skill และเพิ่มทักษะด้าน STEM¹ ให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ตัวชี้วัด (KPIs)

- มิติคคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น
- มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 - 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ และกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงานสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ตัวชี้วัด (KPIs)

- มิติคคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น
- มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

¹ STEM ย่อมาจากสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และ คณิตศาสตร์ (Mathematics)

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ตัวชี้วัด (KPIs)

- ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ตัวชี้วัด (KPIs)

- ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power)

● แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน (เช่น ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน มีสภาพยากจน ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย) ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงานเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางด้านแรงงาน ตั้งแต่ระดับ Agenda ไปสู่ระดับ Function และระดับ Area

- พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

- พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่อุตสาหกรรมเป้าหมายที่สอดคล้องกับศักยภาพของประเทศและสร้างประโยชน์อย่างสูงต่อเศรษฐกิจ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งต้องเป็นอุตสาหกรรมประเภทใหม่ที่ไม่เคยมีการผลิตหรือการให้บริการในประเทศมาก่อน หรือเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่หรือใช้ความรู้ในการผลิตขั้นสูงเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรม

- ยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงได้มีการกำหนดทิศทางและจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

- พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98 / 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจในด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ และปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 131 ตอนที่ 87 ก วันที่ 26 ธันวาคม 2557 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน

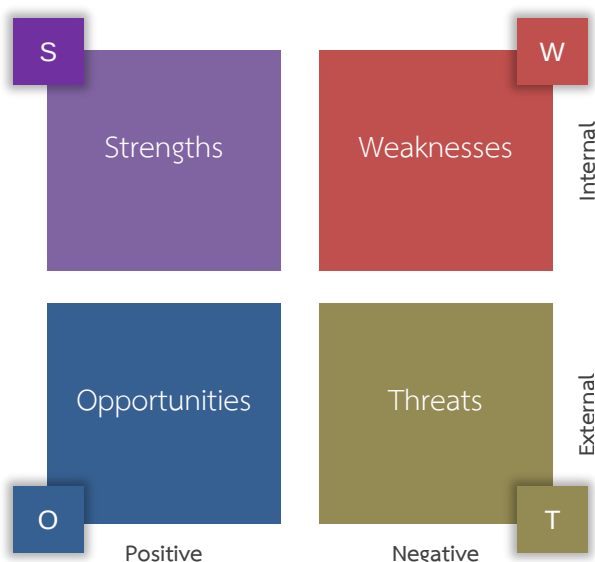
ทั้งนี้ การศึกษาในส่วนนี้ รวมถึงการศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ การกำหนดทิศทางของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดเพื่อแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

3.2.2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ/ผู้บริหาร

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ/ผู้บริหารของสถานประกอบการใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม ทิศทางและแนวโน้มการจ้างงาน ความต้องการแรงงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาประกอบการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงาน

3.2.3 ทำการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แผนภาพที่ 3-6: วิธีการจัดทำ SWOT Analysis



1) วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายใน ที่ส่งผลการดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงใน 4 ประเด็น คือ

(1) S = Strengths หมายถึง จุดแข็ง คือสิ่งที่เด่นชัด เป็นข้อเด่น กล่าวคือเป็นศักยภาพขององค์กร เช่น บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องสงวนไว้ให้ยั่งยืนเคียงคู่กับองค์กร เพราะจุดแข็งจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

(2) W = Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน คือปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยภายในเป็นปัจจัยตัวเดียวกับจุดแข็ง แต่พิจารณาแล้วว่าปัจจัยนั้นเกิดปัญหา เช่น ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องกำจัด แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการแข่งขัน

(3) O = Opportunities หมายถึง โอกาส กล่าวคือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ดี หรือทางบวกหรือเอื้อต่อองค์กร เช่น นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า

(4) T = Threats หมายถึง อุปสรรค คือปัจจัยภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงและที่มีผลกระทบทางลบทำให้องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามการเติบโตหรือความก้าวหน้า ขององค์กร ถ้าพบต้องรีบแก้ไข

3.2.4 จัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แผนที่ยุทธศาสตร์ แผนงาน ตัวชี้วัด ข้อเสนอแนะ และปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นสามารถกำหนดขั้นตอนเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis)
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Statement)
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดพันธกิจ (Mission Statement)
- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues or Strategic Theme)
- ขั้นตอนที่ 5 กำหนดเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Goal & Strategic Objective)
- ขั้นตอนที่ 6 กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)
- ขั้นตอนที่ 7 กำหนดกลยุทธ์และแผนงาน (Strategy and Action Plan)

เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1-6 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะสามารถดำเนินการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในขั้นตอนที่ 7 ได้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและข้อจำกัดมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกกลยุทธ์ได้ 4 ลักษณะ คือ

(1) กลยุทธ์จุดแข็ง – โอกาส (S-O Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือขยายที่ต้องใช้ ศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ และใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุน การดำเนินงานด้านแรงงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในอนาคตได้

(2) กลยุทธ์จุดแข็ง – อุปสรรค (S-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็ง คือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เผชิญ

(3) กลยุทธ์จุดอ่อน – โอกาส (W-O Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อน โดยใช้ ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะสั้นเปลี่ยนตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สู่ตำแหน่ง S-O และให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

(4) กลยุทธ์จุดอ่อน – อุปสรรค (W-T Strategy) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

3.25 แผนแนวทางในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565

ความสำคัญกับการติดตามประเมินผล ตัวชี้วัดที่เป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งได้แก่ การประเมินผลถึง บริบท หรือที่มาของแผนงานหรือโครงการ ตัวชี้วัดในขั้นตอนการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น ตัวชี้วัดในขั้นตอน กิจกรรมหรือกระบวนการ และตัวชี้วัดที่เป็นผลของการปฏิบัติ หรือตัวชี้วัดที่เป็นผลสำเร็จ ประกอบด้วย ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome)

แนวทางในการปฏิบัติ ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน หากพบว่า ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย ต้องพยายามปรับแผนการดำเนินงานให้สามารถผลักดันเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้หากพบว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและพบว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่ำ ต้องพยายามยกระดับเกณฑ์หรือระดับเป้าหมายให้สูงขึ้น การพยายามปรับมาตรฐานหรือการพยายามยกระดับ เป้าหมายหรือระดับเกณฑ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานหรือปรับมาตรฐานให้สูงขึ้น

3.2.6 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนใน อุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX รวมทั้งการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ในข้อ 3.2.1-3.2.5 มาประมวลผล ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากการรวบรวมข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ใน การขับเคลื่อนการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ทั้งนี้ วิธีการดำเนินงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แสดงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานดังแผนภาพที่ 3-7

แผนภาพที่ 3-7: วิธีการดำเนินงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

3.3 แผนการดำเนินโครงการและการจัดกิจกรรม

การดำเนินงานได้กำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3-1: แผนการดำเนินงาน

แผนงาน/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินงาน (เดือน/วัน)																	
	เดือนที่ 1						เดือนที่ 2						เดือนที่ 3					
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
1. ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์นโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน						X												
2. ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง						X												
สรุปรายงานงวดที่ 1						X												
3. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ/ผู้บริหารในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก						X	X	X	X	X	X	X						
4. กำหนดกรอบแนวคิดขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในภาพรวมและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ECC)							X	X	X	X	X	X						
สรุปรายงานงวดที่ 2												X						
5. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 4.0 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)												X	X	X	X	X	X	
6. จัดทำแนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน และแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565												X	X	X	X	X	X	
7. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC																X	X	X
สรุปรายงานงวดที่ 3																		X

สถานการณ์ทั่วไปด้านแรงงาน
ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

บทที่ 4

สถานการณ์ทั่วไปด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4.1 ภาพรวมสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4.1.1 ภาพรวมสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

กำลังแรงงานรวมของจังหวัดชลบุรีในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,047,088 คน แบ่งเป็น เพศชาย 578,201 คน และเพศหญิง 468,887 คน ซึ่งโดยรวมเป็นผู้มีงานทำ 1,039,580 คน เป็นผู้ว่างงาน 7,324 คน และเป็นกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลเพียง 367 คน ทั้งนี้ เมื่อรวมผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอีก จำนวน 414,068 คน ซึ่งแบ่งเป็น ผู้ที่ทำงานบ้าน 137,504 คน ผู้ที่เรียนหนังสือ 92,908 คน และอื่น ๆ จำนวน 183,656 คน จะมีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดชลบุรีทั้งสิ้น 1,461,156 คน ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1: กำลังแรงงานรวมจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560

สถานภาพแรงงาน	กำลังคน	กำลังแรงงานปัจจุบัน	รวม	ชาย	หญิง
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป			1,461,156	726,789	734,367
กำลังแรงงานรวม			1,047,088	578,201	468,887
	กำลังแรงงานปัจจุบัน		1,046,905	578,018	468,887
		ผู้มีงานทำ	1,039,580	573,869	465,711
		ผู้ว่างงาน	7,324	4,148	3,176
	กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล		367	367	0
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน			414,068	148,588	265,480
	ทำงานบ้าน		137,504	10,186	127,318
	เรียนหนังสือ		92,908	45,416	47,492
	อื่นๆ		183,656	92,986	90,671

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 350,956 คน รองลงมา เป็นประชากรที่จบระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย และต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 258,266 214,325 และ 194,979 ตามลำดับ ส่วนประชากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวน 106,817 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ จำนวน 21,174 คน สายวิชาชีพ 8,825 คน และสายวิชาการศึกษา 31,196 คน ทั้งนี้ ยังมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่ได้เรียนจำนวน 53,419 คน ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2: ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2560		
	รวม	ชาย	หญิง
รวม	1,461,156	726,789	734,367
ไม่ได้เรียน	53,419	22,855	30,564
ต่ำกว่าประถมศึกษา	194,979	91,467	103,512
ประถมศึกษา	258,266	127,096	131,170
มัธยมศึกษาตอนต้น	350,956	183,352	167,604
มัธยมศึกษาตอนปลาย	214,325	107,190	107,135
สายสามัญ	72,642	38,190	34,452
สายอาชีวศึกษา	693	693	0
สายวิชาการศึกษา	148,384	66,754	81,630
อุดมศึกษา	106,817	60,476	46,341
สายวิชาการ	21,174	7,054	14,121
สายวิชาชีพ	8,825	5,043	3,783
สายวิชาการศึกษา	31,196	17,139	14,057
อื่นๆ	1,461,156	726,789	734,367
ไม่ทราบ	53,419	22,855	30,564

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.1.2 ภาพรวมสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดระยอง

กำลังแรงงานรวมของจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 555,459 คน แบ่งเป็น เพศชาย 319,173 คน และเพศหญิง 236,286 คน ซึ่งโดยรวมเป็นผู้มีงานทำ 549,166 คน เป็นผู้ว่างงาน 5,744 คน และเป็นกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลเพียง 1,097 คน ทั้งนี้ เมื่อรวมผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอีกจำนวน 183,670 คน ซึ่งแบ่งเป็น ผู้ที่ทำงานบ้าน 68,660 คน ผู้ที่เรียนหนังสือ 45,658 คน และอื่น ๆ จำนวน 69,352 คน จะมีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดระยองทั้งสิ้น 739,129 คน ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3: กำลังแรงงานรวมจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560

สถานภาพแรงงาน	กำลังคน	กำลังแรงงานปัจจุบัน	รวม	ชาย	หญิง
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป			739,129	372,864	366,265
กำลังแรงงานรวม			555,459	319,173	236,286
	กำลังแรงงานปัจจุบัน		554,910	318,944	235,966
		ผู้มีงานทำ	549,166	315,236	233,931
		ผู้ว่างงาน	5,744	3,708	2,036
	กำลังแรงงานที่รอ ฤดูกาล		1,097	458	1,278
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน			183,670	53,692	129,979
	ทำงานบ้าน		68,660	2,161	66,500
	เรียนหนังสือ		45,658	21,840	23,817
	อื่นๆ		69,352	29,691	39,662

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 144,425 คน รองลงมา เป็นประชากรที่จบระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 135,600 129,579 และ 92,251 ตามลำดับ ส่วนประชากรที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีจำนวน 70,405 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ จำนวน 12,410 คน สายวิชาชีพ 3,122 คน และสายวิชาการศึกษา 2,751 คน ทั้งนี้ ยังมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่ได้เรียนจำนวน 39,748 คน ดังแสดงในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4: ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2560		
	รวม	ชาย	หญิง
รวม	739,129	372,864	366,265
ไม่ได้เรียน	39,748	19,124	20,624
ต่ำกว่าประถมศึกษา	135,600	55,434	80,166
ประถมศึกษา	129,579	68,561	61,018
มัธยมศึกษาตอนต้น	144,425	77,748	66,677
มัธยมศึกษาตอนปลาย	92,251	48,427	43,824
สายสามัญ	31,608	19,202	12,406
สายอาชีวศึกษา	562	0	562
สายวิชาการศึกษา	77,870	35,908	41,962
อุดมศึกษา	70,405	40,860	29,544
สายวิชาการ	12,410	4,682	7,728
สายวิชาชีพ	3,122	1,829	1,294
สายวิชาการศึกษา	2,751	1,547	1,204
อื่นๆ	739,129	372,864	366,265
ไม่ทราบ	39,748	19,124	20,624

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.1.3 ภาพรวมสถานการณ์ปัจจุบันด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

กำลังแรงงานรวมของจังหวัดฉะเชิงเทราในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 432,745 คน แบ่งเป็นเพศชาย 244,279 คน และเพศหญิง 188,465 คน ซึ่งโดยรวมเป็นผู้มีงานทำ 430,563 คน เป็นผู้ว่างงานเพียง 2,181 คน และไม่มีกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลเพียง ทั้งนี้ เมื่อรวมผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอีก จำนวน 223,384 คน ซึ่งแบ่งเป็น ผู้ที่ทำงานบ้าน 89,524 คน ผู้ที่เรียนหนังสือ 42,214 คน และอื่น ๆ จำนวน 91,646 คน จะมีจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดฉะเชิงเทราทั้งสิ้น 656,128 คน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5: กำลังแรงงานรวมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ พ.ศ. 2560

สถานภาพแรงงาน	กำลังคน	กำลังแรงงานปัจจุบัน	รวม	ชาย	หญิง
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป			656,128	319,973	336,155
กำลังแรงงานรวม			432,745	244,279	188,465
	กำลังแรงงานปัจจุบัน		432,745	244,279	188,465
		ผู้มีงานทำ	430,563	242,772	187,791
		ผู้ว่างงาน	2,181	1,508	674
	กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล		0	0	0
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน			223,384	75,694	147,690
	ทำงานบ้าน		89,524	9,165	80,358
	เรียนหนังสือ		42,214	22,008	20,206
	อื่นๆ		91,646	44,520	47,126

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษา ที่สำเร็จ ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 151,790 คน รองลงมา เป็นประชากรที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 149,628 140,032 และ 82,821 ตามลำดับ ส่วนประชากรที่สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษา มีจำนวน 25,943 คน โดยแบ่งเป็น สายวิชาการ จำนวน 13,764 คน และสายวิชาการศึกษา 3,016 คน แต่อย่างไรก็ตาม ในจำนวนนี้ ไม่มีผู้สำเร็จสายวิชาชีพ ทั้งนี้ ยังมีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่ได้เรียนจำนวน 19,033 คน ดังแสดงในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6: ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2560

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2560		
	รวม	ชาย	หญิง
รวม	656,128	319,973	336,155
ไม่ได้เรียน	19,033	6,819	12,214
ต่ำกว่าประถมศึกษา	151,790	65,172	86,618
ประถมศึกษา	140,032	73,564	66,468
มัธยมศึกษาตอนต้น	149,628	83,043	66,585
มัธยมศึกษาตอนปลาย	82,821	40,244	42,577
สายสามัญ	26,181	13,851	12,329
สายอาชีวศึกษา	0	0	0
สายวิชาการศึกษา	43,920	16,790	27,130
อุดมศึกษา	25,943	14,732	11,211
สายวิชาการ	13,764	3,771	9,993
สายวิชาชีพ	0	0	0
สายวิชาการศึกษา	3,016	1,987	1,030
อื่นๆ	656,128	319,973	336,155
ไม่ทราบ	19,033	6,819	12,214

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.2 อุปสงค์และอุปทานกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากกว่าจำนวนกำลังแรงงานที่สามารถผลิตได้ โดยคาดการณ์ว่าเมื่อมีการพัฒนาพื้นที่ EEC จะมีกำลังแรงงานทั้งประเทศเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 3.5 แสนคน ในขณะที่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4.2 แสนคน โดยจังหวัดในพื้นที่ EEC จะมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4.4 หมื่นคน น้อยกว่าความต้องการแรงงานที่เฉลี่ยเพิ่มขึ้นปีละ 5.4 หมื่นคน ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มที่ความต้องการแรงงานจะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากำลังแรงงานที่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ดังแสดงในตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7: ประมาณการกำลังแรงงานและความต้องการแรงงาน
ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในปี พ.ศ. 2560 – 2564

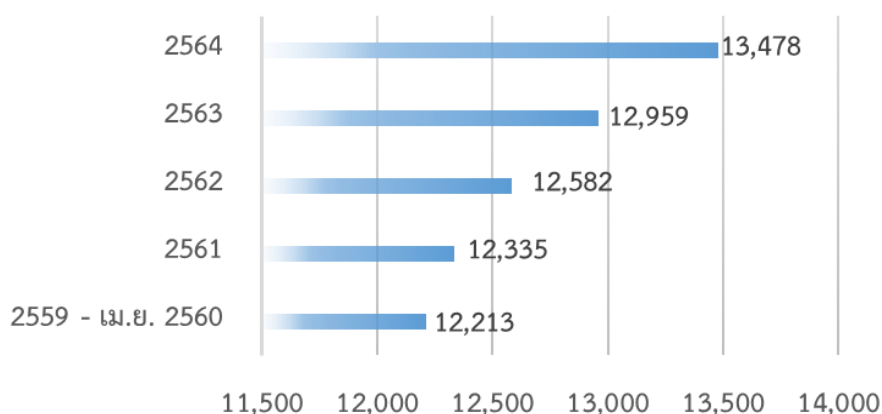
	2560F	2561F	%YOY	2562F	%YOY	2563F	%YOY	2564F
กำลังแรงงาน								
ภาพรวมประเทศ (ก่อน EEC)	38,498,759	38,943,671	1.16	39,400,945	1.17	39,829,464	1.09	40,265,065
ภาพรวมประเทศ (EEC)	38,498,759	39,036,048	1.40	39,617,921	1.49	40,263,505	1.63	40,929,201
ส่วนต่าง	-	92,377		216,976		434,041		664,136
อัตราการเติบโต	-	-		1.35		1		0.53
พื้นที่ 3 จังหวัด (ก่อน EEC)	2,440,939	2,454,537	0.56	2,468,552	0.57	2,481,213	0.51	2,494,086
พื้นที่ 3 จังหวัด (EEC)	2,440,939	2,464,545	0.97	2,498,631	1.38	2,536,882	1.53	2,576,482
ส่วนต่าง	-	10,008		30,079		55,669		82,396
อัตราการเติบโต	-	-		2.01		0.85		0.48
การจ้างงาน								
ภาพรวมประเทศ (ก่อน EEC)	37,977,653	38,279,843	0.80	38,593,051	0.82	38,868,258	0.71	39,148,295
ภาพรวมประเทศ (EEC)	37,977,653	38,406,475	1.13	38,869,659	1.21	39,382,118	1.32	39,908,924
ส่วนต่าง	-	126,631		276,608		513,860		760,629
อัตราการเติบโต	-	-		1.18		0.86		0.4
พื้นที่ 3 จังหวัด (ก่อน EEC)	2,041,038	2,057,532	0.81	2,074,703	0.83	2,089,870	0.73	2,105,371
พื้นที่ 3 จังหวัด (EEC)	2,041,038	2,069,921	1.42	2,111,164	1.99	2,157,753	2.21	2,206,259
ส่วนต่าง	-	12,389		36,461		67,882		100,888
อัตราการเติบโต	-	-		1.94		0.86		0.49

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความต้องการแรงงานสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ อุตสาหกรรมที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุนใหม่ และอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอยู่เดิม (ไม่ได้ขอรับการส่งเสริมการลงทุน) สำหรับอุตสาหกรรมที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุนใหม่ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นแรงงานที่ต้องมีความรู้และทักษะระดับสูง โดยในปี พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 มีโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนรวมทั้งสิ้น 224 โครงการ โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 12,213 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 0.6 ของกำลังแรงงานรวมทั้ง 3 จังหวัด ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเพิ่มขึ้นเป็น 13,478 คน ในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการผลิตบุคลากรให้พอเพียงและมีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว แสดงดังแผนภาพที่ 4-1

**แผนภาพที่ 4-1: ประเมินการความต้องการแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
ที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ EEC ในปี พ.ศ. 2560 – 2564**

หน่วย: คน



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4.3 ความต้องการพัฒนากำลังคนและแนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4.3.1 ความต้องการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในกลุ่ม 5 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเดิม (First S-curve) จำนวน 9,544 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 78.15 ของความต้องการทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการสูงสุด จำนวน 4,612 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จำนวน 3,043 คน อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน 1,218 คน อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 406 คน และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จำนวน 265 คน ในขณะที่ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีความต้องการแรงงาน 2,669 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.85 ของความต้องการทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 1,479 คน รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ จำนวน 677 คน อุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน 381 คน และอุตสาหกรรมแพทย์ครบวงจร จำนวน 132 คน ดังแสดงในตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8: ความต้องการแรงงานของบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ EEC ในช่วงปี พ.ศ. 2559 – เมษายน พ.ศ. 2560 จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

หน่วย: คน

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโครงการ	ความต้องการแรงงาน	คุณสมบัติ
รวม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	224	12,213	
5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve)	123	9,544	
1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	32	4,612	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การตลาด)/ อาชีวศึกษา (ช่างกลโรงงาน ช่างเทคนิค/แม่พิมพ์/ ฝ้ายวัดและควบคุม)/ แรงงานทั่วไป (ความรู้ ป.6-ม.6)
2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	27	3,043	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า วิศวกรรมศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)/ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ
3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	9	265	ปริญญาตรี แพทย์ศาสตร์/ ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาล/ ประกาศนียบัตรแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก/ นักเทคนิคการแพทย์/บุคลากรสนับสนุน (อาชีวศึกษา)
4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	16	406	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม/ ไฟฟ้า/ เครื่องกล เกษตรศาสตร์ พืชสวน อาชีวศึกษาเครื่องกล ไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมบำรุง เทคนิค ช่างเครื่อง ช่างคอมพิวเตอร์ เคมีปฏิบัติ ควบคุมคุณภาพควบคุมวัตถุดิบ/ แรงงานทั่วไป ความรู้ระดับ ป.6-ม.6
5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	39	1,218	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม/ ไฟฟ้า/ เครื่องกล บริหารธุรกิจ อาชีวศึกษา เกษตร/ประมง และแรงงานทั่วไป ระดับ ป.6-ม.6

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนโครงการ	ความต้องการแรงงาน	คุณสมบัติ
5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)	101	2,669	
1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	-	-	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล คอมพิวเตอร์ การผลิต ควบคุม/ อาชีวศึกษา เทคนิค แรงงานทั่วไป (ป.6-ม.6)
2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	19	677	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ และบริหารธุรกิจ
3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	63	1,479	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์เคมี วิทยาศาสตร์เคมี/ อาชีวช่างกล ช่างเชื่อม ช่างโลหะ/ แรงงานทั่วไป (ป.6-ม.6)
4) อุตสาหกรรมดิจิทัล	11	381	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า วิศวกรรมศาสตร์ (คอมพิวเตอร์)/ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ
5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	8	132	ปริญญาตรี แพทย์ศาสตร์ / ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาล/ เกษตร/ นักวิทยาศาสตร์และห้องแล็บ/ นักเทคนิคการแพทย์/บุคลากรสนับสนุน (อาชีวศึกษา)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

อย่างไรก็ดี ความต้องการของตลาดแรงงานสามารถดูดซับแรงงานในระดับ ปวส. มากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งสามารถใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในพื้นที่ EEC ให้บรรลุเป้าหมายได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ แนวโน้มความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษาในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2560 – 2564 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ 15 ต่อปี โดยมีความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 175,525 คน โดยจำแนกเป็นแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมากที่สุด จำนวน 35,023 คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ รวมจำนวน 34,311 คน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ รวมจำนวน 33,820 คน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมจำนวน 20,553 คน อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ รวมจำนวน 15,860 คน อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ รวมจำนวน 11,331 คน อุตสาหกรรมดิจิทัล รวมจำนวน 9,768 คน อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร รวมจำนวน 8,018 คน อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ รวมจำนวน 6,806 คน และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร รวมจำนวน 35 คน ดังแสดงในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9: ประมาณการภาพรวมความต้องการแรงงานอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2560 – 2564

หน่วย :คน

กลุ่ม First S - Curve	เป้ารวม	2560	2561	2562	2563	2564
1. ยานยนต์สมัยใหม่	34,311	6,628	6,832	6,852	6,525	7,474
2. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	33,820	4,541	5,523	6,852	7,430	9,474
3. การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	20,553	2,382	3,770	4,325	4,553	5,523
4. การแปรรูปอาหาร	8,018	985	1,253	1,563	1,853	2,364
5. เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	6,806	745	856	1,253	1,850	2,102
จำนวนรวม	103,508	15,281	18,234	20,845	22,211	26,937

กลุ่ม New S - Curve	เป็ารวม	2560	2561	2562	2563	2564
6. หุ่นยนต์	15,860	2,253	2,183	3,352	3,531	4,541
7. การบินและโลจิสติกส์	11,331	1,803	2,414	2,148	2,281	2,685
8. เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	35,023	5,187	5,543	7,256	7,903	9,134
9. ดิจิทัล	9,768	1,556	2,136	2,202	1,558	2,316
10. การแพทย์ครบวงจร	35	5	5	5	10	10
จำนวนรวม	72,017	10,804	12,281	14,963	15,283	18,686
จำนวนรวม ทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	175,525	26,085	30,515	35,808	37,494	45,623

ที่มา: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

4.3.2 ความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มศักยภาพให้กับกำลังแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่าจำนวนสถานศึกษาและกำลังแรงงานในอนาคตทั้ง 3 จังหวัดในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้ หากพิจารณาจำนวนนักเรียน จะพบว่าจังหวัดชลบุรีมีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในทุกระดับการศึกษามากกว่าทั้งสองจังหวัด โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนมากกว่าจังหวัดฉะเชิงเทราและระยอง เท่ากับ 1.9 และ 2.9 เท่า ตามลำดับ โดยจังหวัดชลบุรีเป็นกำลังสำคัญในการผลิตบุคลากรทางการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10: จำนวนสถานศึกษา และจำนวนนักเรียน/นักศึกษา ในพื้นที่ EEC ปี พ.ศ. 2560

หน่วย: แห่ง

จำนวนสถานศึกษา	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ระยอง	รวม
ประถมศึกษา	302	275	204	781
มัธยมศึกษา	30	31	19	80
อาชีวศึกษา	15	33	11	59
อุดมศึกษา	1	5	3	9

หน่วย: คน

จำนวนนักเรียน/นักศึกษา	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ระยอง	รวม
ก่อนประถมศึกษา	14,370	56,870	26,191	97,431
ประถมศึกษา	44,729	127,554	66,039	238,322
มัธยมศึกษาตอนต้น	13,411	56,974	29,426	99,811
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14,856	55,508	22,814	93,178
อาชีวศึกษา	14,123	48,000	18,129	80,252
อุดมศึกษา	8,094	51,499	924	60,517

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เมื่อพิจารณาแนวโน้มความสามารถในการผลิตแรงงานระดับอาชีวศึกษาของ 3 จังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า การผลิตแรงงานอาชีวศึกษาสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในปี พ.ศ.2560 – 2564 มีจำนวน 119,243 คน โดยในปี พ.ศ. 2560 สามารถผลิตได้ 20,290 คน และปี พ.ศ. 2564 คาดการณ์ว่าสามารถผลิตได้ 26,868 คน หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 12.4 ต่อปี ดังแสดงในตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11: เป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ด้านแรงงาน ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ปี พ.ศ. 2560 – 2564

หน่วย: คน

จังหวัด	เป้าหมาย	2560	2561	2562	2563	2564
ชลบุรี	40,562	7,523	7,652	8,235	8,360	8,792
ระยอง	43,523	7,532	8,536	8,752	8,952	9,751
ฉะเชิงเทรา	35,158	5,235	6,452	7,523	7,623	8,325
รวม 3 จังหวัด	119,243	20,290	22,640	24,510	24,935	26,868

ที่มา: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษาในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยรวมของ 3 จังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในปี พ.ศ. 2560-2564 พบว่า ความต้องการแรงงานมากกว่าการผลิตแรงงาน จำนวน 56,462 คน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะต้องมีการพัฒนาแรงงานในระดับอาชีวศึกษาสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เพียงพอ อย่างไรก็ตาม คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 – 2564) เสนอโดยกระทรวงศึกษาธิการแล้ว เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ดังแสดงในตารางที่ 4-12 และแผนภาพที่ 4-2

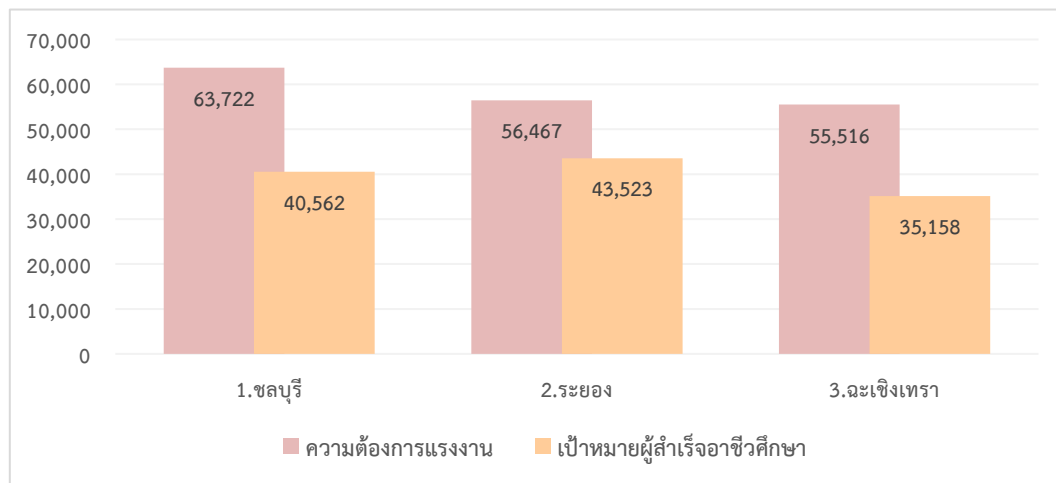
ตารางที่ 4-12: ภาพรวมเป้าหมายเปรียบเทียบความต้องการแรงงานกับเป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัด EEC ปี พ.ศ. 2560 – 2564

หน่วย: คน

จังหวัด	ความต้องการแรงงาน	เป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษา	ความต้องการมากกว่าการผลิต
ชลบุรี	63,722	40,562	23,160
ระยอง	56,467	43,523	12,944
ฉะเชิงเทรา	55,516	35,158	20,358
รวม 3 จังหวัด	175,705	119,243	56,462

ที่มา: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

**แผนภาพที่ 4-2: เป้าหมายความต้องการแรงงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายผู้สำเร็จอาชีวศึกษา
ใน 3 จังหวัด EEC ปี พ.ศ. 2560 – 2564**



ที่มา: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สำหรับความสามารถในการผลิตแรงงานระดับปริญญาในพื้นที่ 3 จังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า สถาบันการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัด สามารถผลิตแรงงานสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในปี พ.ศ. 2559 ได้จำนวน 4,297 คน แบ่งเป็นปริญญาตรี 3,763 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 87.6 และปริญญาโท 534 คน หรือร้อยละ 12.4 ดังแสดงในตารางที่ 4-13

ทั้งนี้ สถานศึกษาในพื้นที่สามารถจัดเตรียมหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องได้ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม ในบางสาขาอุตสาหกรรมนั้น ยังมีเพียงบางสถานศึกษาเท่านั้นที่มีศักยภาพในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากำลังแรงงานซึ่งจำเป็นต้องพึ่งพาเครือข่ายสถานศึกษานอกพื้นที่ที่มีศักยภาพเพียงพอร่วมด้วยอย่างบูรณาการ

**ตารางที่ 4-13: จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรม
เป้าหมาย ในพื้นที่ EEC ปี พ.ศ. 2559**

หน่วย: คน

สถานศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
มหาวิทยาลัยบูรพา	2,553	480	3,033
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา	690	30	720
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	219	1	220
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	289	19	308
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี	12		12
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ถาวร-อุษา ประภา (ศูนย์พญา)		4	4
รวม	3,763	534	4,297

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4.4 แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อบรรลุเป้าหมายในการยกระดับการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัยและเทคโนโลยีในพื้นที่ 3 จังหวัดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี ได้ให้ความสำคัญกับ 4 ทิศทางหลักในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ผลิตบุคลากร และสร้างความรู้ ตามความต้องการของตลาด โดยเฉพาะงานที่มีรายได้สูง สำหรับคนทั่วไป ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา จบมาแล้วไม่มีงานทำหรือการทำงานต่างระดับ
- ผู้ประกอบการเอกชนประสานงานโดยตรงกับสถาบันการศึกษา โดยมีหน่วยงานของรัฐคอยเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเปิดช่องว่างทำให้เกิดความเป็นไปได้
- ระดมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและศูนย์เทคโนโลยีชั้นนำทั่วโลก มาร่วมมือกับสถาบันการศึกษาไทย และเชิญชวนผู้เชี่ยวชาญเข้ามาทำงานและฝึกอบรมบุคลากรไทย
- ร่วมมือกับนักลงทุนเอกชนชั้นนำของโลก ผลิตบุคลากรสนองความต้องการของภูมิภาค โดยเฉพาะในด้านการบิน ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การท่องเที่ยว และการแพทย์

การพัฒนาศักยภาพตามแผนนี้ ประกอบไปด้วย 1) แนวทางการพัฒนาระยะเร่งด่วน (ปี พ.ศ. 2560-2561) และ 2) แนวทางการพัฒนาระยะปานกลาง (ปี พ.ศ. 2562-2564)

1) แนวทางการพัฒนาระยะเร่งด่วน (ปี พ.ศ. 2560-2561) เน้นการพัฒนาศักยภาพสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

- การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา เช่น สนับสนุนอาจารย์/นักวิจัยชั้นนำจากสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ การจัดตั้งมหาวิทยาลัย การพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยกับนักวิจัย ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สวทช.
- การจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับฝึกอบรมครูผู้สอน ปรับหลักสูตรในสองปีสุดท้ายของการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานที่ต้องการเพิ่มทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว และจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ เช่น การพัฒนาศักยภาพทางการบินและการศึกษา การจัดทำหลักสูตรที่ศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพรองรับ EEC การจัดทำแพลตฟอร์มและเครื่องมือออกแบบวิศวกรรมดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันการบินพลเรือน สกรศ. ร่วมกับ มจร. และราชภัฏราชนครินทร์ สศต. วิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- การรับรองมาตรฐาน/ คุณภาพวิชาชีพที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Skill Sets & Competencies) ตามความต้องการจ้างงานและการพัฒนาในพื้นที่ โดยเฉพาะในส่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น การจัดตั้งสนามทดสอบทดลอง (Testbed) นวัตกรรมโอไอทีและระบบอัตโนมัติในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา สวทช.

- พัฒนาการวิจัย และเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC School) เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางด้านภาษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการประกอบอาชีพ 10 อุตสาหกรรม การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สพฐ. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา สปป.ระยอง เขต 1 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สวทช.

2) แนวทางการพัฒนาระยะปานกลาง (ปี พ.ศ. 2562-2564) โดยการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ไม่จำเป็นต้องใช้ปริญญาในการประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 70 ของกำลังแรงงาน และกลุ่มที่จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ขั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 30 ของกำลังแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- เปิดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการรองมาตรฐาน เช่น การพัฒนาหลักสูตรและผลิตบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงระบบราง ตามมาตรฐานระดับนานาชาติเพื่อรองรับ EEC การพัฒนาหลักสูตรและผลิตบุคลากรด้านการปรับเทียบและซ่อมเครื่องมือวัดอากาศยาน ตามมาตรฐานระดับนานาชาติเพื่อรองรับ EEC การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะร่วมกับหน่วยงานด้านช่างเทคนิคตามความต้องการเฉพาะของสถานประกอบการใน EEC ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สศต. วิทยาลัยการอาชีพพนสนธิคม วิทยาลัยเทคนิคพญา
- จัดให้มีห้องแล็บกลางเพื่อใช้ในฝึกอบรมแรงงาน ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และ สวทช.
- การเตรียมบุคลากร เช่น การวิจัย พัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจของสินค้าเกษตร การพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือและแรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ศูนย์อาชีวศึกษาภาคตะวันออก สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สำนักงานเกษตร จังหวัดระยอง วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา สปป.ระยอง เขต 1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นต้น
- การจัดตั้งสถานศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์วิจัย เช่น จัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานานาชาติ ศูนย์นวัตกรรมอาหารจากผลิตผลเกษตรภาคตะวันออก ศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพคลัสเตอร์หุ่นยนต์ ศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) เพื่อรองรับ EEC ศูนย์ทดสอบใบอนุญาตมาตรฐานวิชาชีพด้านออกแบบนวัตกรรมยานยนต์ ตามมาตรฐานระดับนานาชาติเพื่อรองรับ EEC ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี ร่วมกับสปป.ชลบุรี เขต1 (ร.ร.วอนนาศัพท์) วิทยาลัยเทคนิคพญา เป็นต้น
- สำรวจศักยภาพความต้องการแรงงาน ซึ่งมีกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ

- การพัฒนาทางด้านการพัฒนาการวิจัย และเทคโนโลยี เช่น ศูนย์วิจัยและพัฒนาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ศูนย์หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรมแห่งอนาคตในกลุ่มคลัสเตอร์หุ่นยนต์ ให้ทุนสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงแห่งประเทศไทย สนับสนุนนักศึกษาต่างชาติระดับปริญญาเอกให้เข้ามาศึกษาในไทย ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สวทช. เป็นต้น

นอกจากแผนงานข้างต้นแล้ว คณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ประชุมร่วมกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ทั้ง 9 แห่ง กำหนดความเชี่ยวชาญ ความพร้อมของมหาวิทยาลัย และแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การวิจัย และเทคโนโลยี เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์สมัยใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจะเป็นหลักเรื่องเครื่องกลสมัยใหม่ (Mechatronics) และสถาบันวิทยสิริเมธีสนับสนุนเรื่องแบตเตอรี่ไฟฟ้า (EV) เป็นต้น โดยจะมีการร่วมกันทำหลักสูตร อบรมบุคลากร งานวิจัย และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังแผนภาพที่ 4-3

แผนภาพที่ 4-3: แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในพื้นที่

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	มจพ.	มบ.	มทร. ตะวันออก	VIS TEC	มรร.	มก. ศรีราชา	มธ.พัทยา	มศป.
1.ยานยนต์สมัยใหม่	P	S	S	S		S	S	S
2.อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	P	P	S	S		S		S
3.การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และเชิงสุขภาพ		P	P			S		P
4.การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ		P	P	S		P		
5.การแปรรูปอาหาร	S	S	P			P		
6.หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม	P	S	S	S		S		
7.การบินและโลจิสติกส์	S	P	S			P	S	P
8.เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	S	S	S	P		S		
9.ดิจิทัล	S	P	S	P		P	S	P
10.การแพทย์ครบวงจร	S	P						

หมายเหตุ: P มีความพร้อมเป็นสถาบันหลักในการขับเคลื่อนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
S มีความพร้อมในการเป็นสถาบันสนับสนุน มจพ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มบ. มหาวิทยาลัยบูรพา
มทร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
VISTEC สถาบันวิทยสิริเมธี
มรร. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ไม่มีผู้แทนเข้าร่วมประชุม)
มก. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
มธ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยาเขตพัทยา
มศป. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อนึ่ง เมื่อแบ่งการพัฒนาแรงงานตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่ามีประเด็นเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในบางอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

- **อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่**

การพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ควรมีการให้การสนับสนุนเรื่องศูนย์ฝึกอบรม/สถาบันพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ เพื่อตอบสนองต่อการผลิตเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ โดยเน้นการ Train the Trainer และการผลิตแรงงานกลุ่มช่างและวิศวกร ที่มีทักษะ/ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอกับความต้องการของตลาด สำหรับการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ประกอบการเพื่อการปรับปรุงการผลิตรองรับเทคโนโลยีใหม่ ภาครัฐอาจริเริ่มจัดตั้งศูนย์พัฒนาชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่คลัสเตอร์ รวมถึงสนับสนุนงบประมาณในรูปกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา EV แบตเตอรี่ การออกแบบระบบและพัฒนาวัสดุ

- **อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)**

การพัฒนาแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่ และการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อก้าวภาครัฐได้มีการจัดตั้งเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECi) ส่งเสริมการวิจัย พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งภายใน EECi จะมีศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา ศูนย์กลางการวิเคราะห์ทดสอบ แหล่งพัฒนากำลังคน คลัสเตอร์นวัตกรรมต่าง ๆ โดยจุดที่น่าจะเป็นประโยชน์ คือ การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญ ระหว่างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกัน และอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง และกับสถาบันการศึกษา โดยภาครัฐควรให้การสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การให้สินเชื่อดอกเบี้ยพิเศษกับผู้ประกอบการในการปรับเปลี่ยนการผลิต ตั้งกองทุนเฉพาะร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการไทยที่มีศักยภาพให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีการใช้อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะภายใต้แบรนด์ของตนได้ รวมถึงมาตรการภาษีที่ช่วยลดหย่อนในส่วนของ Innovative and Design Research เป็นต้น

- **การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)**

การพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษด้วยกระบวนการ STAR STEMS ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเติบโตด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยผสมผสานกับการใช้ทักษะทางภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา และมหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมจัดกิจกรรม 1) ใช้หลัก STAR STEMS (Student Teacher Academic Revolution และ S-Scientific Thinking T-Technology E-English Engineering M-Moral S-Socio Geology) และ 2) ใช้กิจกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ (Situation-Based Learning) โดยมีรูปแบบของการฝึกฝนทักษะการพูด (Speaking Practice in Activities-Based Learning) และสนทนาการฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษ (Recreation and Vocabulary Activities)

● อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพิ่มมูลค่าและลดต้นทุนการผลิตทางเศรษฐกิจสินค้าเกษตรจังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา โดยใช้งบประมาณจังหวัด ผ่านสำนักงานเกษตรจังหวัด โดยเกษตรกรมีความรู้ และสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้อย่างคุ้มค่า ผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรเกี่ยวกับการพัฒนาและเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อสนับสนุนเขตผลิตไม้ผลคุณภาพ การสกัดสารธรรมชาติไม้ผลภาคตะวันออก บริหารจัดการ เพื่อยืดอายุผลไม้ การแปรรูปผลไม้เพื่อยกระดับ มาตรฐานผลิตภัณฑ์ สร้างกลุ่มเครือข่าย เกษตรกรในการนำเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อสนับสนุนเขตผลิตไม้ผล และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

● อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือและแรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านฝีมือและแรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีองค์ความรู้จากการวิจัย การบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ รวมทั้งการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอาหาร โดยมีองค์กรหลัก คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยดำเนินการ 1) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมทางด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ 2) จัดหาครุภัณฑ์การฝึกอบรมปฏิบัติการอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ 3) จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย การบริการวิชาการ ด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ 4) ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาหารและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอาหาร

● อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)

การพัฒนาบุคลากรและยกระดับเทคโนโลยีโดยจัดตั้ง Center of Robotic Excellence (CoRE) มีหน่วยงานนำร่องจำนวน 9 แห่ง อันได้แก่ สถาบันไทย-เยอรมัน สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม (FIBO) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีหน้าที่และเป้าหมายอันเกี่ยวข้องกับ Industrial Prototype, HRD, การถ่ายโอนเทคโนโลยี (Technology Transfer) ตลอดจนรับรองคุณสมบัติ System Integrator (SI) ที่จะใช้สิทธิมาตรการภาษี

● อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)

การวางแผนงานเพื่อผลิตบุคลากรในอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ ทั้งนักบิน ช่างอากาศยาน และบุคลากรเฉพาะทาง อาทิ เจ้าหน้าที่บังคับการบิน เจ้าพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน ให้เพียงพอกับความต้องการตลาด และพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง (ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรกล) ให้สามารถยกระดับทำงานผลิตที่ซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ ภาครัฐควรให้ความสำคัญร่วมผลักดันให้มีข้อตกลง (Aviation Safety Agreement) กับหน่วยงานที่ดูแลเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยสากล เพื่ออำนวยความสะดวกและให้ความมั่นใจเรื่องคุณภาพชิ้นส่วนที่ผลิต และการให้บริการของบุคลากร โดยในประเทศเองควรมีหน่วยรับรอง (Certified Body) เพื่อรับรองมาตรฐานการผลิตและมาตรฐานบริการด้วยเช่นกัน

● อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)

ในระยะกลาง ศูนย์อาเซียนศึกษาภาคตะวันออก ร่วมกับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับโครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพัฒนาบุคลากรสนับสนุนอุตสาหกรรม ปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และโลหะ โดยมีเป้าหมายบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

● อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)

เพื่อการพัฒนาแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพื้นที่ และการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ได้มีการจัดตั้งเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd) ภายในพื้นที่ EEC เพื่อใช้เป็น “สถานที่บ่มเพาะ” การเรียนรู้ และการสะสมเทคโนโลยีชั้นนำของนักวิชาการไทย และเยาวชนไทย และเกิดการลงทุนในธุรกิจดิจิทัลควบคู่กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการชักจูงนักลงทุนในธุรกิจดิจิทัล ได้แก่

1) ส่งเสริมและชักจูงการลงทุนกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศไทย จัดทำแผนการดำเนินงานชักจูงการลงทุนในกลุ่มนักลงทุนเป้าหมายที่เป็นธุรกิจชั้นนำระดับโลก โดยปัจจุบันได้มีการหารือเบื้องต้นกับนักลงทุนในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 ราย อาทิ Google, Amazon, Celestica, Seagate, IBM, Huawei, AliCloud, Cisco, Asean Korea Trade Investment และ ผู้ว่าการเทศบาลนครเมืองเสิ่นเจิ้น

2) พัฒนากำลังคนดิจิทัลรองรับนักลงทุน โดยการส่งเสริมให้ Digital Park Thailand เป็นศูนย์กลางด้านกำลังคนดิจิทัลที่สำคัญของภูมิภาคอาเซียนด้วยการดึงดูดให้เกิดชุมชน Digital Nomad และ Digital Expat ที่เป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของ Digital Tech Startup ในอาเซียน และจัดให้มีกลไกการดำเนินงานและกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลกับธุรกิจดิจิทัลไทย และ บุคลากรดิจิทัลในทุกระดับ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับธุรกิจไทย

● อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรควรมีการพัฒนาศูนย์การวิจัยและพัฒนา ร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนผู้ประกอบการตั้งแต่ระดับวิจัยในขั้นเริ่มต้นจนถึงกระบวนการนำเข้าสู่ตลาด โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยและพัฒนา การสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ประกอบการไทย ตลอดจนการจัดสิทธิบัตรและทำการตลาด การพัฒนาทักษะแรงงานที่ตอบโจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านวิศวกรรมทางการแพทย์ อิเล็กทรอนิกส์ และทักษะในด้านการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรมเป้าหมาย

บทที่ 5

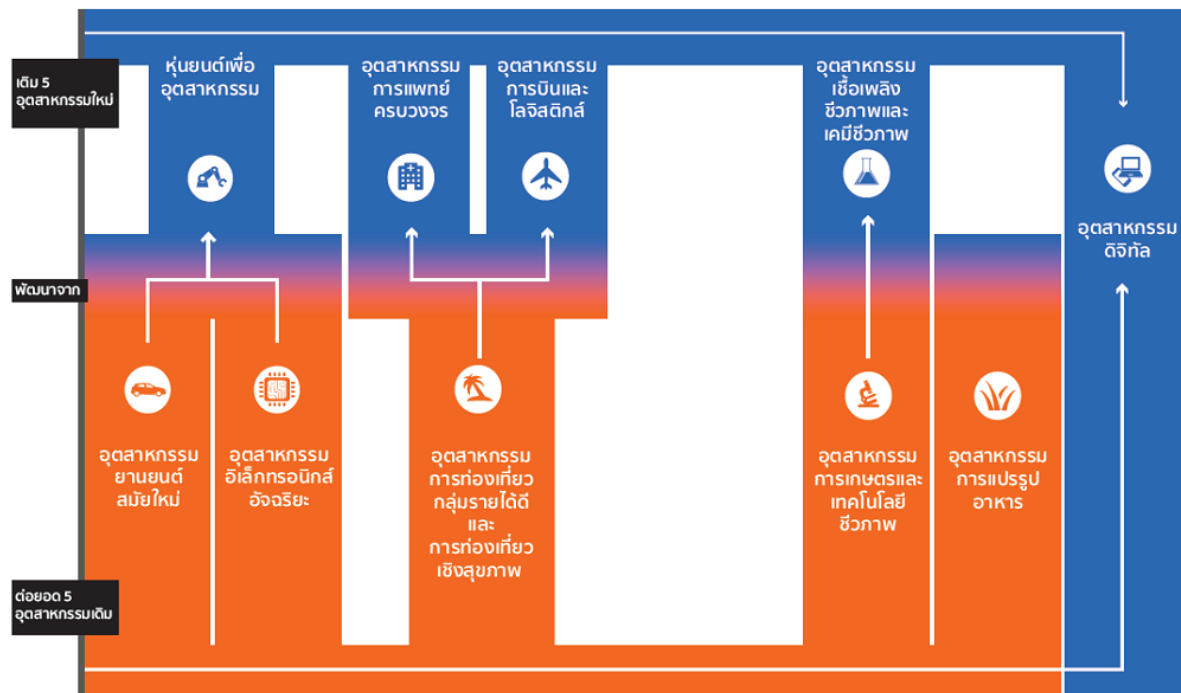
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรมเป้าหมาย

5.1 ความสำคัญและการพัฒนาการของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยขาดความมุ่งมั่นที่จะเร่งลงทุน ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขันกลายเป็นปัญหาหลักในโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้อัตราการขยายตัวของการลงทุน และอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ที่ลดต่ำลงในช่วงปี พ.ศ. 2543 – 2548 ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของการลงทุนเฉลี่ยสูงถึง ร้อยละ 9 ต่อปี และอัตราการขยายตัวของ GDP เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 5.3 ต่อปี ขณะที่ในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2557 เป็นต้นมา กลับมีอัตราการขยายตัวของการลงทุนเฉลี่ยเหลือเพียงร้อยละ 2 ต่อปี และมีอัตราการขยายตัวของ GDP เฉลี่ยเพียงร้อยละ 3.4 ต่อปี เท่านั้น นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงส่วนแบ่งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยระยะ 10 ปีที่ผ่านมาพบว่ามีส่วนแบ่งการลงทุนที่ลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นกันเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน โดยพบว่าส่วนแบ่ง FDI ลดลง ร้อยละ 6 ต่อปี ซึ่งถือว่าต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค อัตราการขยายตัวของการลงทุนระดับนี้ไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี พ.ศ. 2575 ที่ประชากรจะต้องมีรายได้มากกว่า 12,746 เหรียญสหรัฐต่อคนต่อปี อนึ่ง ประชากรไทยในปัจจุบันมีรายได้เพียง 5,410 เหรียญสหรัฐต่อคนต่อปีเท่านั้น หมายความว่าประเทศไทยต้องการการลงทุนขยายตัว ร้อยละ 10 ต่อปี และมี GDP ขยายตัว ร้อยละ 6 ต่อปี อย่างต่อเนื่องในอีก 17 ปีข้างหน้า

เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายข้างต้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างด้านการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ รวมทั้งต้องสร้างความสมดุลของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ทั้งคน สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และลดความเหลื่อมล้ำโดยกระจายการลงทุนออกนอกพื้นที่นอกกรุงเทพฯ ทั้งนี้ จำเป็นต้องกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน และพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่ต่อยอดจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน ตลอดจนใช้มาตรการสนับสนุนเพื่อชักจูงการลงทุนบริษัทชั้นนำจากทั่วโลกให้มาลงทุนในประเทศไทย เพื่อช่วยยกระดับความสามารถของประเทศ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาการผลิตไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจการผลิตสมัยใหม่ (Manufacturing and Asset Based Industry) ที่ใช้ความรู้ขั้นสูงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ (Knowledge Based Industry) ตามข้อเสนอ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ดังแผนภาพที่ 5-1

แผนภาพที่ 5-1: 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย



ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ที่มีอยู่แล้วในประเทศ เน้นการยกระดับอุตสาหกรรมเดิมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อยอดการเจริญเติบโต ได้แก่

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- 3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
- 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ที่เป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสินค้าและเทคโนโลยี โดยจะเป็นแกนของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะยาว และช่วยยกระดับเศรษฐกิจไทยแบบก้าวกระโดด ได้แก่

- 1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ เนื่องจากโลกมีความต้องการสูง และคาดการณ์ว่าจะมีมูลค่ามากกว่าอุตสาหกรรมรถยนต์ในอนาคต ประกอบกับประเทศไทยมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ รวมทั้งมีความได้เปรียบในการเป็นฐานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและไฟฟ้า
- 2) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร โดยในด้านการรักษาพยาบาล ประเทศไทยมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรทางการแพทย์ที่เป็นที่ยอมรับในระดับโลก ในอนาคตคาดว่าจะต้องเพิ่มการลงทุนในการผลิตยา อุปกรณ์การแพทย์ และระบบการรักษาพยาบาลระยะไกล เนื่องจากแนวโน้มของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น
- 3) อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน เนื่องจากจำนวนเครื่องบินที่มากขึ้น มีความต้องการซ่อมแซม และมีการขนส่งทางอากาศมากมากขึ้น ประกอบกับเรามีสนามบินอยู่ท่าอากาศยาน และสนามบินอื่น ๆ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างอุตสาหกรรมการบินได้

- 4) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ เพราะโลกกำลังต้องการพลังงานที่มีความยั่งยืน และแนวโน้มทั่วโลกกำลังกำหนดมาตรฐานด้านชีวภาพเข้ากับการค้า หากผลิตไม่ทันมาใช้เคมีชีวภาพ เช่น ไบโอฟอสฟอริก นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีความได้เปรียบในการเป็นฐานการเกษตรใหญ่ที่สุดในอาเซียนด้วย
- 5) อุตสาหกรรมดิจิทัล เนื่องจากความต้องการสูงมาก และเป็นมาตรฐานใหม่ในการดำรงชีพ โดยเฉพาะ อีคอมเมิร์ซ ซึ่งทั้งเอกชนไทยและต่างชาติก็พร้อมจะมาลงทุน

5.2 สถานการณ์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย

กลุ่มอุตสาหกรรม New S-Curve เป็น 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ที่เป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสินค้าและเทคโนโลยี โดยจะเป็นแกนของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะยาว และช่วยยกระดับเศรษฐกิจไทยแบบก้าวกระโดด ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

5.2.1 อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)

5.2.1.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมดิจิทัล

อุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นการนำผลผลิตจากภาคอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้เป็นฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เน็ตเวิร์ก คอนเทนต์ และการบริการอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านการพาณิชย์ และการดำเนินธุรกิจ ดิจิทัลถือเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมภาคการผลิตและผู้บริโภคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อพิจารณาผลกระทบและศักยภาพของประเทศไทยแล้ว จะสามารถแบ่งอุตสาหกรรมย่อยได้เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่มาจากความต้องการด้านดิจิทัลของฐานธุรกิจ (เช่น ธุรกิจพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ และธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น) และกลุ่มที่ประเทศไทยสามารถพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมใหม่เพื่อการส่งออกได้ (เช่น อุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน เป็นต้น) ซึ่ง ณ ปัจจุบัน ทั่วโลกได้ก้าวไปสู่ยุค Digital Economy เต็มตัว โดยในประเทศไทยมีความต้องการที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ ซึ่งต้องมีความพร้อมในเรื่องบุคลากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดนักลงทุนจึงต้องมีนโยบายของอุตสาหกรรมดิจิทัลให้แน่ชัด จึงจะสามารถดึงดูดนักลงทุนที่มีความพร้อมที่จะเข้ามาลงทุนในพื้นที่

ในปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ได้ก้าวไปสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy) อย่างเต็มตัว โดย Digital Economy ดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจการค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น โดยอุตสาหกรรมดิจิทัลประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์ (Embedded System และ Smart Device) อุตสาหกรรมบริการทางดิจิทัล (Data Center, Cloud Service, Data Analytics) อุตสาหกรรมบริการสื่อสารโทรคมนาคม (Over the Top และ Security) และอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital Content และ Multimedia & Broadcasting)

สำหรับประเทศไทย ภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยได้ประกาศนโยบาย “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” (Digital Economy) ซึ่งมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การขยายเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ส่งเสริม E-Commerce, E-Documents และ E-Learning เพื่อวางรากฐานที่สำคัญในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนเพื่อผลักดันให้ไทยก้าวเป็นผู้นำเศรษฐกิจดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน โดยมีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม¹ ที่มุ่งเน้นด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากร ซึ่งจะสร้างโอกาสให้แก่อุตสาหกรรมไอซีที ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ และช่วยขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเข้าสู่ “Thailand 4.0” ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.2.1.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

อุตสาหกรรมต้นน้ำ ได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตและผู้ประกอบชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และผู้ผลิตฮาร์ดแวร์ระบบปฏิบัติการระบบโครงข่ายซอฟต์แวร์ และเครื่องมือ ซึ่งมีบทบาทในการออกแบบและผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ไมโครโพรเซสเซอร์ หรือ ไมโครคอนโทรลเลอร์ เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ควบคุมและสั่งการการทำงานของอุปกรณ์ เครื่องจักร เป็นงานที่เกี่ยวกับการผลิตด้าน Electronic และ Electrical กลุ่มผู้ประกอบการวัสดุและผลิตภัณฑ์ คือกลุ่มผู้ผลิตตัวเครื่อง หรือชิ้นส่วนที่ใช้งานทำด้วยโลหะ หรือพลาสติก สำหรับใช้งาน อาทิ ตัวเครื่องโทรศัพท์เคลื่อนที่ ตัวเครื่องคอมพิวเตอร์ และตัวเครื่อง PLC เป็นต้น ส่วนประกอบของหุ่นยนต์ ได้แก่ งานทางด้าน Mechanical เป็นหลัก กลุ่มผู้ผลิตซอฟต์แวร์ (โปรแกรม) และบริการ คือกลุ่มอุตสาหกรรมหลักของระบบดิจิทัล เป็นผู้ประกอบการที่ทำหน้าที่ผลิตและออกแบบโปรแกรมการทำงานของระบบดิจิทัล ให้สามารถสั่งการระบบการทำงานได้ตามที่กำหนด ประกอบด้วย นักเขียนและโปรแกรมทั้งโปรแกรมปฏิบัติการและโปรแกรมประยุกต์ นักวิเคราะห์ระบบ ผู้ทดสอบระบบ ผู้ดูแลและบริหารระบบ กลุ่มผู้ออกแบบและบริหารระบบเครือข่าย คือกลุ่มผู้ออกแบบระบบเครือข่ายที่ใช้ในการส่งผ่านข้อมูล คำสั่ง และผลการปฏิบัติตามคำสั่ง ตลอดจนผู้ดูแลและบริหารการทำงานของระบบเครือข่าย และความปลอดภัยของเครือข่าย

อุตสาหกรรมกลางน้ำ เป็นการแปรรูปชิ้นกลางที่มีมูลค่าเพิ่มในระดับหนึ่ง ในประเทศไทยมีผู้ประกอบการในรูปแบบนี้เป็นจำนวนมาก ได้แก่ บริษัทที่รับติดตั้ง ปรับปรุงแก้ไขซอฟต์แวร์ให้เข้ากับความต้องการของบริษัท บริษัทตัวแทนจำหน่ายลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ บริษัทรับจ้างผลิตโฆษณา และสื่อดิจิทัล บริษัท Startup ด้านแอปพลิเคชันบนมือถือ เพื่อตอบโจทย์บางอย่างของอุตสาหกรรม หรือผู้บริโภค อุตสาหกรรมต้องการการสนับสนุนการเพิ่มคุณภาพเพิ่มความเร็วในการพัฒนาระบบ และรูปแบบธุรกิจให้ตอบรับกับความต้องการของตลาดได้อย่างทันท่วงที

¹ เข้าถึงได้ที่ http://www.mdes.go.th/assets/portals/1/files/590613_4Digital_Economy_Plan-Book.pdf

อุตสาหกรรมปลายน้ำ คือ กลุ่มผู้ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการดิจิทัล ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการหรือบุคคลทั่วไป ที่นำสินค้าหรือบริการที่ได้จากการผลิตไปใช้ในการทำกิจกรรม หรือใช้ประโยชน์ตามฟังก์ชันของสินค้าดิจิทัล พร้อมทั้งส่งออกสินค้าดิจิทัลสู่ตลาดต่างประเทศยังต้องการการพัฒนาในด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการผลิตให้ได้มาตรฐานการผลิต คุณภาพ และความปลอดภัย รวมถึงภาษาที่เป็นสากล การพัฒนาระบบตรวจสอบดิจิทัล ที่มีส่วนผสมจากหลายชั้นส่วน การกำหนดพัฒนาช่องทางการตลาด และ Social Media Platform และการพัฒนาตราสินค้า หรือตราดิจิทัลแห่งชาติ (Digital Product of Thailand)

แผนภาพที่ 5-2: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมดิจิทัล



ที่มา: กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560)

5.2.1.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมดิจิทัล

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ปัจจุบัน ประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วนในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัล การจัดตั้งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัล และอุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต เพื่อใช้ในการเปลี่ยนผ่านประเทศและการปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีแนวคิดในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ คือ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีการติดต่อสื่อสาร การผลิต การอุปโภคบริโภค การใช้สอย การจำหน่ายจ่ายแจก การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การคมนาคมขนส่ง การโลจิสติกส์ การศึกษา การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม การสาธารณสุข การเงินการลงทุน การภาษีอากร การบริหารจัดการข้อมูล และเนื้อหา หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นใด หรือการใดๆ ที่มีกระบวนการหรือการดำเนินงาน

ทางดิจิทัล หรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม กิจการโทรคมนาคม กิจการสื่อสารดาวเทียม และการบริหารคลื่นความถี่ โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมดิจิทัลจะก่อให้เกิดธุรกิจพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ ทั้ง Embedded Software, Enterprise Software และ Digital Content และสามารถพัฒนาเป็นพื้นที่นิคม Software Park มารองรับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ (Domestic and International E-commerce Player) รวมถึงการยกระดับภาคการค้าปลีกของไทยสู่การใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อีกทั้งยังเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเริ่มต้นธุรกิจ (Start Up) สำหรับผู้ประกอบการในประเทศ และดึงดูดผู้ประกอบการ E-commerce ต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ในขณะที่มีแผนในการจัดตั้งศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภค (Analytics and Data Center) เพื่อให้บริการการวิเคราะห์ข้อมูลเจาะลึกของตลาด (Consumer Insights) แก่ธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ โดยสามารถพัฒนาเป็นพื้นที่นิคม Data Center ที่ให้บริการเกี่ยวกับหน่วยจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลออนไลน์ (Cloud Computing) และการป้องกันอันตรายในโลกออนไลน์ (Cyber Security) เพื่อให้ธุรกิจต่าง ๆ มีความคล่องตัวและเติบโตได้ด้วยการใช้ระบบดิจิทัล

นอกจากนี้ ยังมีโครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) โดยใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตของอุปกรณ์ต่าง ๆ (Internet of Things - Enabled Smart City) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมโทรคมนาคมและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งมีแผนตั้งศูนย์นวัตกรรมวิจัยและออกแบบ สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์อนาคต โดยพัฒนาศักยภาพเพื่อโอกาสในการจำหน่ายนวัตกรรมสู่ประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ในภูมิภาคใกล้เคียง เช่นเดียวกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน (Creative Media and Animation) โดยต่อยอดจากศักยภาพด้านการออกแบบ เพื่อยกระดับสู่การเป็นเจ้าของเนื้อหาและร่วมลงทุนกับบริษัทสตูดิโอแอนิเมชันระดับโลก ทั้งนี้ การพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศไทยยังมีความล่าช้าอยู่พอสมควร โดยภาครัฐควรเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แรงงานไทยเพื่อรองรับความท้าทายด้านเทคโนโลยี ตลอดจนควรส่งเสริมให้เอกชนและนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมดิจิทัลดังกล่าว โดยพบว่า ปัจจุบันนักลงทุนต่างชาติมีความพร้อม และกำลังรอนโยบายอุตสาหกรรมและนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมของรัฐบาลไทย

แนวโน้มของอุตสาหกรรมดิจิทัล

- (1) จากนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) จะเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต การร่วมมือกับทุกภาคส่วน และการใช้พลวัตการเปลี่ยนแปลงเพื่อการก้าวสู่การเป็นประเทศผู้นำ โดยส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับสมาร์ทโฟน พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ ดิจิทัลคอนเทนต์ คลาวด์คอมพิวติ้ง ฟินเทค จะเป็นส่วนที่มีการเติบโตขึ้นอย่างมาก
- (2) อุตสาหกรรมดิจิทัล มีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนโดยส่วนใหญ่ในกิจการพัฒนาซอฟต์แวร์ มีมูลค่ามากถึง 2,105 ล้านบาทในช่วงไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2561 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้ามากถึงร้อยละ 703
- (3) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับบริษัท ไอดีซี รีเสิร์ช (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยและที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารชั้นนำของโลก เผยผลการสำรวจข้อมูลและประเมิน

สถานภาพอุตสาหกรรมบิ๊กดาต้า (Big Data) เป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยพบว่าภาพรวมอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2560 มีมูลค่าสูงถึง 11,839 ล้านบาท และคาดการณ์ว่าจะมีอัตราการเติบโตที่ร้อยละ 13.7 และ 16.4 ต่อปีในปี พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการใช้งานและการลงทุนในเทคโนโลยีบิ๊กดาต้าสูงที่สุดสามอันดับแรกคือ กลุ่มอุตสาหกรรมทางการเงินการธนาคาร กลุ่มสื่อ การสื่อสาร และการขนส่ง และกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตการก่อสร้าง และทรัพยากรธรรมชาติ

- (4) ร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อรองรับ อีอีซี ภายใต้เงินลงทุนทั้งสิ้น 17,913 ล้านบาทภายใน 5 ปี ช่วย 3 จังหวัด 1,000 ตร.กม. เน็ตเร็วกว่า 4 G 100 เท่า ลดค่าบริการ IoT 30% รองรับ 1 ล้านอุปกรณ์ต่อ 1 ตร.กม. ถึงโครงการเมืองการบินอู่ตะเภา ศูนย์ MRO ท่าเรือมาบตาพุดเฟส 3 ท่าเรือแหลมฉบังเฟส 3

5.2.1.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลในพื้นที่ EEC

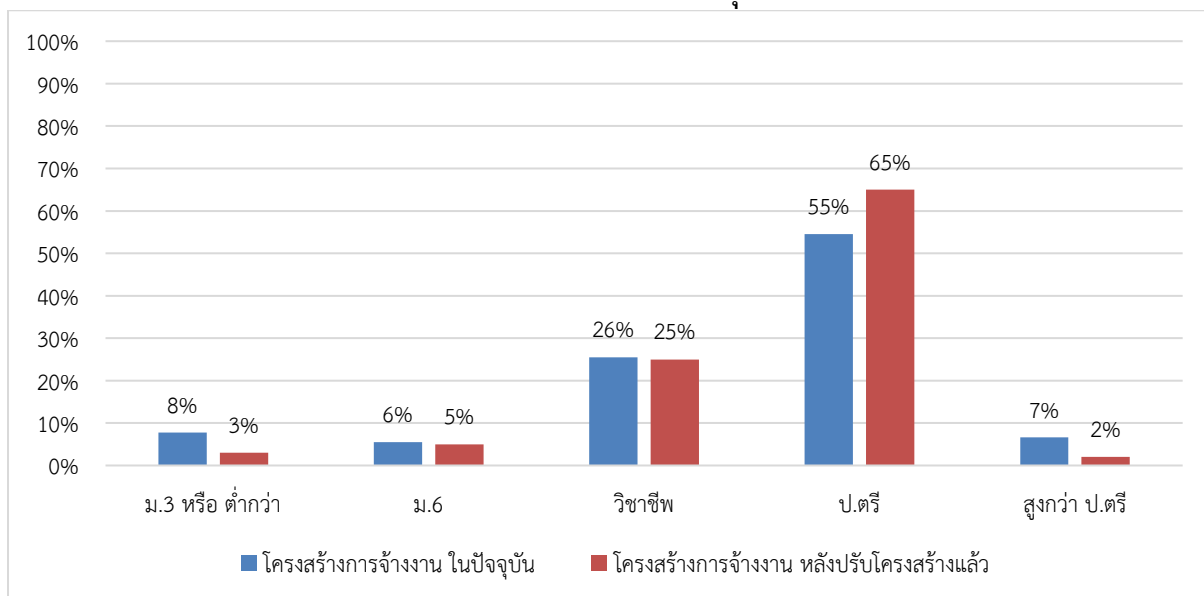
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2559 - (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564
กระทรวงพาณิชย์	- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจการพาณิชย์ พ.ศ.2560-2564 กระทรวงพาณิชย์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	- กรอบแผนพัฒนาระบบเกษตรดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะปี (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 Knowledge and Dissemination Society : การยกระดับการสร้าง การเชื่อมโยง และเผยแพร่ข้อมูลเกษตรในยุคดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Farming : การทำเกษตรยุคใหม่ด้วยดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 Farmer Care System : ยกระดับการช่วยเหลือเกษตรกรแบบครบวงจร ยุทธศาสตร์ที่ 4 Agricultural Goods : สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจำหน่าย ยุทธศาสตร์ที่ 5 Digital Transform : เปลี่ยนถ่ายการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่พร้อมสำหรับการทำระบบเกษตรดิจิทัล

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ <u>Super Cluster</u> ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ <u>คลัสเตอร์อื่น ๆ</u> ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC

5.2.1.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมดิจิทัลในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมดิจิทัลอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 55 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพ และวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

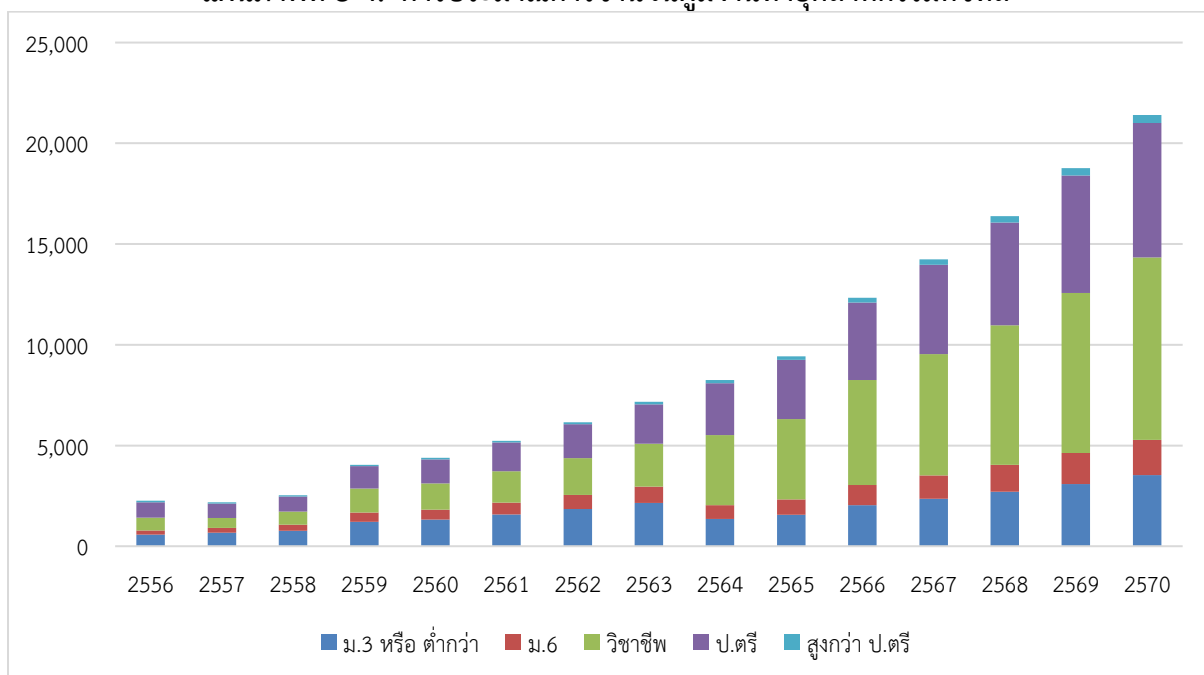
แผนภาพที่ 5-3: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมดิจิทัล



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

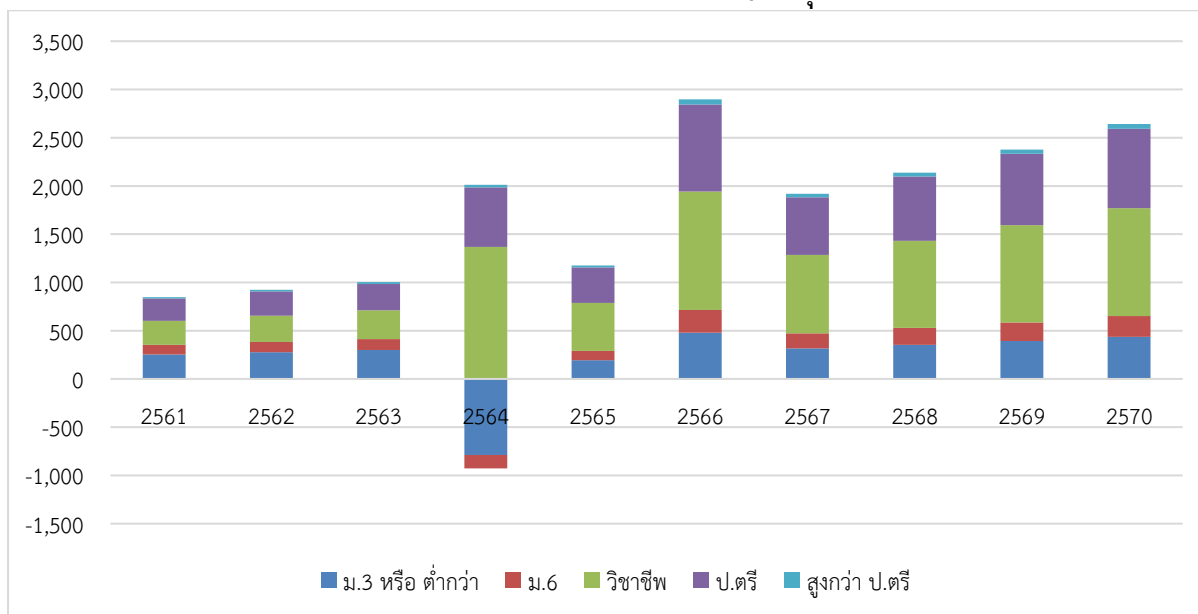
นอกจากนี้ หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมดิจิทัลพบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 2,486 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 4,103 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 8,292 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 5,804 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี ระดับวิชาชีพ และระดับ ม.6 สำหรับตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักเขียนออนไลน์ นักรีวิว ดิวเตอร์ออนไลน์ นักการตลาดดิจิทัล และเกมเมอร์ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-4: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมดิจิทัล



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-5: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมดิจิทัล



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.2 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics)

5.2.2.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักของโลกในอนาคต ปัจจุบัน รัฐบาลได้ประกาศให้ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในอนาคต โดยอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และเป็นอุตสาหกรรมที่ให้การสนับสนุนอีก 9 อุตสาหกรรม และได้มีการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2560 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมไทยไปสู่อุตสาหกรรม 4.0

หุ่นยนต์อุตสาหกรรมเป็นเครื่องจักรอัตโนมัติรูปแบบหนึ่งที่ถูกออกแบบและสร้างมาเพื่อนำมาใช้ทดแทนคนในกระบวนการผลิต หรือนำมาช่วยในกระบวนการผลิตในลักษณะของหุ่นยนต์ทำงานร่วมกับคน เริ่มเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในกระบวนการผลิต โดยหุ่นยนต์มีเทคโนโลยีระบบของหุ่นยนต์² ได้แก่ หุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Industrial Robot) คือ ระบบที่ใช้ในงานการผลิตแบบอัตโนมัติ เช่น งานสร้างรูปทรงโดยตัดเฉือนเนื้อวัสดุออกงานประกอบ งานตรวจสอบ งานหยิบจับวัสดุ เป็นต้น หุ่นยนต์บริการ (Service Robot) คือ ระบบที่ใช้ในโรงงานผลิตหรือโกดังและใช้ในงานประเภทอื่นนอกเหนือจากงานการผลิตแบบอัตโนมัติ เช่น หุ่นยนต์กู้ภัย หุ่นยนต์ดูดฝุ่น หุ่นยนต์ผ่าตัด หุ่นยนต์ของเล่น เป็นต้น และหุ่นยนต์สำหรับผู้บริโภค (Consumer Robot) คือ ระบบที่ใช้งานที่บ้าน เช่น ระบบโฮมอโตเมชัน การศึกษา การช่วยเหลือและดูแล มนุษย์ และความบันเทิงในครอบครัว เป็นต้น

² ที่มา: <http://www.depa.or.th/th/information>

ปัจจุบันประเทศไทยมีอุตสาหกรรมที่มีฐานการผลิตขนาดใหญ่ที่มีแนวโน้มว่าจะมีการใช้วิทยาการหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติตามสายการผลิตมากขึ้น เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพของประเทศไทยในการสร้างอุตสาหกรรมการผลิตหุ่นยนต์เป็นอุตสาหกรรมใหม่ เนื่องด้วยอุตสาหกรรมเหล่านี้ นอกจากจะเพิ่มความต้องการระบบหุ่นยนต์ในประเทศแล้ว ยังมีวิทยาการ องค์ความรู้ และบุคลากรที่สามารถได้รับการต่อยอดได้อีกด้วย ทั้งนี้ หุ่นยนต์ได้เข้ามาในประเทศไทยมาช้านาน ซึ่งหุ่นยนต์ส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ หุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ โดยเฉพาะหุ่นยนต์ที่ใช้ในการเชื่อมโลหะ ซึ่งมักจะมาในรูปแบบแขนหุ่นยนต์ที่มีแกนเคลื่อนที่แบบหมุน (Articulated Robot) หุ่นยนต์ที่ใช้ในกระบวนการผลิตอัดฉีดพลาสติก และหุ่นยนต์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (เช่น หุ่นยนต์ดำน้ำ และหุ่นยนต์ที่ใช้ในปฏิบัติการทางการแพทย์ เป็นต้น)

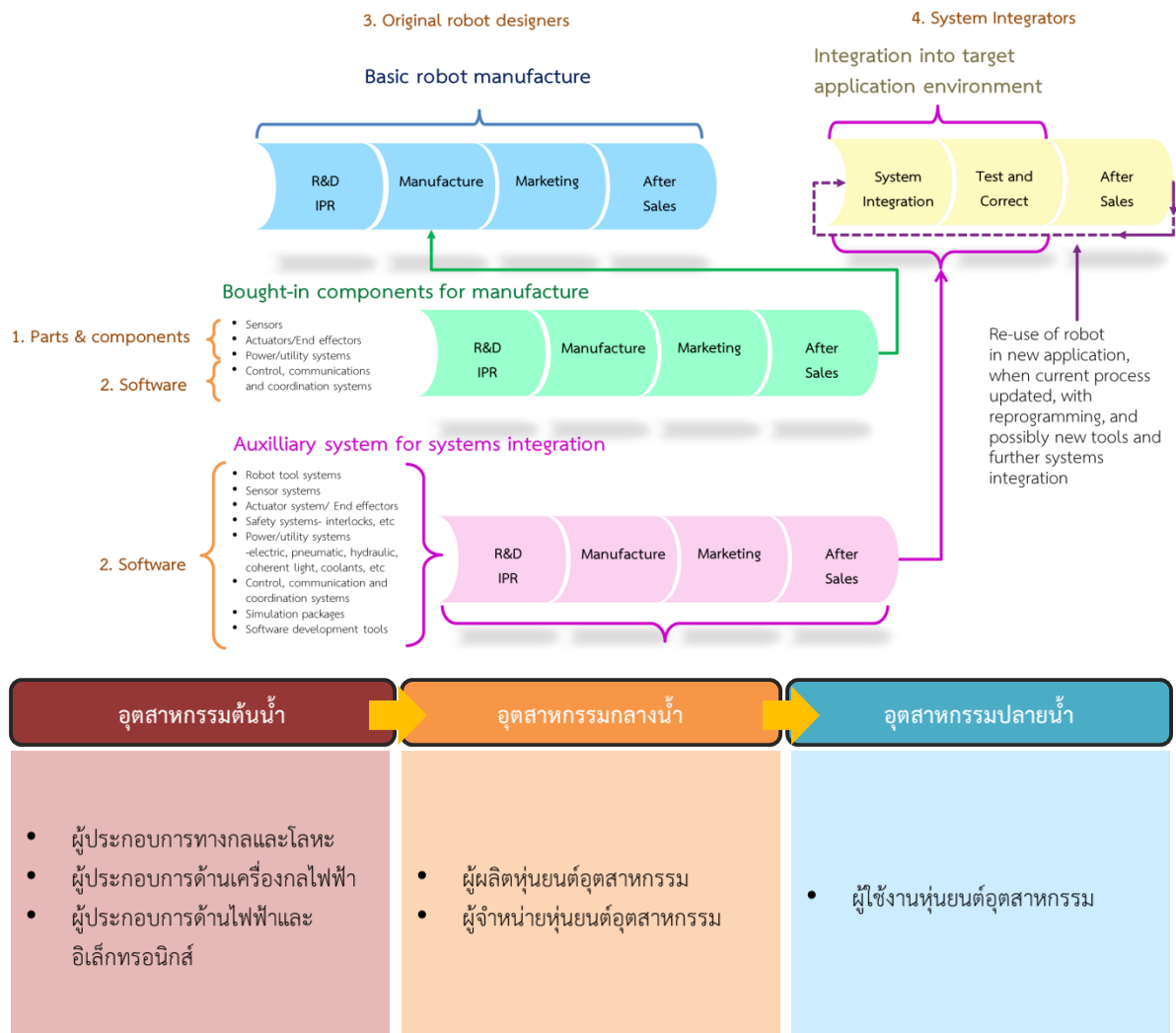
5.2.2.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ในประเทศไทย สามารถแบ่งเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) ชิ้นส่วนและองค์ประกอบ (Parts and Components) ได้แก่ Sensor และ Actuator เป็นต้น (2) ผู้พัฒนาซอฟต์แวร์และผู้นำเข้าชิ้นส่วน (3) ผู้ออกแบบและผลิตหุ่นยนต์ (Original Robot Designer) และ (4) ผู้พัฒนาระบบและประกอบ (System Integrator)

สำหรับการทำงานและการใช้งานของหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบและกระบวนการทำงานจากระบบทั้งจาก อุปกรณ์ทางกล แมคคานิค (Mechanic) อุปกรณ์ขับเคลื่อน: แอคชูเอเตอร์ (Actuator) อุปกรณ์ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) และ อุปกรณ์ควบคุมหรือคอนโทรลเลอร์ (Controller) ที่ทำให้หุ่นยนต์สามารถทำงานได้ตามที่ต้องการ โดยมีองค์ประกอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละห่วงโซ่ของห่วงโซ่มูลค่า ดังนี้

แผนภาพที่ 5-6: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม



ที่มา: สวทช. (2560) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2561)

อุตสาหกรรมต้นน้ำ (Up stream)

- กลุ่มผู้ประกอบการทางกลและโลหะ (Mechanical and Metal) ได้แก่ อุตสาหกรรมที่ผลิตอุปกรณ์ทางด้านการงานโลหะผลิตโครงสร้างหุ่นยนต์ ทั้งงานโลหะและงานอโลหะที่ขึ้นรูปชิ้นส่วนหุ่นยนต์ รวมถึงงานช่าง เช่น ช่างเชื่อม และช่างกลึง เป็นต้น ที่ประกอบและผลิตโครงสร้างรวมถึงกลุ่มผู้ประกอบการผลิต เฟือง สายพาน รอก แบริ่ง ซึ่งเป็นชิ้นส่วนที่นำมาประกอบเป็นตัวหุ่นยนต์
- กลุ่มผู้ประกอบการด้านเครื่องกลไฟฟ้า (Electric Machinery) ซึ่งกลุ่มผู้ผลิตอุปกรณ์ขับเคลื่อนหรือแอคชูเอเตอร์ (Actuator) เช่น มอเตอร์ไฟฟ้า มอเตอร์แบบลำดับขั้น หรือสเตปเปอร์มอเตอร์ (Stepper Motor) เซอร์โวมอเตอร์ (Servo Motor) ระบบไฮดรอลิกส์ (Hydraulic) ระบบนิวแมติกส์ (Pneumatic)

- กลุ่มผู้ประกอบการด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการชิ้นส่วนและอุปกรณ์ด้านอิเล็กทรอนิกส์ อาทิเช่น ตัวต้านทาน (Resistor) ตัวเก็บประจุ (Capacitor) ไดโอด (Diode) ทรานซิสเตอร์ (Transistor) ลิมิทสวิตช์ (Limit Switch) รีเลย์ (Relay) รีเลย์ตั้งเวลา (Timer Relay) ตัวนับจำนวน (Counter) อุปกรณ์ตรวจจับชิ้นงาน (Sensor) รวมถึง การออกแบบและผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ไมโครโพรเซสเซอร์ หรือ ไมโครคอนโทรลเลอร์ เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ควบคุมและสั่งการการทำงานของอุปกรณ์ หุ่นยนต์และเครื่องจักร อันเป็นงานที่เกี่ยวกับการผลิตด้าน Electronic และ Electrical

อุตสาหกรรมกลางน้ำ (Midstream)

- กลุ่มผู้ผลิตหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้ออกแบบหุ่นยนต์ ทั้งระบบโครงสร้าง ระบบ แอคชูเอเตอร์ (Actuator) ระบบไฟฟ้าและวงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) ระบบควบคุมคอนโทรลเลอร์ และโปรแกรม (Controller) ประกอบ และทดสอบหุ่นยนต์ ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหลักของการผลิตหุ่นยนต์อุตสาหกรรม รวมทั้งการติดตั้งและการสอนการใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานหุ่นยนต์
- กลุ่มผู้จำหน่ายหุ่นยนต์อุตสาหกรรม เป็นผู้ให้บริการออกแบบ ติดตั้ง ปรับตั้งระบบการทำงานของหุ่นยนต์ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้และวิธีการใช้งานหุ่นยนต์ การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาค้นหาความผิดปกติพร้อมกับการช่วยสนับสนุนโดยตรง และบำรุงรักษาหุ่นยนต์

อุตสาหกรรมปลายน้ำ (Downstream)

- กลุ่มผู้ใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (User) ได้แก่ สถานประกอบกิจการที่ใช้งานหุ่นยนต์ในการผลิตและการปฏิบัติงานทั้งระดับปฏิบัติงาน (Operator) ระดับใช้งานในชั้น Editor และระดับ Management ซึ่งทำหน้าที่ด้านการควบคุมหน้างาน (Work station) โปรแกรมคำสั่งเพื่อการปฏิบัติงาน การปรับแต่งในระดับพื้นฐานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งขั้นต้น ตลอดจนการบริหารจัดการและปรับแต่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในระดับกลางที่สามารถทำได้ตามเงื่อนไขการใช้งานหุ่นยนต์ที่กำหนด ตลอดจนการดูแลบำรุงรักษาในเบื้องต้นของหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

5.2.2.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation Technology) เนื่องจากต้องเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันด้านการผลิตที่ต้องการคุณภาพและความแม่นยำสูง ลดขั้นตอนและเวลาในการผลิต ลดข้อจำกัดด้านการขาดแคลนแรงงานจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการสูงขึ้นของค่าจ้างแรงงาน สถานประกอบกิจการหลายแห่งจึงแก้ปัญหาด้วยการนำหุ่นยนต์อุตสาหกรรมเข้ามาใช้ในการทำงานแทนกำลังคนกันมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ อาทิ McKinsey Global Institute มีการคาดการณ์ในอีก 12 ปีข้างหน้า เทคโนโลยีอัตโนมัติจะถูกพัฒนาให้ช่วยเพิ่มผลิตภาพได้อีกถึงร้อยละ 70 ของกำลังการผลิตในปัจจุบัน ในรอบปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการนำเข้าหุ่นยนต์อุตสาหกรรมจากต่างประเทศมากกว่า 50,000 ตัว

ประเทศไทยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วน/ชิ้นส่วนยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่แข็งแกร่ง การลงทุนในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรมในประเทศไทยและในพื้นที่ EEC จะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมไทย และช่วยพัฒนาความเข้มแข็งของห่วงโซ่อุปทานได้ในอนาคต และการลงทุนและการผลิตสินค้าที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงจะมีแนวโน้มขับเคลื่อนมาในประเทศไทยและในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรมดังกล่าวจะสร้างประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพอุตสาหกรรมไทยได้อย่างมหาศาล นอกจากนี้ ไทยยังมีความพร้อมในด้านทักษะเชิงเทคนิคของบุคลากรในประเทศ และการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าวจะช่วยเพิ่มทักษะของบุคลากรในประเทศ และก่อให้เกิดการสร้างงานคุณภาพ ในระยะยาวต่อไป

แนวโน้มของอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

- (1) กระทรวงอุตสาหกรรมจัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “รวมพลังความร่วมมือการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติสู่ประเทศไทย 4.0” ระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในประเทศไทย (CoRE) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท เอสซีจี จำกัด (มหาชน) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) บริษัท ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด บริษัท สุปรีมโปรดักส์ จำกัด บริษัท เควี อีเลคทรอนิกส์ จำกัด และบริษัท ยาวาต้า (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อสนับสนุนการใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติที่ผลิตภายในประเทศสนับสนุน System Integrator (SI) และต่อยอดงานวิจัยสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติที่ตั้งไว้
- (2) ภาครัฐและภาคเอกชน ผนึกกำลังจัดตั้งโครงการ Robotics Cluster Pavilion ในงานแมนูแฟกเจอร์ เอ็กซ์โป 2018 โดยมีเป้าหมายให้อุตสาหกรรมไทยมีผลผลิตมวลรวมสูงขึ้นร้อยละ 50 มีผู้ประกอบการ SI เกิดขึ้นอย่างน้อย 1,400 ราย และมีการลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้น 200,000 ล้านบาทใน 5 ปี โดยสามารถลดการนำเข้าหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติจากต่างประเทศได้ร้อยละ 30 (8 หมื่นล้านบาท) และสามารถส่งออกได้ในปี พ.ศ. 2569
- (3) การใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เป็นการใช้งานหุ่นยนต์ที่นำเข้าจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ สำหรับผู้ผลิตในประเทศยังมีจำนวนไม่มาก ไม่สามารถระบุจำนวนได้เนื่องจากยังไม่มีกรรวบรวมและสำรวจอย่างเป็นทางการ ซึ่งหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ที่มีการใช้งานอยู่ในปัจจุบันบริษัทผู้ผลิตจะมาจากต่างประเทศ
- (4) ข้อมูลจาก BOI พบว่า ในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยเป็น Supply of Industrial Robots ในอันดับที่ 8 ของโลก อีกทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐในนโยบาย Industry 4.0 ก็จะทำให้อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ของไทยมีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น โดยมีการประมาณการจากจากการประเมินความต้องการของ Executive Summary World Robotics 2018 Industrial Robots ซึ่งประมาณความต้องการของหุ่นยนต์อุตสาหกรรมของไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 28 ทำให้มีจำนวนหุ่นยนต์เพิ่มจาก 3,400 unit ในปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็น 6,000 unit ในปี 2563

(5) International Data Corporation (IDC)³ มีการคาดการณ์ว่าจะมีการนำหุ่นยนต์มาทดแทนมนุษย์ในปี พ.ศ. 2560 และอนาคตที่จะเกิดขึ้น ได้แก่

- (i) Robot as a Service: ภายในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 30 ของหุ่นยนต์ที่ใช้ในงานในภาคธุรกิจจะเกิดจากการเช่าใช้งาน เนื่องจากการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนพัฒนาหุ่นยนต์
- (ii) Chief Robotics Officer: ภายในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 30 ของธุรกิจชั้นนำ จะมีตำแหน่งงาน Chief Robotics Officer เพื่อกำหนดทิศทาง แนวโน้มการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้งานภายในภาคธุรกิจ
- (iii) Evolving Competitive Landscape: ภายในปี พ.ศ. 2563 ภาคธุรกิจจะมีทางเลือกสำหรับเทคโนโลยีหุ่นยนต์จากผู้ผลิตหลากหลายรายมากขึ้น ในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ที่มีมูลค่ารวมของตลาด 80,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ
- (iv) Robotics Talent Crunch: ภายในปี พ.ศ. 2563 การเติบโตของการนำหุ่นยนต์มาใช้ในภาคธุรกิจ จะทำให้เกิดความต้องการบุคลากรผู้มีความรู้ด้านหุ่นยนต์เพิ่มขึ้น และอาจเกิดตำแหน่งงานทางด้านหุ่นยนต์ว่างงานถึงร้อยละ 35 และค่าแรงเฉลี่ยจะสูงขึ้นร้อยละ 60
- (v) Robotics Will Face Regulation: ภายในปี พ.ศ. 2562 หน่วยงานของรัฐจะต้องเริ่มมีการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการนำหุ่นยนต์มาใช้งานในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประเด็นทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงความเป็นส่วนตัว
- (vi) Software Defined Robot: ภายในปี พ.ศ. 2563 ร้อยละ 60 ของหุ่นยนต์จะทำงานเชื่อมกับระบบ Cloud เพื่อสร้างความสามารถใหม่ ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และรองรับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้งานผ่านการทำงานบนระบบ Cloud
- (vii) Collaborative Robot: ภายในปี พ.ศ. 2561 ร้อยละ 30 ของหุ่นยนต์รุ่นใหม่จะสามารถทำงานร่วมกันเองได้และทำงานได้รวดเร็วมากขึ้นสามเท่า และสามารถทำงานร่วมกับมนุษย์ได้อย่างปลอดภัย
- (viii) Intelligent RoboNet: ภายในปี พ.ศ. 2563 ร้อยละ 40 ของหุ่นยนต์สำหรับใช้ในภาคธุรกิจจะมีการสื่อสาร การเชื่อมโยงข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน ทำให้การทำงานของหุ่นยนต์มีประสิทธิภาพสูงขึ้นร้อยละ 200 ในอนาคต
- (ix) Growth Outside Factory: ภายในปี พ.ศ. 2562 ร้อยละ 35 ของผู้นำภาคธุรกิจด้านการขนส่ง สุขภาพ สาธารณูปโภค และทรัพยากร จะเริ่มมีการนำหุ่นยนต์มาทดแทนการทำงานของมนุษย์เพิ่มขึ้น
- (x) Robotics for E-commerce: ภายในปี พ.ศ. 2561 ร้อยละ 45 ของผู้นำธุรกิจด้าน E-Commerce และ Omni Channel ชั้นนำ 200 แห่ง จะนำหุ่นยนต์มาใช้ในการจัดเรียงสินค้าจากคำสั่งซื้ออัตโนมัติและการขนส่งสินค้า

³ ที่มา: <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prAP42000116>

5.2.2.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC

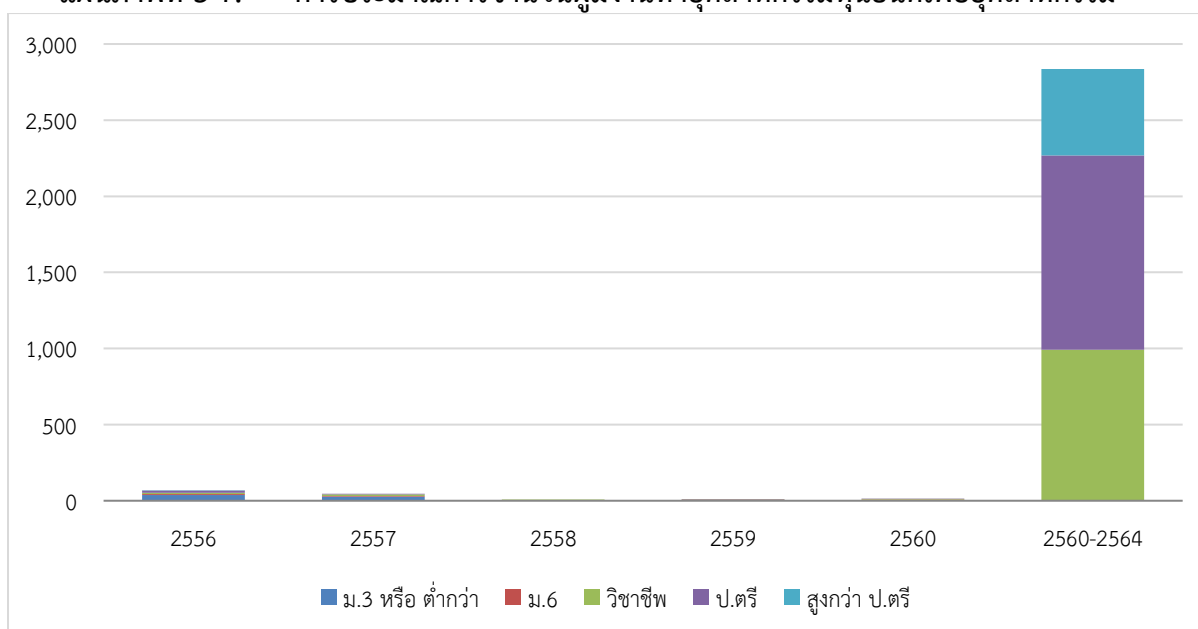
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	- กรอบแผนพัฒนาระบบเกษตรดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะปี (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 Knowledge and Dissemination Society : การยกระดับการสร้าง การเชื่อมโยง และเผยแพร่ข้อมูลเกษตรในยุคดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Farming : การทำเกษตรยุคใหม่ด้วยดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 Farmer Care System : ยกระดับการช่วยเหลือเกษตรกรแบบครบวงจร ยุทธศาสตร์ที่ 4 Agricultural Goods : สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจำหน่าย ยุทธศาสตร์ที่ 5 Digital Transform : เปลี่ยนถ่ายการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่พร้อมสำหรับการทำระบบเกษตรดิจิทัล
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ <u>Super Cluster</u> ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) บีโตร์เคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่น ๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดา สำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster

5.2.2.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม

ความจำเป็นของกำลังคนในการทำงานเพื่อการผลิตและการใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม พิจารณาจากผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวม การจ้างงานจะเพิ่มขึ้น 2,836 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี ระดับวิชาชีพ และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี สำหรับความต้องการกำลังคนในการใช้งานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม อาทิ ผู้ปฏิบัติงานด้านการออกแบบ การประกอบโครงสร้างหุ่นยนต์ การประกอบระบบไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การโปรแกรมหุ่นยนต์ และการทดสอบการทำงานของหุ่นยนต์ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-7: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.3 อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)

5.2.3.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศในรูปแบบ New S-Curve ที่จะช่วยผลักดันให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบินและโลจิสติกส์ไทยแลนด์ 4.0 ที่มีต่ออุตสาหกรรมการบินและการขนส่ง

อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ จึงเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่ช่วยสนับสนุนอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่วนอุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะโตเร็วที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ โดยด้านการผลิตและซ่อมบำรุงคาดว่าจะมีอัตราการขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 3.4 ขณะที่ด้านการขนส่งทางอากาศคาดว่าจะเติบโตร้อยละ 2.8 อุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่ประเทศไทยยังไม่มี ดังนั้นจึงต้องพัฒนาอุตสาหกรรมการขนส่งและการบินแบบครบวงจร โดยครอบคลุม 5 ชนิดธุรกิจ ได้แก่ 1) กิจการสาธารณูปโภคและบริการเพื่อการขนส่ง 2) ศูนย์รวมกิจการโลจิสติกส์ทันสมัย 3) การบริการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul: MRO) 4) การพัฒนาพื้นที่โดยรอบท่าอากาศยานให้เป็นเขตอุตสาหกรรมสำหรับธุรกิจที่มีมูลค่าสูง (High-value Manufacturing) และ 5) การให้บริการฝึกอบรมนักบินและลูกเรือ (Pilot and Cabin Crew) และบุคลากรด้านเทคนิค (Technician) รวมถึงด้านซ่อมบำรุงและพนักงานภาคพื้น (Ground Staff)

ประเทศไทยมีศักยภาพสูงในการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เนื่องจากด้วยภูมิศาสตร์ของไทยเป็นจุดศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน และยังอยู่ในระยะใกล้ (น้อยกว่า 4-5 ชั่วโมงบิน) กับเมืองใหญ่ของประเทศจีนและประเทศอินเดีย ซึ่งจะมีอัตราการขยายตัวของธุรกิจสายการบินและจำนวนเครื่องบินสูงที่สุดในโลก โดยความสำคัญของอุตสาหกรรมนี้คาดว่าจะเติบโตเร็วเป็นอันดับต้น ๆ ของอุตสาหกรรมในประเทศพัฒนาแล้ว โดยประเทศไทยนั้นมีสนามบินอู่ตะเภา ซึ่งมีพื้นที่ใหญ่กว่าสนามบินสิงคโปร์ซึ่งเป็นทั้งแหล่งท่องเที่ยวและขนส่งสินค้า ซึ่งสามารถชักจูงนักลงทุนเข้ามาลงทุนเมื่อเปิดโครงการตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในการพัฒนาอุตสาหกรรมได้กล่าวถึงกิจกรรมในหลายด้าน เช่น กิจการสาธารณูปโภคและบริการเพื่อการขนส่ง (Air Cargo) ศูนย์รวมกิจการโลจิสติกส์ทันสมัย การบริการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul: MRO) อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน (OEM) ธุรกิจมูลค่าสูงที่ต้องการความเร็วจากการขนส่งทางอากาศ (Time – sensitive Product) สถาบันศึกษา และอบรมด้านการบิน โดยรวมนั้นจะเน้นไปในทิศทางของอุตสาหกรรมการบินอย่างครบวงจร ซึ่งส่งผลต่อการขยายตัวด้านโลจิสติกส์หรือกิจกรรมการขนส่ง เพื่อรองรับการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศ และในภูมิภาคอาเซียน อีกทั้งยังเอื้ออำนวยแก่อุตสาหกรรมอื่น ๆ

5.2.3.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อุตสาหกรรมระดับต้นน้ำ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้านการบิน รวมทั้งการฝึกอบรมนักบินและลูกเรือ (Pilot and Cabin Crew) รวมถึงบุคลากรด้านเทคนิค พนักงานภาคพื้นและอุปกรณ์เพื่อการอบรมอีกด้วย สำหรับการเพิ่มบุคลากรด้านการบินจัดอยู่ในแผนพัฒนาศูนย์ซ่อมบำรุง และอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560 – 2575) ภายใต้วิสัยทัศน์การมุ่งสู่การเป็นนิคมอุตสาหกรรมการบินและศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานในภูมิภาคอาเซียน⁴ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัสดุคอมโพสิตหรือวัสดุเชิงประกอบ เช่น วัสดุยางเครื่องบิน คาร์บอนไฟเบอร์สำหรับผลิตปีกเครื่องบิน หรือวัสดุตั้งต้นต่าง ๆ รวมถึงพลาสติกหรือวัสดุในกลุ่มไทเทเนียม ซึ่งเป็นวัสดุตั้งต้นที่สำคัญต่อการผลิตชิ้นส่วน ทางด้านอากาศยาน รวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือสนับสนุนอุตสาหกรรมการบิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือรวมถึงสถานที่ในการตรวจวัด หรือทดสอบคุณสมบัติด้านการแทรกแซงทางคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าหรือคุณสมบัติทางกายภาพและทางความร้อน เป็นต้น และการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน (OEM Component Manufacturing) เช่น ชุดฐานล้อ (Landing Gear) ล้อและชุดเบรก (Wheels & Brakes) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรืออุปกรณ์ฝังตัวหรือเครื่องยนต์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมการผลิต ชิ้นส่วนอากาศยานนั้นจำเป็นต้องมีมาตรฐานซึ่งได้รับการรับรองในระดับสากล สำหรับกระบวนการผลิต และกระบวนการควบคุมคุณภาพสูง

อุตสาหกรรมระดับกลางน้ำ ได้แก่ การผลิตอากาศยาน การบริการซ่อมบำรุงอากาศยานและชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานซ่อมลำตัว งานซ่อมชิ้นส่วน ระบบเครื่องบินไฟสำรอง ระบบจ่ายน้ำมันและควบคุมอุปกรณ์สื่อและบันเทิง งานซ่อมเครื่องยนต์และการซ่อมบำรุงโครงสร้างเครื่องบินลำตัวแคบ และกิจกรรมในการช่วยเดินอากาศต่าง ๆ ได้แก่ บริการควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control Service) บริการอุตุนิยมวิทยาการบิน (Meteorology Service) บริการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบภัย (Search and Rescue Service) และบริการข่าวสารการบิน (Aeronautical Information Service) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมในอุตสาหกรรมในระดับปลายน้ำ

ธุรกิจซ่อมบำรุงเครื่องบินในเอเชีย มีผู้ประกอบการรายใหญ่ไม่กี่ราย ทั้งที่เป็นผู้ประกอบการอิสระ และที่เป็นบริษัทลูกของธุรกิจสายการบินและธุรกิจผลิตเครื่องบิน โดยประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นศูนย์กลางการซ่อมทำอากาศที่สำคัญในภูมิภาค มีผู้ประกอบการ 37 ราย ขณะที่ผู้เล่นในธุรกิจซ่อมบำรุงอากาศยานของไทยมีเพียง 8 ราย โดยเป็นการให้บริการซ่อมบำรุงเครื่องบิน 7 รายและให้บริการซ่อมบำรุงเฮลิคอปเตอร์ 1 ราย ส่วนแบ่งตลาดของไทยธุรกิจซ่อมบำรุงอากาศยานของโลกคิดเป็นเพียงร้อยละ 1 หรือประมาณ 20,000 ล้านบาทต่อปี โดยการบินไทย (ฝ่ายซ่อมบำรุง) เป็นบริษัทหลักในประเทศ ที่สามารถให้บริการซ่อมบำรุงครอบคลุมได้ตั้งแต่การซ่อมแซมย่อยจนถึงการซ่อมแซมใหญ่ มีศูนย์ซ่อมบำรุงอยู่ใน 3 สนามบิน ได้แก่ สุวรรณภูมิ ดอนเมือง และอู่ตะเภา และได้รับใบอนุญาตในการซ่อมแซมเครื่องบินจากทั้งสำนักงานความปลอดภัยด้านการบินยุโรป (EASA) และองค์การบริหารการบินแห่งสหรัฐฯ (FAA)

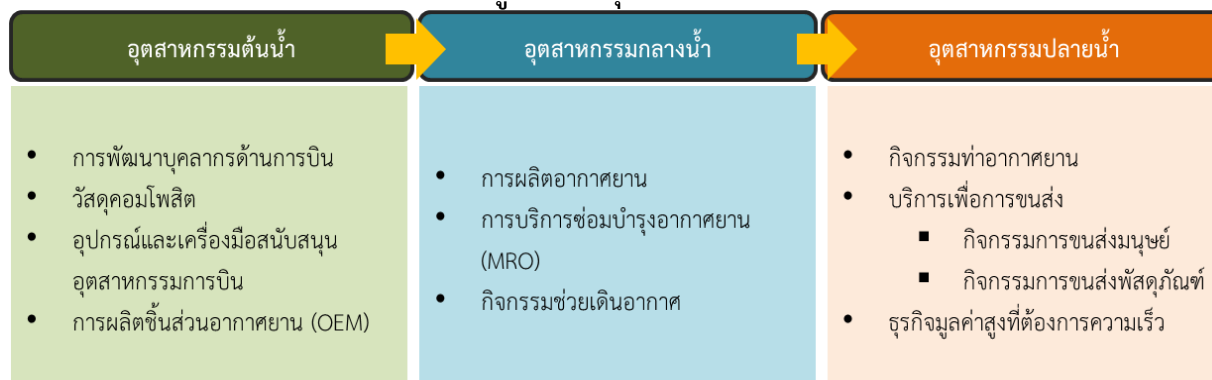
อุตสาหกรรมระดับปลายน้ำ ได้แก่ กิจกรรมทำอากาศยาน บริการเพื่อการขนส่ง ธุรกิจมูลค่าสูงที่ต้องการความเร็ว โดยกิจกรรมทำอากาศยานเกี่ยวข้องกับการดูแล และจัดการเหตุการณ์ทั้งในส่วนของทางวิ่งและทางขับอากาศยาน ลานจอดอากาศยาน หน่วยดับเพลิงและกู้ภัย และเชตนอกการบิน ได้แก่ อาคารผู้โดยสาร อาคารคลังสินค้า หอบังคับการบิน รวมทั้งการบริหารจัดการทางเชื่อมต่อ หรือการขนส่ง

⁴ <http://www.catc.or.th/2015/attachments/file/year2560/0260.pdf>

ระหว่างท่าอากาศยานกับตัวเมือง อีกส่วนหนึ่งคือบริการเพื่อการขนส่งซึ่งกล่าวรวมถึงการขนส่งผู้โดยสาร และการขนส่งสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยกิจกรรมด้านการขนส่งและการจัดการท่าอากาศยานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2565 จะมีผู้โดยสารเข้า-ออกสนามบินในสังกัดท่าอากาศยานไทยและกรมท่าอากาศยานจะมีจำนวนมากถึง 238.4 ล้านคน ซึ่งมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 9.5 ต่อปี⁵ และกิจกรรมธุรกิจมูลค่าสูงที่ต้องการความเร็วจากการขนส่งทางอากาศ (Time-sensitive Products) เช่น ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร รวมถึงการพัฒนาพื้นที่โดยรอบท่าอากาศยานให้เป็นเขตอุตสาหกรรม สำหรับธุรกิจที่มีมูลค่าสูง (High-value Manufacturing) เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หรืออุตสาหกรรม ด้านเวชภัณฑ์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์มีความเชื่อมโยงกันอย่างมากทั้งในระดับอุตสาหกรรมระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอื่นอีกด้วย

ด้านธุรกิจโลจิสติกส์ ผู้ประกอบการโลจิสติกส์รายใหญ่ในประเทศไทยส่วนมากเป็นบริษัทต่างประเทศที่มีชื่อเสียง ผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่เป็น SMEs ซึ่งมีน้อยรายที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับต่างชาติทั้งในแง่ของเงินทุน เทคโนโลยี และบุคลากร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาพื้นที่ EEC เป็นโอกาสที่ SMEs จะร่วมเป็นพันธมิตรกับผู้ประกอบการต่างชาติรายใหญ่เพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของซัพพลายเชน เช่น รับเหมาช่วงการขนส่ง (Subcontract) ให้กับบริษัทขนส่งรายใหญ่เพื่อขนส่งระหว่างโรงงานและท่าเรือ สนามบิน หรือสถานีรถไฟ และอานิสงส์ของการลงทุนใน EEC จะเปิดโอกาสในการเติบโตของธุรกิจคลังสินค้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ

แผนภาพที่ 5-8: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์



ที่มา: กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560)

5.2.3.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมอากาศยานจัดเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่มีเทคโนโลยีและมูลค่าเพิ่มสูง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในแง่ของการยกระดับการผลิตชิ้นส่วน การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อุตสาหกรรมการบินทั่วโลกมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจากรายงานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (Civil Aviation Organization : ICAO)⁶ ปี พ.ศ. 2559 พบว่า ปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร (RPK) ทั่วโลกในช่วง 20 ปีข้างหน้าจะเติบโตร้อยละ 4.6 สอดคล้องกับการประมาณการของ บริษัท โบอิง จำกัด และบริษัท แอร์บัส จำกัด ได้คาดการณ์ปริมาณการขนส่ง

⁵ เข้าถึงได้ที่ <http://www.thansettakij.com/content/102184>

⁶ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (2560). รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบิน ของประเทศไทย ปี 2560.

ผู้โดยสารทั่วโลกในช่วง 20 ปีข้างหน้าว่า จะมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 4.4 และ 4.7 ต่อปี สำหรับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีการคาดการณ์ว่า จะมีอัตราการขยายตัวของปริมาณการขนส่งผู้โดยสาร เฉลี่ยร้อยละ 5.7 และ 6 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราการเติบโตของโลก

จากสถิติการขนส่งผู้โดยสารโดยภาพรวมของประเทศไทยช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2551 – 2560) พบว่ามีจำนวนผู้โดยสารเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่า จากปี พ.ศ. 2551 ที่มีจำนวนผู้โดยสาร 57 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 155 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2560 และสถิติการเติบโตของการจราจรทางอากาศของประเทศไทยในระหว่าง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2551 – 2560) พบว่า การเพิ่มขึ้นของเที่ยวบินมีความสอดคล้องกับการเติบโตของจำนวนผู้โดยสาร โดยมีจำนวนเที่ยวบินเพิ่มขึ้นประมาณ 2 เท่า จากเดิมมีจำนวน 415,000 เที่ยวบิน ในปี พ.ศ. 2551 เพิ่มขึ้นเป็น 1,042,000 เที่ยวบิน ในปี พ.ศ. 2560 คิดเป็นอัตราการเติบโตของเที่ยวบินทั้งหมดเฉลี่ยต่อปี (Compound Annual Growth Rate – CAGR) ร้อยละ 10.8 เป็นการเติบโตของเที่ยวบินระหว่างประเทศร้อยละ 8.7 ต่อปี และเที่ยวบินภายในประเทศร้อยละ 12.6 ต่อปี

จากการคาดการณ์ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย คาดว่าแนวโน้มการเติบโตของผู้โดยสารในช่วงปี 2561 – 2565 คาดว่า ประเทศไทยจะมีปริมาณการขนส่งผู้โดยสารเพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 7.5 โดยจะมีสัดส่วนของปริมาณการขนส่งผู้โดยสารระหว่างประเทศลดลงเหลือร้อยละ 51 ของจำนวนผู้โดยสารทั้งหมด และช่วงสุดท้ายคือการคาดการณ์ในระยะ 10 ปี (2561 – 2571) จะมีปริมาณการขนส่งผู้โดยสารเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.6 ต่อปี โดยจะมีสัดส่วนของปริมาณการขนส่งผู้โดยสารระหว่างประเทศลดลงเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนผู้โดยสารทั้งหมด สำหรับการเติบโตของเที่ยวบินเชิงพาณิชย์ ประเทศไทยมีการเติบโตของเที่ยวบินค่อนข้างสูงคิดเป็นร้อยละ 10.8 ต่อปี ช่วงที่สองระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2563 (5 ปี) จะมีการเติบโตเพิ่มขึ้นของเที่ยวบินเชิงพาณิชย์ร้อยละ 8 ต่อปี และช่วงที่สามระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2568 (10 ปี) จะมีการเติบโตเพิ่มขึ้นของเที่ยวบินเชิงพาณิชย์ร้อยละ 6.45 ต่อปี

ปัจจุบันประเทศไทยมีอากาศยานที่จดทะเบียนทั้งหมด 709 ลำ เป็นอากาศยานที่ประกอบกิจการการบินพาณิชย์ (Commercial Aircraft) จำนวน 410 ลำ และเป็นอากาศยานส่วนตัว (Private Aircraft) จำนวน 299 ลำ ซึ่งการพยากรณ์จำนวนอากาศยานของสายการบินจำนวน 20 สายการบินที่ให้บริการเชิงพาณิชย์ในประเทศไทยของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย พบว่า จากปี พ.ศ. 2560 มีอากาศยานจำนวนทั้งสิ้น 314 ลำ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็น 373 ลำ ในปี พ.ศ. 2564 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 4.21 ต่อปี โดยการเพิ่มจำนวนมากขึ้นของอากาศยานส่งผลให้อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานมีการเติบโตตามไปด้วย เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานเป็นการมุ่งเน้นการบริการหลังการขายอากาศยานให้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและซ่อมบำรุงอากาศยานในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะขยายตัว เนื่องจากอุตสาหกรรมการบินถูกจัดไว้ในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) ที่รัฐบาลให้การส่งเสริม ซึ่งอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานมีผู้ประกอบการสัญชาติไทยที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยทั้งหมด 28 ราย ซึ่งอุตสาหกรรมดังกล่าวถูกจัดให้อยู่ในแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท่าอากาศยานอู่ตะเภาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2565 จะทำให้มูลค่าของอุตสาหกรรมนี้ในระยะเวลา 10 ปี เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 6.04 ต่อปี ส่วนอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานมีการประมาณการว่า หากสามารถแย่งชิงส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.50 ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานทั่วโลก จะทำให้มีการเติบโตของมูลค่าเฉลี่ยในช่วง 10 ปี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.14 ต่อปี แต่หากเป็นกรณี การเติบโตปกติด้วยส่วนแบ่งตลาดเท่าเดิม จะทำให้มีการเติบโตของมูลค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.57 ต่อปี

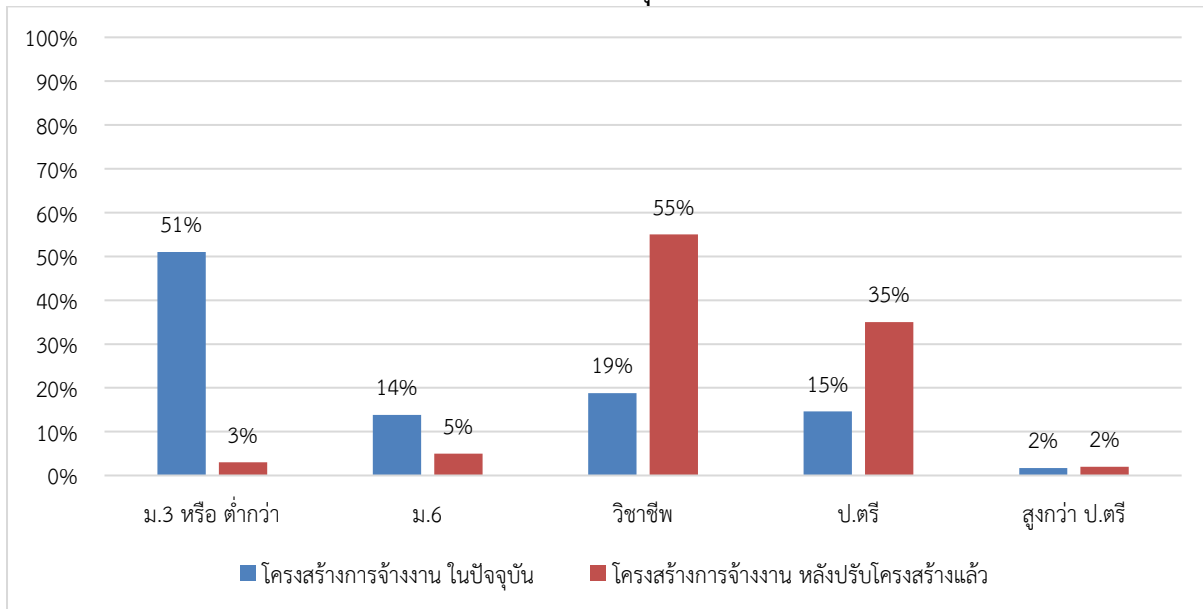
5.2.3.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในพื้นที่ EEC

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
สำนักงานการบินพลเรือน	- แผนแม่บทการจัดตั้งสนามบินพาณิชย์ของประเทศไทย
กระทรวงคมนาคม	- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2560-2564 - แผนการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ <u>Super Cluster</u> ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ <u>คลัสเตอร์อื่น ๆ</u> ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster

5.2.3.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่ามากที่สุด ร้อยละ 51 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพ และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

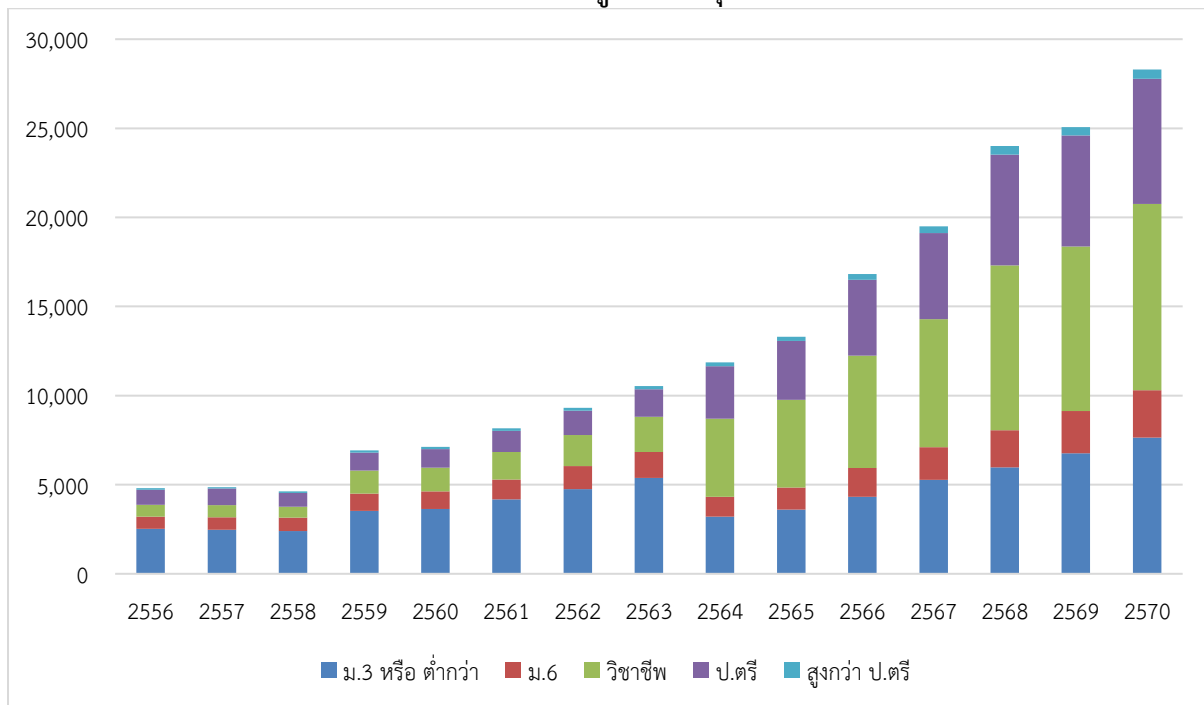
แผนภาพที่ 5-9: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

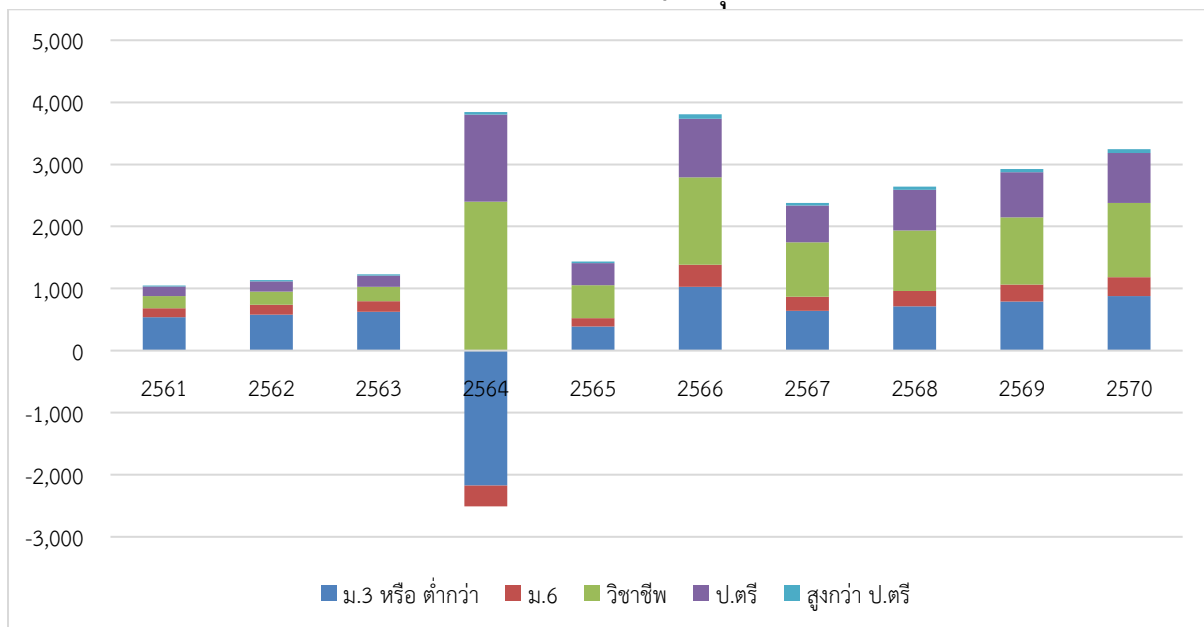
นอกจากนี้ หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 7,118 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 13,309 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 28,308 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 21,184 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขั้นที่สุด คือ ระดับวิชาชีพ ระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า และระดับปริญญาตรี สำหรับความต้องการกำลังคนที่เกี่ยวข้อง อาทิ วิศวกรซ่อมบำรุงอากาศยาน วิศวกรวางแผนการซ่อมบำรุงอากาศยาน และช่างซ่อมบำรุง ตรวจสอบ เครื่องบิน เครื่องยนต์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของเครื่องบิน เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-10: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-11: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

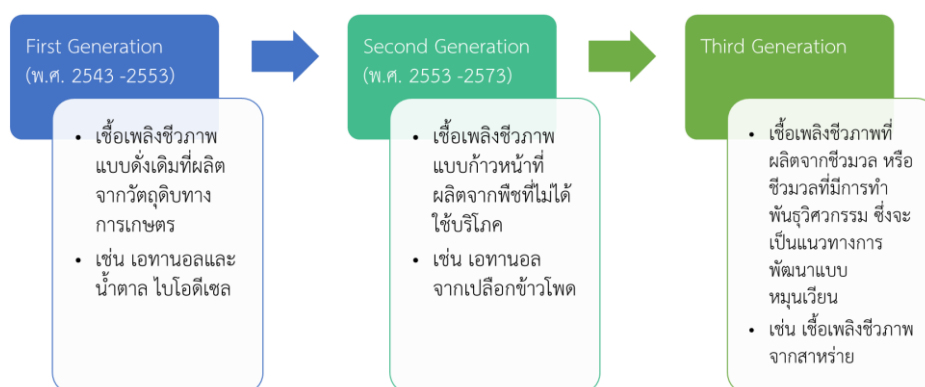
5.2.4 อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)

5.2.4.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)⁷ ถูกระบุเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ที่เป็นการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในลักษณะการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิม และเป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพสูง เนื่องจากมีความพร้อมทางด้านวัตถุดิบทางการเกษตร เช่น การที่ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกมันสำปะหลังรายใหญ่ที่สุดของโลก และมีอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงเอทานอลที่พัฒนาแล้ว เป็นต้น ขณะที่การสร้างอุตสาหกรรมเคมีชีวภาพครบวงจร โดยพัฒนาอุตสาหกรรมกลางน้ำการผลิตกรดแลคติกและกรดซัคซินิกจากเอทานอล จะเป็นการต่อยอดห่วงโซ่มูลค่า ระหว่างอุตสาหกรรมต้นน้ำ (ผลิตเอทานอล) และปลายน้ำ (อุตสาหกรรมเคมี) เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพที่มีอยู่ ไปสู่การผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพรุ่นที่สอง (เชื้อเพลิงชีวภาพที่ผลิตจากวัตถุดิบที่ไม่เป็นอาหาร เช่น ชังข้าวโพดและชังอ้อย) และเพิ่มการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพรุ่นที่สาม (เชื้อเพลิงชีวภาพที่ผลิตจากสาหร่ายที่สามารถเพาะเลี้ยงได้)

ทั้งนี้ ประเทศไทยในปัจจุบันสามารถผลิตพลังงานใช้เองได้เพียงบางส่วน และยังเป็นการใช้ชีวมวลจากรุ่นแรกซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่อิมพอร์ตแล้ว แหล่งของวัตถุดิบชีวมวลที่นำมาผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพส่วนใหญ่ได้จากพืชประเภทอาหารโดยตรง ได้แก่ อ้อย และมันสำปะหลัง ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการที่เพิ่มขึ้นตามเศรษฐกิจที่ขยายตัว การพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพเพื่อสร้างพลังงานหมุนเวียนจึงถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีความจำเป็นและต้องเร่งดำเนินการ

แผนภาพที่ 5-12: ประเภทของเชื้อเพลิงชีวภาพ



ที่มา: ประมวลจาก CeylanpinarATAY, Production of Bioethanol (2013)

⁷ เชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuel) คือ เชื้อเพลิงที่ได้จากชีวมวล (Biomass) ซึ่งเป็นสสารที่ได้จากพืชและ/หรือสัตว์ ซึ่งมีพื้นฐานจากการสังเคราะห์แสงและเก็บไว้ในรูปของพลังงานเคมี เมื่อนำมาผ่านกระบวนการที่เหมาะสมจะสามารถเปลี่ยนชีวมวลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ได้ ขณะที่เคมีชีวภาพ (Biochemical) คลอบคลุมผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ที่ใช้ผลผลิตจากการเกษตรและชีวมวลเป็นวัตถุดิบหลักและ/หรือผลพลอยได้จากอุตสาหกรรมเกษตร/ชีวมวลเป็นวัตถุดิบ โดยใช้เทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) หรือกระบวนการทางเคมี (Chemical Process) ในการผลิต

5.2.4.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

ภาพรวมห่วงโซ่ของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ สามารถอธิบายจากแผนภาพที่ 5-13 และกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ สามารถอธิบายจากแผนภาพที่ 5-14 โดยแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

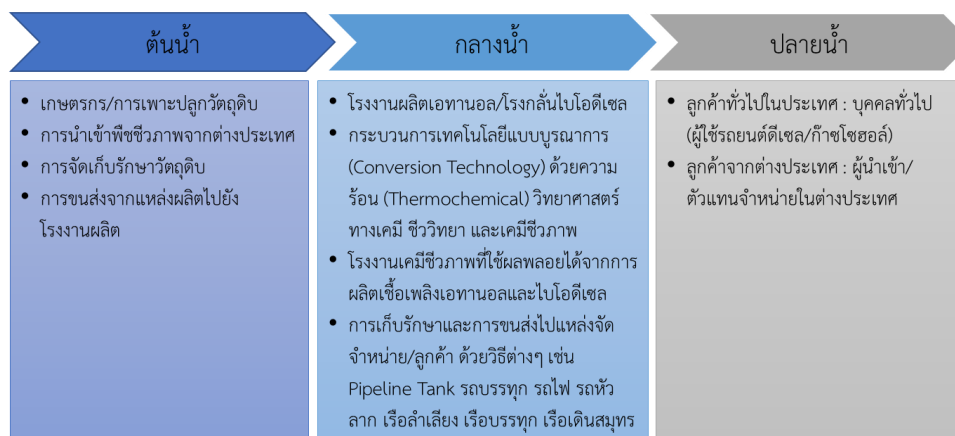
อุตสาหกรรมต้นน้ำ คือ เกษตรกรที่เพาะปลูกวัตถุดิบทางการเกษตรประเภทน้ำตาล หรือ อ้อย และวัตถุดิบประเภทแป้ง⁸ และหากต้องใช้วัตถุดิบซึ่งเป็นพืชชีวภาพต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งมีต้นทุนสูง เนื่องจากประเทศไทยมีกฎหมายไม่อนุญาตให้มีพื้นที่เพาะปลูกพืชชีวภาพ หรือพืชพันธุ์วิศวกรรม ดังนั้นช่วงต้นน้ำจึงมีกิจกรรมเกี่ยวกับการนำเข้าพืชวัตถุดิบจากต่างประเทศด้วยปริมาณที่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังรวมถึงกิจกรรมเกี่ยวกับการเก็บรักษาและ/หรือให้เข้าคลังเก็บวัตถุดิบ เช่น โกดังเก็บมันสำปะหลัง และอ้อย เป็นต้น ตลอดจนกระบวนการขนส่งวัตถุดิบไปยังโรงกลั่นน้ำมัน

อุตสาหกรรมกลางน้ำ คือ การรับวัตถุดิบจากต้นน้ำเพื่อนำมาผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ เช่น โรงเอทานอล หรือโรงกลั่นไบโอดีเซล ซึ่งระหว่างการผลิตจะมีกระบวนการบูรณาการด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้เกิดผลพลอยได้ (by products) ที่สามารถนำไปต่อยอดในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น เคมีชีวภาพ พลาสติกชีวภาพ เวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังรวมถึงกิจกรรมการให้บริการเก็บรักษาสินค้าเมื่อผลิตเสร็จ และอุปกรณ์การจัดเก็บ เช่น คลังน้ำมัน ถังน้ำมัน แทงค์เก็บน้ำมัน เป็นต้น ตลอดจนกระบวนการขนส่งจากโรงงานผลิตไปแหล่งจัดจำหน่าย หรืออุตสาหกรรมเป้าหมายในชั้นปลายน้ำ

อุตสาหกรรมปลายน้ำ คือ การจัดเก็บ จำหน่ายและขนส่งไปยังผู้บริโภคขั้นสุดท้าย ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งภายหลังกระบวนการผลิตชั้นกลางน้ำ อาจมีกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น การนำเอทานอลไปเป็นองค์ประกอบในการผลิตสินค้า เช่น กระดาษกาว ยาและเวชภัณฑ์ เครื่องสำอางค์ น้ำหอม และพลาสติกชีวภาพ เป็นต้น

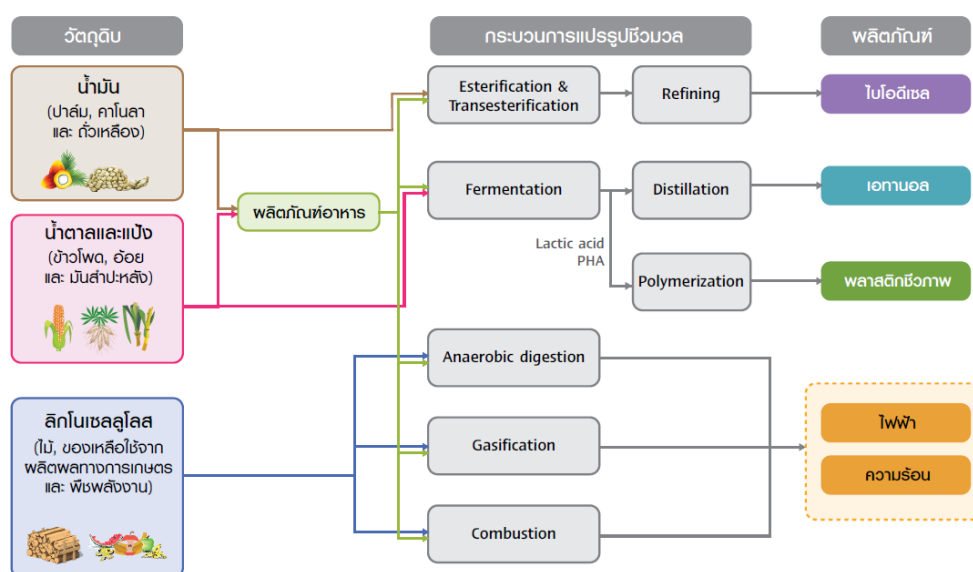
⁸ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเอทานอลของไทย ได้แก่ อ้อย มันสำปะหลัง และกากน้ำตาล (Molasses) ขณะที่ข้าวและข้าวโพดเป็นพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญสามารถใช้บริโภคได้โดยตรงและสามารถแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ (เช่น แป้งข้าวเจ้า แป้งข้าวโพด นมข้าวโพด อาหารสัตว์สำเร็จรูป เป็นต้น) ซึ่งมีคุณค่าทางเศรษฐกิจมากกว่าการนำมาผลิตเป็นเอทานอล จึงไม่นิยมนำพืชเศรษฐกิจหลักดังกล่าวมาใช้ผลิตเอทานอลเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงชีวภาพ

แผนภาพที่ 5-13: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ



ที่มา: กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560)

แผนภาพที่ 5-14: กระบวนการแปรรูปของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ



ที่มา: SCB Insight วางแผนธุรกิจชีวภาพไทยได้อย่างไรให้ยั่งยืน (2016)

5.2.4.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

วิกฤตราคาน้ำมัน เสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าของเทคโนโลยีชีวภาพขั้นสูง และกระแสสังคมโลกจากภาวะโลกร้อน ทำให้บทบาทของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพเพิ่มขึ้น และเป็นแหล่งพลังงานที่สำคัญของอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมได้ดังนี้

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

- (1) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพเข้ามามีบทบาทและมีความต้องการในการนำมาเป็นเชื้อเพลิงขนส่งทดแทนเชื้อเพลิงเพื่อการขนส่งแบบดั้งเดิมแม้ว่าจะมีต้นทุนสูงกว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 เนื่องจากการตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของหลายประเทศ ทำให้รัฐบาลหลายประเทศริเริ่มนโยบายเพื่อเพิ่มอัตราในการใช้ไบโอดีเซล และเอทานอล กระตุ้นการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพเพื่อลดคาร์บอนไดออกไซด์ เช่น สหภาพยุโรป กำหนดให้ ร้อยละ 20 ของเชื้อเพลิงทุกประเภทต้องมาจากเชื้อเพลิงที่นำกลับมาใช้ใหม่ (Renewable Fuels) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้น
- (2) ปริมาณการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพของโลกยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากประมาณ 16 พันล้านลิตรในปี พ.ศ. 2543 เพิ่มขึ้นจนมีปริมาณมากกว่า 100 พันล้านลิตรในปี พ.ศ. 2553 และในปี พ.ศ. 2557 มีปริมาณการผลิตรวมอยู่ที่ 127.7 พันล้านลิตร (เชื้อเพลิงเอทานอล ร้อยละ 74 และไบโอดีเซล ร้อยละ 23 ของปริมาณการผลิตรวมทั้งหมดของเชื้อเพลิงชีวภาพ) ทั้งนี้ ประเทศที่มีการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพในปริมาณสูงติดอันดับโลก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา บราซิล เยอรมัน จีน และอาร์เจนตินา
- (3) สำหรับประเทศไทยอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมีความตื่นตัวในปี พ.ศ. 2551 จากวิกฤติการณ์พลังงานโลก ทำให้ราคาน้ำมันดิบเพิ่มสูงกว่า 150 เหรียญสหรัฐฯ ต่อบาร์เรล ส่งผลให้ความต้องการเชื้อเพลิงชีวภาพทดแทนการใช้น้ำมันดิบพุ่งสูงขึ้นจนกระทั่งปริมาณการใช้เอทานอลเพิ่มขึ้นจาก 0.71 ล้านลิตรต่อวัน เป็น 1.29 ล้านลิตรต่อวัน และการใช้ไบโอดีเซลเพิ่มจาก 0.80 ล้านลิตรต่อวัน เป็น 1.40 ล้านลิตรต่อวัน และในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยมีปริมาณการใช้เอทานอลสูงถึง 3.2 ล้านลิตรต่อวัน และไบโอดีเซล 2.8 ล้านลิตรต่อวัน
- (4) ศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพของประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงจากความสามารถของบุคลากร และการวิจัยพัฒนาที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ
- (5) มีข้อจำกัดเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ที่ไม่อนุญาตให้ปลูกพืชชีวภาพภายในประเทศ ซึ่งส่งผลให้ต้นทุนวัตถุดิบสูงเพราะต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศ นอกจากนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นผู้ผลิตอ้อยและมันสำปะหลัง (วัตถุดิบหลักของเอทานอล) รายใหญ่ของภูมิภาค แต่ยังคงไม่สามารถเพิ่มผลผลิตให้เพียงพอต่อการใช้ เพราะปัญหาพื้นที่เพาะปลูกที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างการใช้อุปโภคและบริโภค รวมทั้งการกำหนดราคาจากภาครัฐ จึงขาดความได้เปรียบแข่งขันด้านต้นทุน

แนวโน้มของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ

- (1) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพยังคงมีบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริโภคที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการคาดการณ์ประชากรโลกที่จะมีจำนวนถึง 8.5 พันล้านคนในปี พ.ศ. 2573 แสดงให้เห็นว่าความต้องการการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้นอย่างมาก ขณะเดียวกันแหล่งพลังงานจากเชื้อเพลิงแบบดั้งเดิม เช่น ถ่านหิน และปิโตรเลียม กำลังลดลง ดังนั้นแหล่งพลังงานทดแทนด้านชีวมวล หรือเชื้อเพลิงชีวภาพ จึงกลายเป็นแหล่งพลังงานทางเลือกใหม่ที่มีความสำคัญ และผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อไปในอนาคต
- (2) ปริมาณความต้องการเชื้อเพลิงชีวภาพระดับโลกมีระดับความต้องการขยายตัวเพิ่มขึ้น คาดการณ์ว่าจากปี พ.ศ. 2556 - 2562 มีความต้องการเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 โดยเชื้อเพลิงชีวภาพ ที่มีความต้องการสูงที่สุดยังคงเป็นเอทานอล และไบโอดีเซล ดังนั้น คาดการณ์การเติบโตของเชื้อเพลิงชีวภาพโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 49 จนถึงปี พ.ศ. 2563 เมื่อตลาดมีมูลค่าอยู่ที่ 23.9 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ และเชื้อเพลิงชีวภาพ จะคิดเป็นร้อยละ 27 ของเชื้อเพลิงเพื่อการขนส่งในปี 2593
- (3) ประเทศไทยเป็นผู้นำพลังงานทดแทนในภูมิภาคอาเซียน และกำลังก้าวเข้าสู่ยุคการพัฒนาพลังงานทดแทนให้เป็นพลังงานหลักของประเทศ เพื่อทดแทนการนำเข้าน้ำมันในอนาคต ประเทศไทยนับว่ามีศักยภาพในการผลิตวัตถุดิบเกษตรสำหรับเชื้อเพลิงชีวภาพสูง การศึกษาวิจัยและพัฒนาในอนาคตจะช่วยลดต้นทุนการผลิตให้มีความสามารถในการแข่งขันกับเชื้อเพลิงปิโตรเลียมได้ อีกทั้งการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพยังส่งผลดีต่อภาคเศรษฐกิจ ผ่านการจ้างงานของเกษตรกร การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตทางการเกษตรของไทย รวมไปถึงประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมจากการลดคาร์บอนไดออกไซด์
- (4) นโยบายภาครัฐมีการส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในภาคการขนส่งได้นำเอทานอลไปผสมกับน้ำมันเบนซิน เพื่อผลิตเป็นน้ำมันแก๊สโซฮอล์ นอกจากนี้ แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 – 2579 (AEDP2015) ระบุเป้าหมายว่าจะเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเท่ากับจากสิ้นปี พ.ศ. 2557 ที่มีสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน ร้อยละ 11.91 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 30 ของการใช้พลังงานรวมในประเทศในปี พ.ศ. 2579 หรือ 25.30 ล้านลิตรต่อวัน
- (5) ปริมาณความต้องการเอทานอลของภาคขนส่งยังมีความต้องการเอทานอลอย่างน้อยประมาณ 5.5 ล้านลิตรต่อวัน ในปี พ.ศ. 2578 หรือกล่าวได้ว่าตลาดของเอทานอลในภาคขนส่งยังมีโอกาสเติบโตได้อีกกว่า ร้อยละ 80 ในอีก 20 ปีข้างหน้า นอกจากนี้ หากการดำเนินมาตรการต่างๆ ตามแผน AEDP 2015 ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ความต้องการเอทานอลจะเพิ่มขึ้นถึง 13.69 ล้านลิตรต่อวัน ในปี พ.ศ. 2578 หรือคิดเป็น 2.5 เท่า เมื่อเทียบกับกรณีแผนอนุรักษ์พลังงาน หรือแผน BAU ทั้งนี้ ในกรณีความต้องการเอทานอลสูงสุด ยังสะท้อนให้เห็นศักยภาพด้านเทคโนโลยีของยานยนต์ในระบบขนส่งที่จะใช้เชื้อเพลิงเอทานอลว่ายังมีอยู่สูงมาก โดยในปี พ.ศ. 2578 คาดว่าจะมีศักยภาพสูงถึง 24 ล้านลิตรต่อวัน หรือคิดเป็นกว่า 4.3 เท่าของกรณีแผน BAU

5.2.4.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ในพื้นที่ EEC

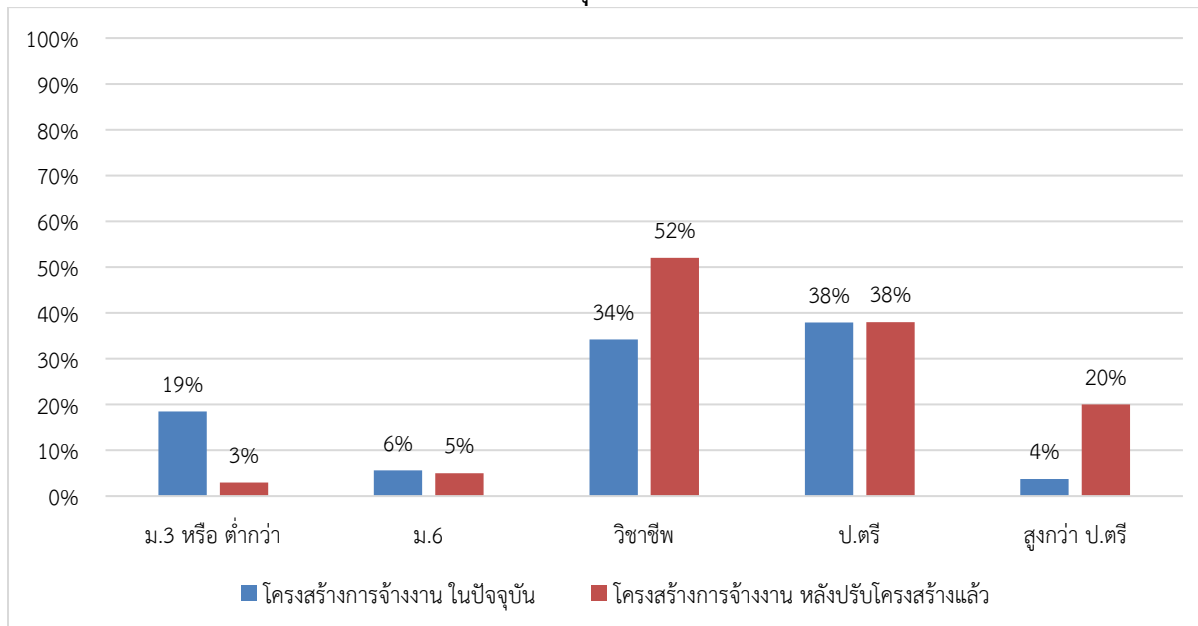
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Super Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่น ๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงพลังงาน	- ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน ยุทธศาสตร์ที่ 1.2 ส่งเสริมการลงทุนและอุตสาหกรรมพลังงานสร้างมูลค่าเพิ่ม อาทิ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ และการผลักดันให้ประเทศไทยเป็น bio-hub ของภูมิภาค อาทิ Biochemical และ Bio-plastic - แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (ปี 2558-2579) หรือ Alternative Energy Development Plan: AEDP (2015-2036) โดยสนับสนุนการผลิตและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเชื้อเพลิงชีวภาพทั้งน้ำมันแก๊สโซลีน E10 E20 และ E85 รวมทั้งไบโอดีเซล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตและศักยภาพของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพของไทย ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนของประเทศ

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดา สำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster

5.2.4.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 38 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับ วิชาชีพและวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่าตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในระดับวิชาชีพและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง หรือมีความต้องการเท่าเดิม

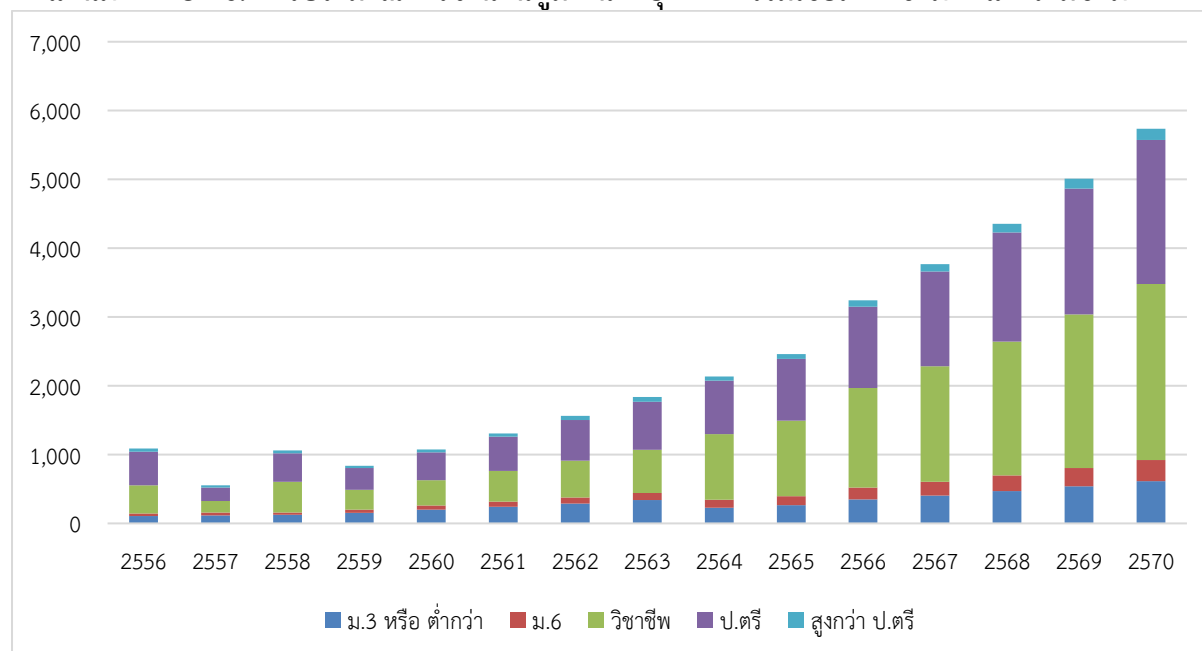
แผนภาพที่ 5-15: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

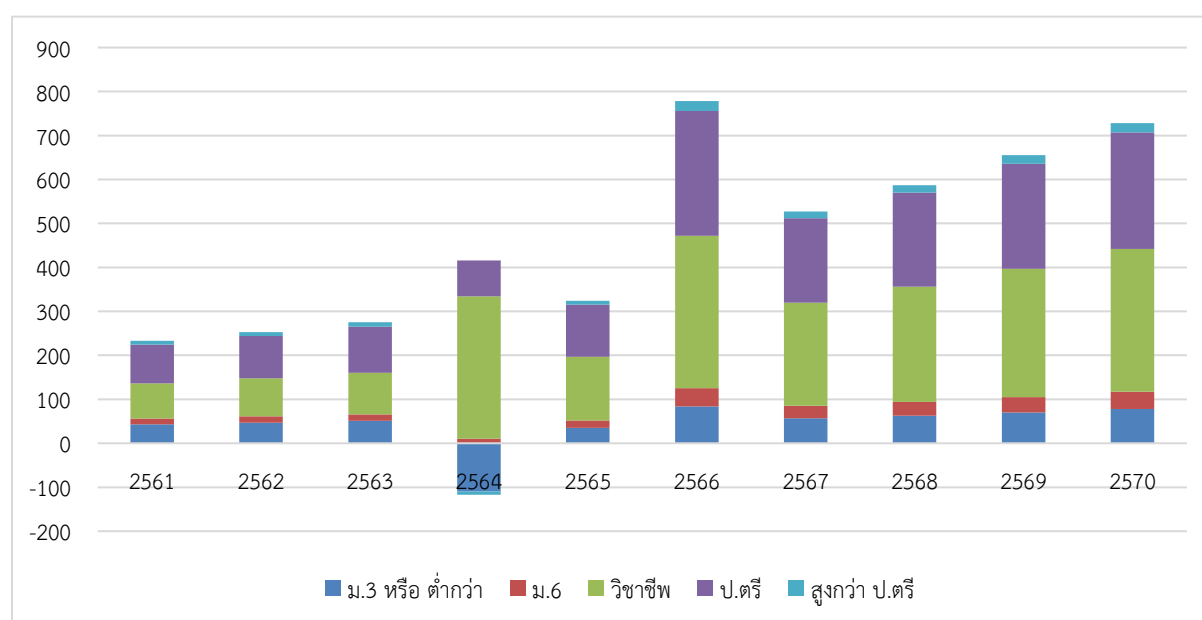
นอกจากนี้หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพพบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 1,075 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 2,462 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 5,734 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 4,659 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นที่สุด คือ ระดับการศึกษาวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า สำหรับตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักชีววิทยา นักฟิสิกส์ นักเคมี นักเคมีอินทรีย์ และนักวิจัยปิโตรเคมี เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-16: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-17: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.5 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

5.2.5.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

ประเทศไทยมีความพร้อมทางด้านบุคลากรทางด้านสุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล และ นักเทคนิคการแพทย์ ที่มีศักยภาพสูง เนื่องจากประเทศไทยมีโรงเรียนผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งมีคุณภาพจำนวนมาก ประกอบกับภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านการแพทย์แผนไทยที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งสมุนไพรไทยหลากหลายพันธุ์ซึ่งใช้เป็นยารักษาโรค ทั้งที่มีผลวิจัยทางห้องปฏิบัติการแล้วและที่ยังอยู่ในระหว่างการวิจัยเพื่อรักษาโรคที่มีความร้ายแรง รวมทั้งการนวดแผนไทย ซึ่งสนับสนุนกิจการสปาที่กำลังได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ

อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) จัดเป็น 5 อุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนใหม่ให้กับเศรษฐกิจไทย อุตสาหกรรมต่อยอดจากธุรกิจการรักษาพยาบาล และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่ประเทศไทยมีฐานเดิมที่แข็งแกร่ง โดยเพิ่มธุรกิจด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์จากพื้นฐานด้านอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และอุตสาหกรรมเวชภัณฑ์จากพื้นฐานด้านการเกษตรและเคมีชีวภาพ ทั้งนี้การแพทย์ครบวงจรของไทยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

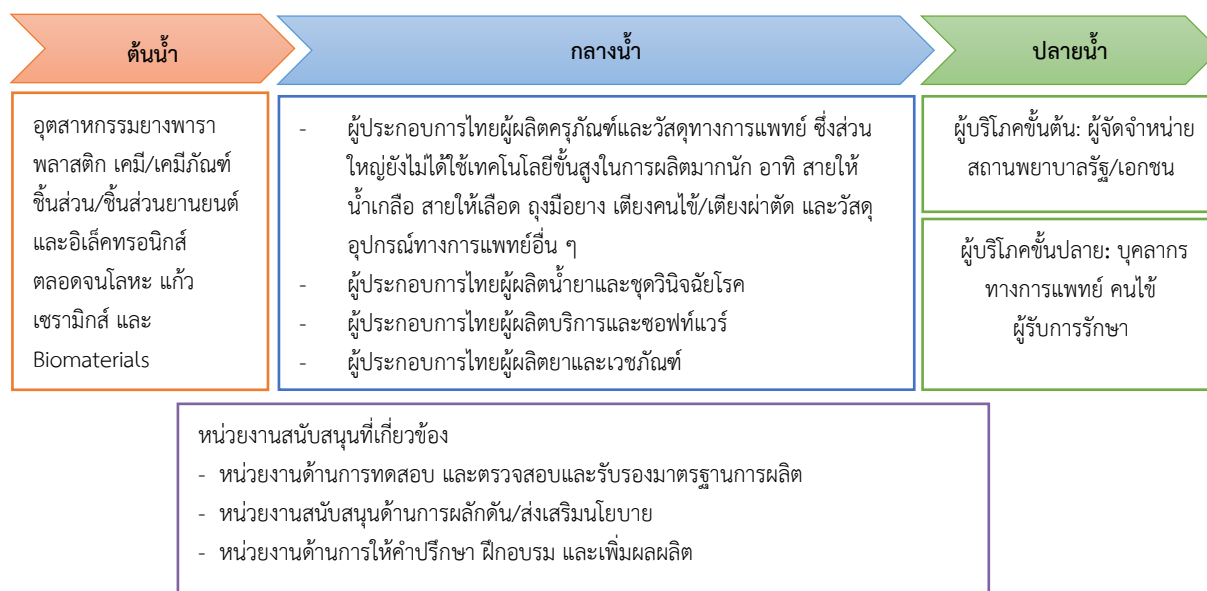
- 1) การให้บริการสมัยใหม่ คือ การให้บริการด้านการแพทย์ผ่านอินเทอร์เน็ตและสมาร์ทโฟน (eHealth and mHealth) โดยใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่อและระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records: EMRs) เพื่อให้คำปรึกษาทางการแพทย์และให้บริการรักษาทางไกลกับผู้ป่วยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นทางเลือกแทนการเสียค่ารักษา หรือเพื่อให้บริการผู้ป่วยในพื้นที่ห่างไกล
- 2) การวิจัยและผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อการวินิจฉัยและติดตามผลระยะไกล (Remote Health Monitoring Devices) ซึ่งมีรากฐานมาจากการพัฒนาของเครื่องรับรู้ (Sensors) และอุปกรณ์การวัดสมัยใหม่ โดยอุปกรณ์วินิจฉัยและติดตามผลระยะไกล สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการวินิจฉัยโรคด้วยตนเอง เช่น วัดความดันโลหิต วัดอัตราการเต้นของหัวใจ เป็นต้น
- 3) การวิจัยและผลิตเวชภัณฑ์ เพื่อลดกระบวนการและลดระยะเวลาการทดลองยาสมัยใหม่ โดยจะมุ่งเน้นที่การผลิตยาชีววัตถุคล้ายคลึง (Biosimilar) ซึ่งคือยาสามัญของยาชีววัตถุต้นแบบ (Biologic) ที่มีการวิจัยและจดสิทธิบัตรแต่สิทธิบัตรหมดอายุลงแล้ว ซึ่งปัจจุบันยาชีววัตถุมีการเติบโตอย่างรวดเร็วจนมีขนาดใหญ่กว่ายาสามัญทั่วไป

5.2.5.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร

สำหรับห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรในอุตสาหกรรมต้นน้ำเป็นการใช้วัตถุดิบเนื่องจากอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมยางพารา พลาสติก เคมี/เคมีภัณฑ์ ชิ้นส่วน/ชิ้นส่วนยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนโลหะ แก้ว เซรามิกส์ และ Biomaterials เพื่อผลิตครุภัณฑ์และวัสดุทางการแพทย์ และจัดจำหน่ายสู่ผู้บริโภคในขั้นปลายน้ำ ทั้งนี้ สถานพยาบาลถือเป็นผู้บริโภคขั้นต้น ที่ส่งต่อสินค้าให้กับผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริโภคปลายน้ำ ดังแผนภาพที่ 5-17

ในปัจจุบันเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมแพทย์ของไทยส่วนมากจะยังคงเป็นเทคโนโลยีในระดับขั้นที่ไม่สูงมาก ได้แก่ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์วัสดุทางการแพทย์และการผลิต ผลิตภัณฑ์เสริมเกี่ยวกับสุขภาพ และการผลิตชุดตรวจวินิจฉัย เนื่องจากใช้เม็ดเงินลงทุนที่ไม่สูงมาก ซึ่งการพัฒนาในผลิตภัณฑ์ดังกล่าวยังคงมีความจำเป็นต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม ในระยะยาว ไทยควรมุ่งส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในแพทย์ในส่วนอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ไฮเทค (Hi-tech Medical Devices) มากยิ่งขึ้น ดังต้นแบบในอาเซียนที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมทางการแพทย์อย่างสิงคโปร์และมาเลเซียที่มุ่งเน้น Hi-tech/Semi hi-tech Medical Devices ทั้งนี้ การสนับสนุนการลงทุนใน Hi-tech Medical Devices จะเป็นประโยชน์ในด้านการถ่ายโอนความรู้และเทคโนโลยี การจ้างงานยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมและเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศ ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมต้นน้ำต่าง ๆ ในประเทศไทย อาทิ ยาง พลาสติก โลหะ แก้ว เซรามิกส์ Biomaterials และชิ้นส่วนยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-18: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร



ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2560) กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560) และ Deloitte (2017)

5.2.5.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

- (1) ประชากรโลกมีอัตราการเกิดใหม่มีอัตราลดลง ขณะที่ประชากรผู้สูงอายุ (Aging Population) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์ในปัจจุบัน ความต่อเนื่องของการวิจัยและพัฒนา การค้นพบเทคนิควิธีในการรักษาใหม่ เครื่องมือ และเทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่ กระแสการส่งเสริมสุขภาพ และรักษาสุขภาพ สิทธิของประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพ หน้าที่ของภาครัฐในการดูแลสาธารณสุขของแต่ละประเทศ รวมถึงเป้าหมายเชิงนโยบายส่งเสริมสุขภาพขององค์การอนามัยโลก ส่งผลให้อุตสาหกรรมการแพทย์มีบทบาทมากขึ้นอย่างมากในระดับระหว่างประเทศ
- (2) ด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมการแพทย์ พบว่าเดิมประเทศอเมริกาและประเทศในยุโรปเป็นผู้ครองตลาดบริการทางการแพทย์มาตลอด แต่เนื่องจากราคาค่าการให้บริการที่ค่อนข้างสูง ส่งผลให้ผู้ให้บริการทางการแพทย์หันมาใช้บริการประเทศในแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย ซึ่งการบริการได้มาตรฐานเช่นเดียวกัน และมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่า ถือว่าเป็นโอกาสอันดีของประเทศไทยในการก้าวสู่ศูนย์กลางการแพทย์ครบวงจรของโลกอีกหนึ่งแห่ง
- (3) ปัจจุบันประเทศไทยได้รับความนิยมจากผู้ให้บริการชาวต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากความมั่นใจในคุณภาพการรักษาพยาบาลของการแพทย์ไทยที่เป็นแหล่งผลิตแพทย์และบุคลากรทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ในระดับแนวหน้าของโลก ส่งผลให้ความนิยมระหว่างประเทศเติบโตขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และวัฒนธรรมที่มีศักยภาพดึงดูดผู้มารับบริการทางแพทย์และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โดยเฉพาะจากประเทศในแถบตะวันออกกลาง

แนวโน้มของอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

- (1) อุตสาหกรรมการแพทย์ของโลก มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามความต้องการของประชากรโลกในแต่ละสัดส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรผู้สูงอายุซึ่งต้องมียาใช้จ่ายในการดูแลรักษาสุขภาพสูงขึ้นตามลำดับ ทั้งคำรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลและอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่อาจนำมาใช้ที่บ้านได้เอง
- (2) นโยบาย Thailand 4.0 และการผลักดัน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต นับแต่ปี พ.ศ. 2558 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) เป็นหนึ่งใน 5 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) เพื่อสร้างความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในภูมิภาค สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การมีบทบาทหน้าที่ในเวทีระหว่างประเทศ ยกกระตือรือร้นการให้บริการด้านสุขภาพ และบริการด้านสาธารณสุขทั้งบุคลากร และมาตรฐานการให้บริการ เพื่อก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- (3) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรเกี่ยวเนื่องไปยัง 2 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) ซึ่งประกอบด้วย ธุรกิจสปา สมุนไพรไทย การแพทย์แผนไทย ตำรับยาแผนไทย ตำราการแพทย์แผนไทย และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) ซึ่งจะสนับสนุนด้านการเดินทางเข้ามาใช้บริการทางการแพทย์ครบวงจร การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการท่องเที่ยวทั่วไปในประเทศไทย รวมทั้งอุตสาหกรรมสนับสนุนการแพทย์ ได้แก่ อุตสาหกรรมยา (Pharmaceutical) เครื่องมือแพทย์ (Medical Device) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการแพทย์ (Robotics) และอุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
- (4) จากข้อมูลโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ พบว่ารายได้และกำไรของโรงพยาบาลเอกชนมีการเติบโตเพิ่มขึ้นทุกแห่ง เช่นเดียวกับจำนวนสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับระบบเศรษฐกิจของไทยผ่านอุตสาหกรรมทางการแพทย์ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนของไทยนั้นถือหัวโดยนักธุรกิจคนไทยทั้งหมด
- (5) นอกจากนี้ ข้อมูลจากศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจฐานราก ธนาครออสสิน พบว่าในปี 2558 มีคนใช้ชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนของไทย ประมาณ 2.81 ล้านครั้ง ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่า ร้อยละ 10.2 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของ ปี 2557 โดยเหตุผลหลักที่ชาวต่างชาตินิยมมาใช้บริการทางการแพทย์ของไทยมากขึ้น เนื่องจากบริการคุณภาพสูงแต่ราคาสมเหตุผลเมื่อเปรียบเทียบกับราคาของประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติและชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความต้องการบริการทางการแพทย์เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

5.2.5.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรในพื้นที่ EEC

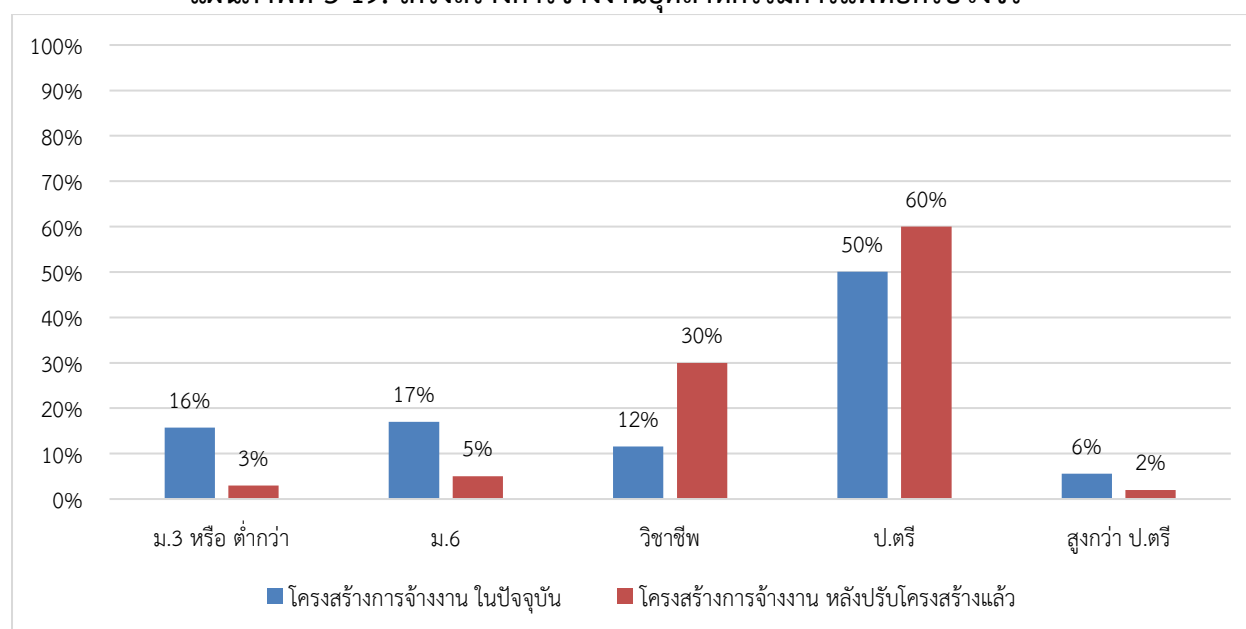
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Super Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) บีโตรีเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่น ๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster
กระทรวงสาธารณสุข	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) (พ.ศ. 2560-2569) โดยมีแนวทางการพัฒนาการเป็นศูนย์กลางทางสุขภาพ 4 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) เพื่อการบริการอย่างครบวงจร 2) ศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) เพื่อต่อยอดกับระบบสป่า ระบบการสร้างสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 3) ศูนย์กลางการศึกษาวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) ด้านสุขภาพ 4) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ (Product Hub)

5.2.5.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 50 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับ ม.6 และวุฒิการศึกษาม.3 หรือต่ำกว่า ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับวิชาชีพ ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

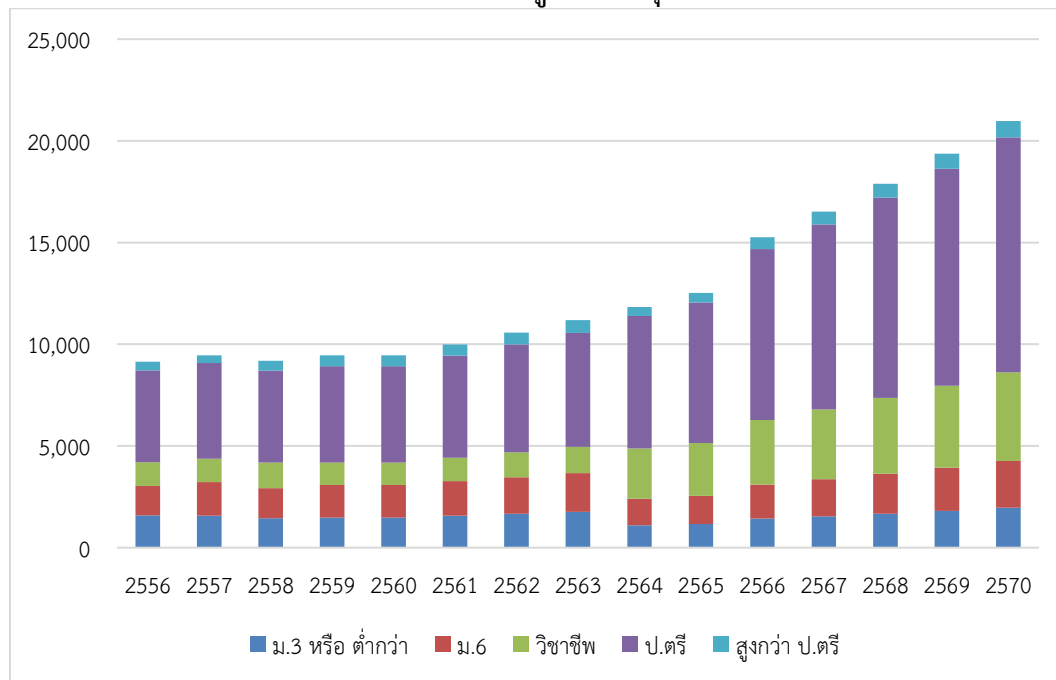
แผนภาพที่ 5-19: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

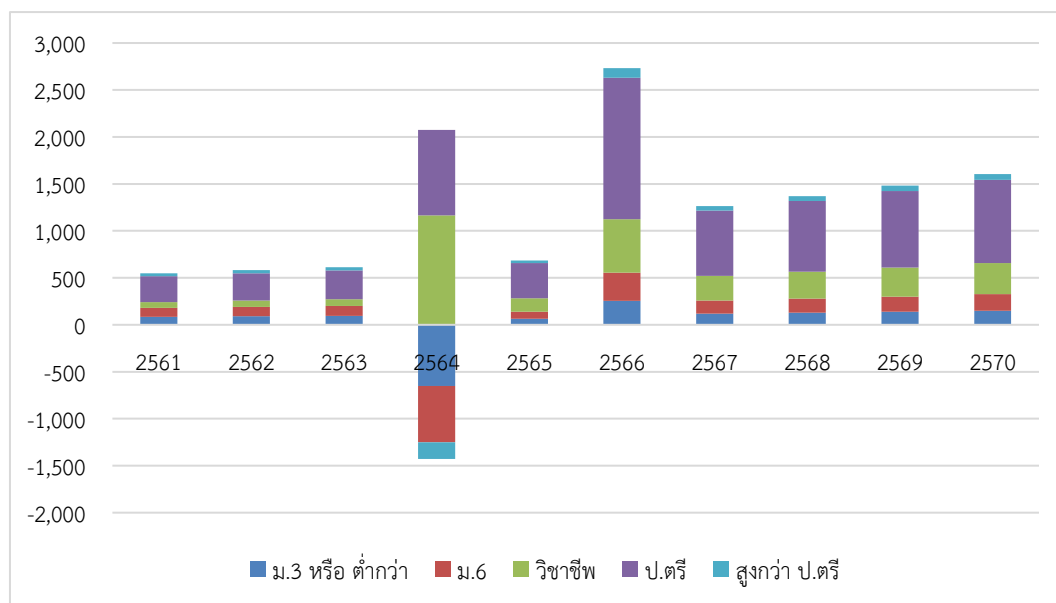
นอกจากนี้หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรพบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 9,450 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 15,258 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 20,978 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 11,526 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นคือ ระดับการศึกษาวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับ ม.6 สำหรับตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักเทคนิคการแพทย์ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนโบราณ ศัลยแพทย์ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-20: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-21: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve เป็น 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ที่มีอยู่แล้วในประเทศ เน้นการยกระดับอุตสาหกรรมเดิมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อยอดการเจริญเติบโต ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

5.2.6 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)

5.2.6.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

อุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐมาอย่างต่อเนื่องนับจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 ปัจจุบันประเทศไทยใช้โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ขึ้นเพื่อที่ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เข้าสู่ยุคการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อุตสาหกรรมยานยนต์จึงเป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่ได้รับการส่งเสริม การมุ่งเน้นอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวทาง และการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ระดับโลก

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) หมายถึง เทคโนโลยียานยนต์ที่ขยายธุรกิจในช่วงโซ่อุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะการออกแบบและการจัดทำต้นแบบ (Surface Integration Design & Prototyping) และส่งเสริมการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและมีความแม่นยำสูง ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์นับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่เน้นการประหยัดพลังงานและความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการเติบโตของยอดขายยานยนต์ไฟฟ้าทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทว่าปัจจุบันรถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทยยังคงมีแค่รถยนต์ไฟฟ้าประเภทไฮบริด (HEV)⁹ และปลั๊กอินไฮบริด (PHEV)¹⁰ โดยรถยนต์ไฟฟ้าประเภทแบตเตอรี่ (BEV)¹¹ มีจำนวนน้อยและยังไม่มีการผลิตในประเทศ ในขณะที่ประเทศอื่นในภูมิภาค คือ จีน และมาเลเซีย เร่งดึงดูดการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้า ดังนั้น เพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคต จึงควรมีการมุ่งเน้นสาขาต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนี้

⁹ รถยนต์ไฟฟ้าไฮบริด (Hybrid Electric Vehicles: HEV) ประกอบด้วย เครื่องยนต์ลูกสูบเป็นกำลังในการขับเคลื่อน ใช้เชื้อเพลิงที่บรรจุในยานยนต์ และทำงานร่วมกับมอเตอร์ไฟฟ้า เพื่อเพิ่มกำลังของยานยนต์ให้เคลื่อนที่ ทำให้เครื่องยนต์มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสามารถนำพลังงานกลที่เหลือ หรือไม่ใช่ประโยชน์เปลี่ยนเป็นพลังงานไฟฟ้าเก็บในแบตเตอรี่ เพื่อจ่ายให้กับมอเตอร์ไฟฟ้าต่อไป จึงมีความสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงต่ำกว่ายานยนต์ปกติ กำลังที่ผลิตจากเครื่องยนต์ และมอเตอร์ไฟฟ้า ทำให้อัตราเร่งของยานยนต์สูงกว่ายานยนต์ที่มีเครื่องยนต์ลูกสูบขนาดเดียวกัน

¹⁰ รถยนต์ไฮบริดแบบเสียบปลั๊ก (Plug-in Hybrid Electric Vehicles: PHEV) เป็นยานยนต์ที่พัฒนาต่อมาจากยานยนต์ไฟฟ้าไฮบริด โดยสามารถประจุพลังงานไฟฟ้าได้จากแหล่งภายนอก (Plug in) ทำใหยานยนต์สามารถใช้พลังงานพร้อมกันจาก 2 แหล่ง จึงสามารถวิ่งในระยะทาง และความเร็วที่เพิ่มขึ้นด้วยพลังงานไฟฟ้าโดยตรง ยานยนต์ไฟฟ้าแบบ PHEV มีการออกแบบอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ แบบ Extended range EV (EREV) และแบบ Blended PHEV โดยแบบ EREV จะเน้นการทำงานโดยใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นหลักก่อน แต่แบบ Blended PHEV มีการทำงานผสมผสานระหว่างเครื่องยนต์และไฟฟ้า ดังนั้น ยานยนต์ไฟฟ้าแบบ EREV สามารถวิ่งด้วยพลังงานไฟฟ้าอย่างเดียวนานกว่าแบบ Blended PHEV

¹¹ รถยนต์ไฟฟ้าที่ใช้แบตเตอรี่ (Battery Electric Vehicles: BEV) เป็นยานยนต์ไฟฟ้าที่มีเฉพาะมอเตอร์ไฟฟ้าเป็นต้นกำลังให้ยานยนต์เคลื่อนที่ และใช้พลังงานไฟฟ้าที่อยู่ในแบตเตอรี่เท่านั้น ไม่มีเครื่องยนต์อื่นในยานยนต์ ดังนั้น ระยะทางการวิ่งของยานยนต์ จึงขึ้นอยู่กับ การออกแบบขนาด และชนิดของแบตเตอรี่ รวมทั้งน้ำหนักบรรทุก

- พัฒนาเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (EV) โดยเริ่มจากการประกอบร่วมกับผู้ผลิต (OEM) เพื่อนำไปสู่อุตสาหกรรมแบตเตอรี่และระบบขับเคลื่อนรถไฟฟ้าต่อไป
- ขยายธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบและจัดทำต้นแบบ (Surface Integration Design & Prototyping)
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพและความแม่นยำสูง (Catalytic Manufacturing)
- พัฒนาธุรกิจอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนรถยนต์ที่ก้าวทันมาตรฐานโลก เช่น ชิ้นส่วนระบบความปลอดภัย ชิ้นส่วนระบบกำลังส่ง (Transmission System Parts)
- ผลิตจักรยานยนต์ (ขนาดมากกว่า 248 cc) โดยมีการขึ้นรูปชิ้นส่วนของเครื่องยนต์

5.2.6.2 ช่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

ช่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังแผนภาพที่ 5-22 และมีรายละเอียด ดังนี้

อุตสาหกรรมต้นน้ำ เป็นกลุ่มผู้ผลิตวัตถุดิบ เช่น เหล็ก กระดาษ กระจก หนังส พลาสติก เป็นต้น โดยมีการผลิตตามความต้องการของผู้ผลิตชิ้นส่วนทั้งในด้านปริมาณมาตรฐานและคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มของผู้ผลิตเครื่องจักรกล (Machine) แม่พิมพ์ (Mold) อุปกรณ์ยึดจับชิ้นงาน (Jig and fixture) และเครื่องมือ (Tooling) ต่างๆ

อุตสาหกรรมกลางน้ำ เป็นผู้ประกอบรถยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ประกอบด้วย

- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 (Tier I) คือ ผู้จัดหาหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภทอุปกรณ์ และจัดส่งให้แก่โรงงานประกอบยานยนต์โดยตรง ซึ่งต้องมีความสามารถทางเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐานตามที่ผู้ประกอบรถยนต์กำหนด
- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 2 (Tier II) คือ ผู้จัดหาหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อย (Individual part) เพื่อจัดส่งให้แก่ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 ซึ่งอาจได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผู้ผลิตชิ้นส่วนในลำดับที่ 1
- ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 3 (Tier III) คือ ผู้จัดหาและผู้ผลิตวัตถุดิบเพื่อจัดส่งให้แก่ผู้จัดหาวัตถุดิบในลำดับที่ 1 และ 2

อุตสาหกรรมปลายน้ำ เป็นกลุ่มตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการ ดำเนินการจัดจำหน่ายแก่ลูกค้าทั่วไปในประเทศ และต่างประเทศ

นอกจากนี้ ยังมีอุตสาหกรรมที่สนับสนุน ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เครื่องมือและอุปกรณ์ทางกล แม่พิมพ์ เครื่องมือและอุปกรณ์จับชิ้นงาน อุตสาหกรรมบริการ เช่น ผู้ให้บริการกระจายสินค้า บริการด้านการเงิน การตรวจสอบและทดสอบบริการด้านการประกันภัย เป็นต้น รวมถึงองค์กรและนโยบายสนับสนุน ได้แก่

- กลุ่มภาครัฐ มีหน้าที่ในการวางแผนและกำหนดนโยบายระดับชาติ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น
- กลุ่มสถาบันยานยนต์และสมาคม ผู้ประกอบการที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน และระหว่างเอกชนด้วยกันเอง เช่น สถาบันยานยนต์ สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เป็นต้น
- กลุ่มสถาบันการศึกษา สถาบันเทคนิคและสถาบันวิจัยต่างๆ เช่น สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สถาบัน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-22: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

จากข้อมูลสำรวจของสถาบันยานยนต์ พบว่ามีผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประมาณ 1,600 ราย ในจำนวนนี้เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วน Tier II และ Tier III กว่า 1,100 ราย ส่วนใหญ่เป็น SME ไทย โดยตลาดการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แยกเป็นชิ้นส่วนเพื่อการประกอบยานยนต์ (OEM) และชิ้นส่วนทดแทนหรืออะไหล่ยานยนต์ (REM) ทั้งนี้ ในอนาคตเมื่อมีการเปลี่ยนการผลิตสู่รถไฟฟ้า ผู้ผลิตชิ้นส่วนไทยอาจได้รับผลกระทบอยู่บ้าง เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับการผลิตรถยนต์สันดาปภายใน การผลิตรถไฟฟ้าใช้ชิ้นส่วนและส่วนประกอบที่น้อยลง และชิ้นส่วนที่ใช้มีความแตกต่างกัน โดยส่วนประกอบหลักที่ใช้เป็นวัสดุ ระบบไฟฟ้าและการจัดเก็บพลังงาน อีกทั้ง ความต้องการชิ้นส่วนในการซ่อมบำรุงมีแนวโน้มลดลง

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์จะมีผลต่อผู้ประกอบการให้ต้องเร่งปรับตัว แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสสำหรับผู้ประกอบการที่จะเชื่อมโยงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของผู้ผลิตรายใหญ่ในอุตสาหกรรมได้ โดยผลิตชิ้นส่วนแบตเตอรี่ และมอเตอร์ สำหรับรถยนต์ไฟฟ้าและรถไฮบริด และเนื่องจากยานยนต์ในอนาคตเน้นการทำงานแบบอัตโนมัติมากขึ้น ชิ้นส่วนและระบบความปลอดภัยและประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญ นอกจากนี้ การเกิดขึ้นของยานยนต์สมัยใหม่ยังเป็นโอกาสของผู้ผลิตในอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้อง เช่น การผลิตอุปกรณ์อำนวยความสะดวกบนรถที่เชื่อมต่อกับอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยอินเทอร์เน็ต ธุรกิจการให้บริการสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า ธุรกิจ Recycle ชิ้นส่วนโลหะและแบตเตอรี่ เป็นต้น ส่งผลให้โครงสร้างสำคัญของการผลิตรถยนต์เปลี่ยนแปลงไปตามแผนภาพที่ 5-23

แผนภาพที่ 5-23: ผลกระทบต่อห่วงโซ่มูลค่าและความต้องการชิ้นส่วน

วัตถุดิบ/โลหะ เครื่องจักร	ผู้ผลิตรถ ซัพพลายเออร์	Infrastructure	บริการซ่อมบำรุง	การ Recycle
- ความต้องการโลหะตัวนำไฟฟ้า เช่น ทองแดง neodymium เพิ่มขึ้น - การลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักรเพื่อผลิตรถ EV เพิ่มขึ้น ขณะที่ ความต้องการใช้เครื่องกลในกระบวนการผลิตรถแบบเดิม มีแนวโน้มลดลง	- ผู้ผลิตรถและซัพพลายเออร์เข้าสู่การผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าที่มีศักยภาพในการเติบโต - ความต้องการใช้ชิ้นส่วนเครื่องยนต์และอะไหล่บางประเภท มีแนวโน้มลดลง	- โอกาสในการลงทุนสร้างสถานีชาร์จของผู้ให้บริการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน - โอกาสในการทำธุรกิจสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงระหว่างรถ-สถานีชาร์จ	- ผู้ให้บริการหลังการขายได้รับผลกระทบทางลบเนื่องจากรถ EV มีความต้องการการซ่อมบำรุงน้อยกว่ารถแบบ ICE	- โอกาสในธุรกิจ recycle ชิ้นส่วนโลหะ และแบตเตอรี่รถ EV เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่

ที่มา: McKinsey

5.2.6.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

- (1) ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับพลังงานสะอาด (Clean Energy) และมีการรวมกลุ่มนโยบายรัฐเพื่อจัดทำ Electric Vehicles Initiatives ส่งผลให้เกิดการผลักดันยานยนต์ไฟฟ้าขึ้นทั่วโลก ยานยนต์ไฟฟ้าขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์ไฟฟ้า (Motor Driven) สามารถเชื่อมต่อสื่อสารกันได้โดยใช้ระบบ เช่น Ride-Sharing มีระบบสนับสนุนการขับเคลื่อนขับเคลื่อนอัตโนมัติ ที่ขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์ไฟฟ้า
- (2) การเติบโตของรถยนต์ไฟฟ้าส่งผลต่อวัสดุในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ได้แก่ วัสดุประกอบรถยนต์จะเปลี่ยนจากโลหะหนักมาใช้วัสดุเบา มอเตอร์ที่ใช้เป็นอุปกรณ์แปลงพลังงานไฟฟ้าเป็นพลังงานขับเคลื่อน แบตเตอรี่ที่อยู่ระหว่างการวิจัยและพัฒนาเพื่อเก็บพลังงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีวัสดุสำหรับการอัดประจุไฟฟ้าเพื่อเชื่อมต่อยานยนต์ไฟฟ้าเข้ากับระบบไฟฟ้าในรถยนต์ไฟฟ้า (EV) และรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV)

- (3) ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้มีนโยบายและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย (Motor Driven Vehicle) ให้มีการดำเนินงานอย่างบูรณาการครอบคลุมทุกด้าน ทั้งมาตรการส่งเสริมการลงทุน เพื่อสร้างอุปทาน (Supply) มาตรการกระตุ้นตลาดภายในประเทศ (Demand) การเตรียมความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน การจัดทำมาตรฐานรถยนต์ไฟฟ้าการบริหารจัดการแบตเตอรี่ใช้แล้ว และมาตรการสนับสนุนอื่นๆ โดยเฉพาะในส่วนของพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนที่ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรขึ้นภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- (4) นับได้ว่าประเทศไทยอยู่ในช่วงปรับตัวตามทิศทางของเทคโนโลยีที่ซึ่งจะมีผลให้ความต้องการชิ้นส่วนยานยนต์เปลี่ยนไป โดยชิ้นส่วนระบบส่งกำลัง (Powertrain) หรือเครื่องยนต์เป็นกลุ่มชิ้นส่วนเพื่อการประกอบรถยนต์ (OEM) ที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ รถยนต์ เครื่องยนต์สันดาป 1 คัน มีชิ้นส่วนเครื่องยนต์ กว่า 2,000 ชิ้น แต่หากเป็นรถยนต์ไฟฟ้าจะใช้ชิ้นส่วนขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าไม่ถึง 20 ชิ้น
- (5) อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยยังถือว่าได้เปรียบในการแข่งขันเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทในต่างประเทศที่มีความน่าเชื่อถือจากการเป็นประเทศผู้ส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ในระดับต้น ๆ มาก่อน ประกอบกับคลัสเตอร์ยานยนต์ปัจจุบันที่มีความเข้มแข็งโดยมีความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมภายในประเทศ แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อเตรียมความพร้อม มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนโดยภาครัฐรวมถึงการผลักดันให้มีการใช้รถยนต์ไฟฟ้าในหน่วยงานของรัฐนำร่อง

แนวโน้มของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

- (1) ยอดขายรถยนต์ไฟฟ้า (EV) และรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) ทั่วโลกมีคาดการณ์ว่าจะสามารถเจาะเข้าสู่ตลาดได้ในหลังปี 2553 โดยในปี ค.ศ. 2020 จะมียอดขายของรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ที่ 2 ล้านคันและรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) จะมียอดขายถึง 4.9 ล้านคัน ในปี 2563 รถยนต์ไฟฟ้า (EV) จะมียอดขาย 8.7 ล้านคัน และรถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) มียอดขายสูงถึง 24.6 ล้านคัน ขณะที่ ปี 2573 รถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) จะมีอัตราการเติบโตลดลงแต่จะแบ่งส่วนแบ่งการตลาดไปเพิ่มให้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) และในปี 2593 รถทั้ง 2 ประเภทจะมียอดขายใกล้เคียงกันอยู่ที่ประมาณ 50 ล้านคัน¹²
- (2) ประมาณการยอดขายอุตสาหกรรมยานยนต์ใหม่ ทั้งรถจักรยานยนต์ไฟฟ้า และรถยนต์ไฟฟ้าของประเทศไทยในปี 2558 ได้ประมาณการเติบโตการสถานการณ์ทั่วไป โดยเทียบจากปี พ.ศ. 2555 โดยคาดการณ์ถึงปี 2573 โดยการสนับสนุนการใช้รถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งจะมีการเติบโตสำหรับรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าที่มีความเป็นไปได้ 35% และรถยนต์ไฟฟ้ามีความเป็นไปได้ในการเติบโตร้อยละ 33.96¹³ และจากการประมาณการรถยนต์ไฟฟ้าระหว่างแผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2558-2579 ซึ่งคาดการณ์รถยนต์ไฟฟ้า ปี 2579 รวมทั้งสิ้น 1.2 ล้านคัน กับกรณีการส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าในปี 2579 จะอยู่ที่ 2.3 ล้านคัน¹⁴

¹² International Energy Agency, Technology Roadmap Electric and plug-in hybrid electric vehicles Updated June, 2011

¹³ ที่มา: ยศพงษ์และคณะ. (2558)

¹⁴ ที่มา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2559)

5.2.6.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในพื้นที่ EEC

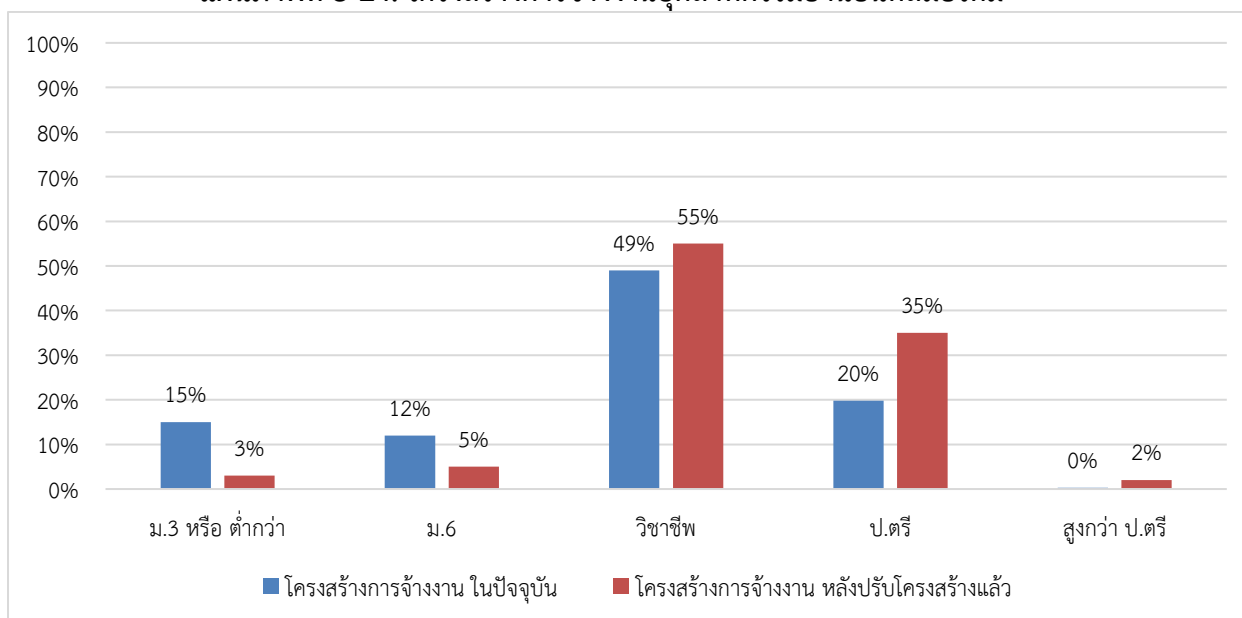
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Super Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่น ๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม - โครงการศูนย์ทดสอบยานยนต์ และยางล้อแห่งชาติ บนพื้นที่ 1,200 ไร่ ณ อำเภอสนามชัย จังหวัดฉะเชิงเทรา
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster - กรมสรรพสามิตลดภาษีสรรพสามิตของรถยนต์ไฮบริดและยานยนต์ไฟฟ้าลง โดยรถยนต์นั่งประเภทไฮบริดนั้นได้รับการลดภาษีดังกล่าวลงครึ่งหนึ่ง ในขณะที่ยานยนต์ไฟฟ้าประเภทรถยนต์นั่งนั้นเสียภาษีเพียง 2% เท่านั้น
กระทรวงพลังงาน	- แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) - แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 - 2579 (AEDP2015)

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)	- การตั้งโรงงานผลิตแบตเตอรี่และสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า - การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้มีการตั้งสถานีอัดประจุไฟฟ้าแก่ยานยนต์ไฟฟ้าไปแล้วใน 4 ภาค รวม 11 สถานี - การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) เตรียมขยายสถานีชาร์จไฟฟ้ารถยนต์ภายใต้ชื่อ EA Anywhere ขึ้นอีกกว่า 1,000 สถานี และคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี 2018 และสร้างโรงงานผลิตแบตเตอรี่ Lithium

5.2.6.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่อยู่ในวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ 49 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

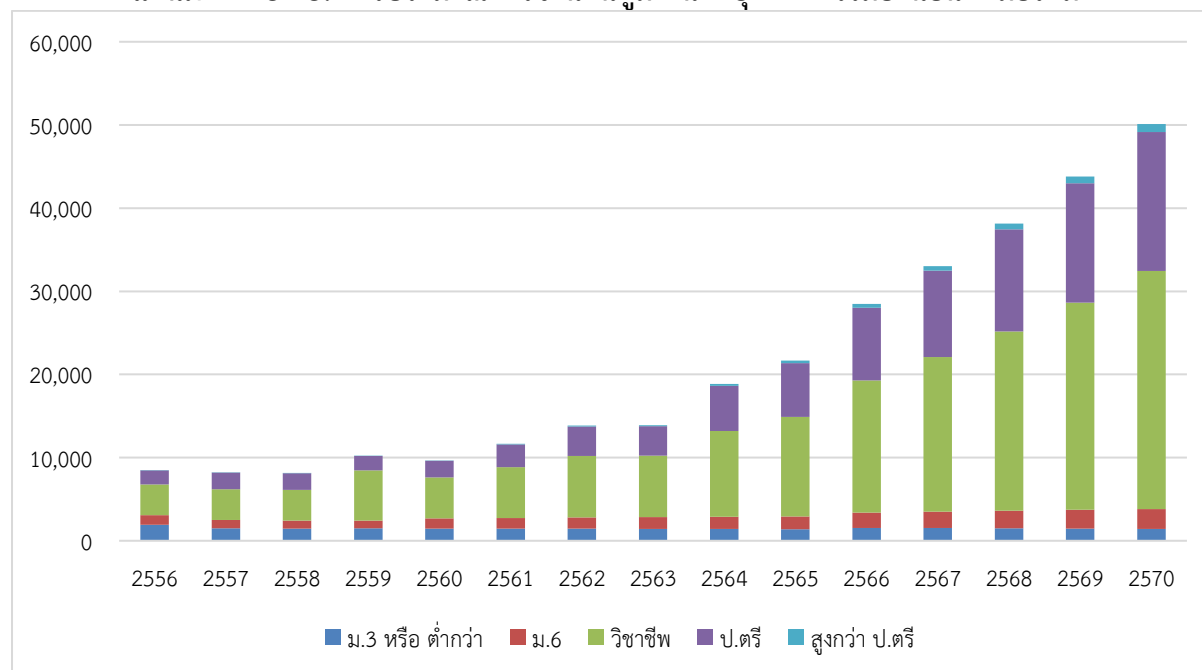
แผนภาพที่ 5-24: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

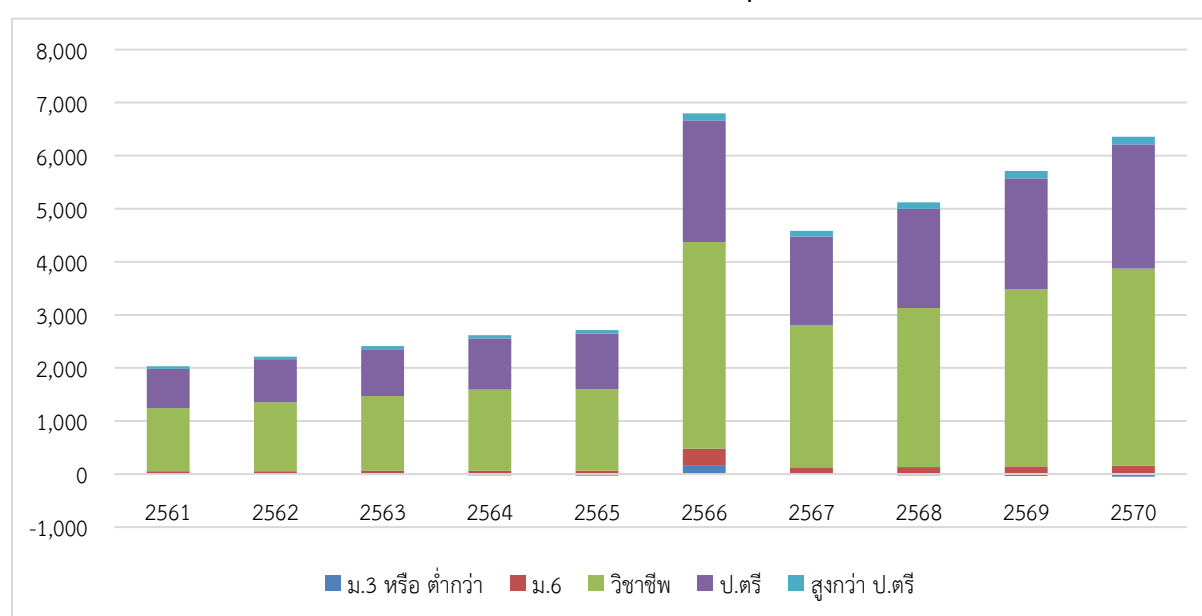
นอกจากนี้หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 9,642 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 21,670 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 50,119 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 40,348 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นคือ ระดับการศึกษาวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี สำหรับตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักวิจัยยานยนต์ ช่างประกอบยานยนต์ ช่างปรับไฟฟ้า ช่างเทคนิควิศวกรรมควบคุมประสิทธิภาพ (อุตสาหกรรมการผลิต) วิศวกรโลหะการ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-25: การประมาณการจำนวนผู้ปฏิบัติงานทำอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-26: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.7 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)

5.2.7.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)¹⁵ ถูกระบุเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในลักษณะการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิม และเป็นฐานรากของทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย เนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้ผลิตสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์และวงจรรวม (Integrated Circuits) การผลักดันให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะได้นั้น จะช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่มีการผลิตที่มีความยืดหยุ่นสูงขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยลดต้นทุน ระยะเวลา ให้แก่ผู้ประกอบการ และสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคที่มีลักษณะเฉพาะมากขึ้น

ปัจจุบันผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีเครื่องรับรู้ (Sensors) และวงจรรวม (Integrated Circuits) ที่มีขนาดเล็กลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น ตัวอย่างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things : IoT) ระบบบ้านอัจฉริยะ (Smart Home Appliance) อุปกรณ์โทรคมนาคม การพัฒนาและทดสอบซอฟต์แวร์ ระบบเซนเซอร์ ไบโอเซนเซอร์ และระบบอัจฉริยะ ตลอดจนกระบวนการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาต่อยอดโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

แผนภาพที่ 5-27: ภาพรวมขอบเขตสินค้าอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน - เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น - เครื่องซักผ้า พัดลม - เครื่องเสียงและภาพ - เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์ กล้องถ่ายวิดีโอ - ชิ้นส่วน/ส่วนประกอบ - คอมเพรสเซอร์	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก - สื่อสารโทรคมนาคม - โทรศัพท์ โทรสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ - ชิ้นส่วน/ส่วนประกอบ - HD IC วงจรพิมพ์ ทรานซิสเตอร์ ไดโอด

ที่มา: สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

¹⁵ อีเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่ติดตั้งระบบสมองกลฝังตัว เพื่อให้มีคุณสมบัติใหม่ และสามารถสื่อสารระหว่างกันอย่างอิสระผ่านอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things: IoT) เช่น ระบบการจราจรอัจฉริยะ ระบบควบคุมพลังงานในอาคารแบบฉลาด และระบบอิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์อัจฉริยะ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปประยุกต์ใช้กับอะไร สำหรับการใช้อีเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะในไทย แยกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มการสื่อสารและโฆษณา 2. กลุ่มอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ เช่น ระบบการแพทย์ทางไกลอาจจะเริ่มต้นจากการให้คาปรึกษาเบื้องต้น เปิดโอกาสให้แพทย์กับผู้ป่วยสามารถสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น และกลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมค้าปลีกที่นำระบบอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะไปใช้ในการแนะนำสินค้าหรือบริการแก่ผู้บริโภค

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เครื่องใช้ไฟฟ้า การทำงานจะมุ่งในการผลิตกระแสไฟฟ้า หรือการเปลี่ยนพลังงานไฟฟ้าเป็นพลังงานรูปอื่นเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น พัดลม เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า เป็นต้น 2) อิเล็กทรอนิกส์ การทำงานจะเป็นการควบคุมการเคลื่อนที่ของอิเล็กตรอน และการจัดการข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปแบบที่มนุษย์สามารถเข้าใจได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

5.2.7.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

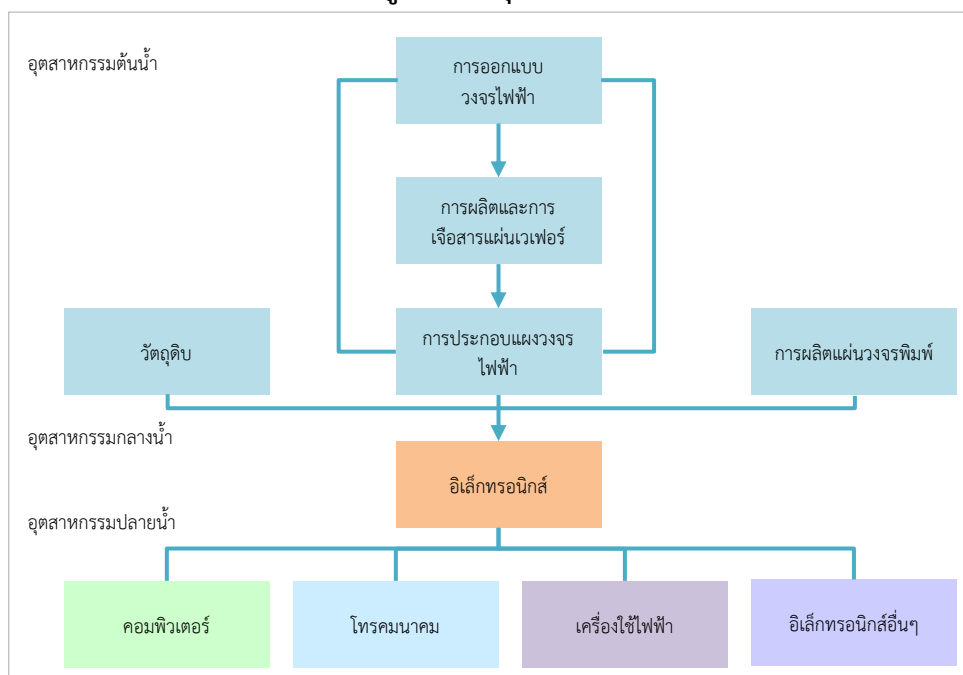
อุตสาหกรรมต้นน้ำ คือ การออกแบบวงจรไฟฟ้า (IC Design) การผลิตและเจือสารแผ่นเวเฟอร์ (Wafer Fabrication) ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมาก

อุตสาหกรรมกลางน้ำ คือ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบของเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งประกอบด้วยการผลิต แผงวงจรไฟฟ้า (Integrated Circuit) แผ่นวงจรพิมพ์ (Printed Circuit Board: PCB) ไดโอด ทรานซิสเตอร์ และอุปกรณ์กึ่งตัวนำ ตัวเก็บประจุไฟฟ้า (Capacitor) มอเตอร์ คอมเพรสเซอร์

อุตสาหกรรมปลายน้ำ คือ การนำชิ้นส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นสินค้าสำเร็จรูป เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้าสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม

อุตสาหกรรมสนับสนุน เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ ชิ้นส่วนโลหะ ชิ้นส่วนพลาสติก โดยมีกระบวนการผลิตที่สำคัญ คือ การปั๊มขึ้นรูป การชุบเคลือบผิวโลหะ งานเครื่องมือกล การหล่อ การเชื่อม การฉีดพลาสติก และการขึ้นรูปยาง

แผนภาพที่ 5-28: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ



ที่มา: สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

นอกจากนี้อุตสาหกรรมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยอุตสาหกรรมการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเปรียบเสมือนอุตสาหกรรมต้นน้ำที่นำมาประกอบเป็นอุตสาหกรรมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ และอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือ

อุตสาหกรรมการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

การผลิตแผงวงจรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะเริ่มต้นจากการออกแบบแผงวงจรรวม (Integrated Circuits Design) จากนั้นจึงจะเข้าสู่กระบวนการผลิตเวเฟอร์วงจรรวม แล้วนำแผงเวเฟอร์ดังกล่าวไปรวมเข้ากับส่วนประกอบอื่นๆ เช่น ลวด (อาจผลิตจากทองคำ อะลูมิเนียมหรือวัสดุอื่นๆ) ไดโอด ทรานซิสเตอร์ ตัวต้านทาน ตัวเก็บประจุ แผ่นชิป (Chip) เป็นต้น ซึ่งขั้นตอนนี้ จะมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่นๆ อย่างมาก เช่น อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น ในการทำแม่พิมพ์แผงวงจร และการผลิตส่วนประกอบอื่นๆ แผงวงจรไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์นั้น นอกจากจะถูกนำมาใช้ในการผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แล้ว ยังถูกนำไปใช้ในการผลิตในส่วนของแผงควบคุมแผงวงจรในอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าอีกด้วย

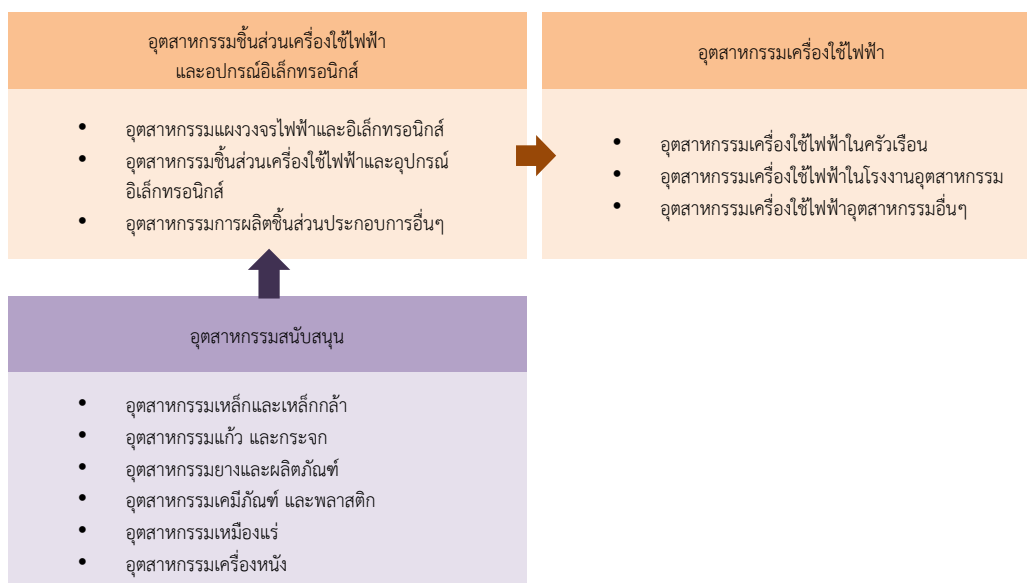
อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่นอกเหนือจากแผงวงจรไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ แผงฉนวนกันความชื้น ยางรองกันกระแทก ท่อน้ำยา สายพาน สายไฟ โครงเหล็ก ใบพัดพัดลมระบายอากาศ เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นชิ้นส่วนที่ต้องอาศัยอุตสาหกรรมสนับสนุนจากหลายภาคส่วนอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยาง เป็นต้น

อุตสาหกรรมสนับสนุน

อุตสาหกรรมสนับสนุนอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เช่น อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และพลาสติก อุตสาหกรรมแก้ว และกระจก อุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยาง อุตสาหกรรมเครื่องหนัง

แผนภาพที่ 5-29: อุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมสนับสนุนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ



ที่มา: สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

5.2.7.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นฐานของอุตสาหกรรมอื่นๆ จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาและต่อยอดด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและการออกแบบ ซึ่งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมได้ดังนี้

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

- (1) ช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องรวมถึงการเปลี่ยนแปลงส่วนแบ่งการตลาดของผู้ผลิตในอุตสาหกรรม โดยการเติบโตในอุตสาหกรรมตลอดช่วงปี พ.ศ. 2550-2559 เติบโตอย่างต่อเนื่องเฉลี่ยร้อยละ 4.6 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2559 มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลกเท่ากับ 717,853 ล้านดอลลาร์สหรัฐเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2550 ซึ่งมีมูลค่าเท่ากับ 504,302 ล้านดอลลาร์สหรัฐ
- (2) ปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้มูลค่าการลงทุนสูงและใช้เทคโนโลยีระดับสูง ส่งผลให้กิจการในไทยเป็นลักษณะการร่วมลงทุนระหว่างไทยและต่างชาติ และไทยจะมีบทบาทในการเป็นผู้จ้างผลิตที่มีจุดแข็งคือ ความสามารถในการผลิตชิ้นงานที่มีขนาดเล็ก และแม่นยำพิเศษและเที่ยงตรงสูง (Precision Manufacturing)
- (3) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการผลิตเพิ่มขึ้นจากการฟื้นตัวของตลาดในประเทศ และการส่งออกตามภาวะเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เนื่องจากวงจรรวม (Integrated Circuit: IC) เป็นชิ้นส่วนสำคัญในการพัฒนาสินค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ซึ่งตลาดหลักในการส่งออกสินค้าของไทยมีแนวโน้มที่จะย้ายจากสหรัฐอเมริกา และยุโรป มาที่เอเชียมากขึ้น โดยเฉพาะจีน อินเดีย อาเซียน และตะวันออกกลาง
- (4) แม้ว่าจะมีแรงงานฝีมือที่มีทักษะดีเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค แต่ยังขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับตั้งแต่การศึกษาไปจนถึงการค้นคว้าวิจัย (Education, Research and Industry)

- (5) มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมยังไม่ครอบคลุมผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าทุกประเภทและการออกมาตรฐานบังคับล่าช้ามีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานฝีมือ (Multiskilling) และบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

แนวโน้มของอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

- (1) แนวโน้มการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การเปิดเสรีการค้า การรวมกลุ่มทางการค้า การปรับตัวให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและกติกาการค้าโลก ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการ แรงงานและบุคลากรของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- (2) กระแสโลกาภิวัตน์อันมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนส่งผลให้ความต้องการของผู้บริโภคมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตามผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมหลัก อาทิ อุปกรณ์โทรศัพท์มือถือ เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ที่มีลักษณะเฉพาะมากขึ้น อิเล็กทรอนิกส์ในคอมพิวเตอร์และยานยนต์ เป็นต้น
- (3) ประเทศที่จะเข้ามามีบทบาทต่อทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ คือ สหรัฐอเมริกา ยุโรป ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ เพราะเป็นบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำที่สำคัญ
- (4) แนวโน้มของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค อาทิ ชีวิตประจำวัน การทำงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่น พกพาสะดวก ขนาดเล็ก น้ำหนักเบา ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งที่ผ่านมารัฐบาลพยายามผลักดันให้มีการปรับโครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จากแบบเดิมที่เป็นอุตสาหกรรมประกอบหรือรับจ้างผลิต (OEM) เป็นการผลิตที่มีรูปแบบการออกแบบสินค้าได้เอง (OEM) ตลอดจนการพัฒนาให้สร้างแบรนด์ของตนเอง (OBM) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิตในประเทศมากขึ้น
- (5) นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาสินค้าที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการใช้พลังงานที่น้อยลง โดยพัฒนาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถควบคุมกระบวนการทำงานของอุปกรณ์อื่นๆ และนำไปสู่การลดปริมาณการใช้พลังงานในกระบวนการนั้นลง เช่น พัฒนาเซนเซอร์ เพื่อควบคุมให้มีประสิทธิภาพการใช้พลังงานสูงสุดในบ้านและที่ทำงาน การใช้ป้ายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยบริหารจัดการการขนส่งสินค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสอดคล้องกับภาวะการแข่งขันขาดแคลนพลังงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- (6) การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้วงจรชีวิตผลิตภัณฑ์จะมีแนวโน้มสั้นลง มีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ มาแทนที่ทำให้สินค้าที่ล้าสมัย มีราคาตกอย่างรวดเร็วกว่า
- (7) เนื่องจากอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ดังนั้น แรงงานในอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีทักษะขั้นสูง โดยเฉพาะในการพัฒนาแรงงานขั้นสูงด้าน STEM (Science, Technology Engineering and Mathematics) ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องทั้งในมิติของปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งทักษะในด้านการออกแบบต่างๆ ข้างต้นที่จะช่วยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง

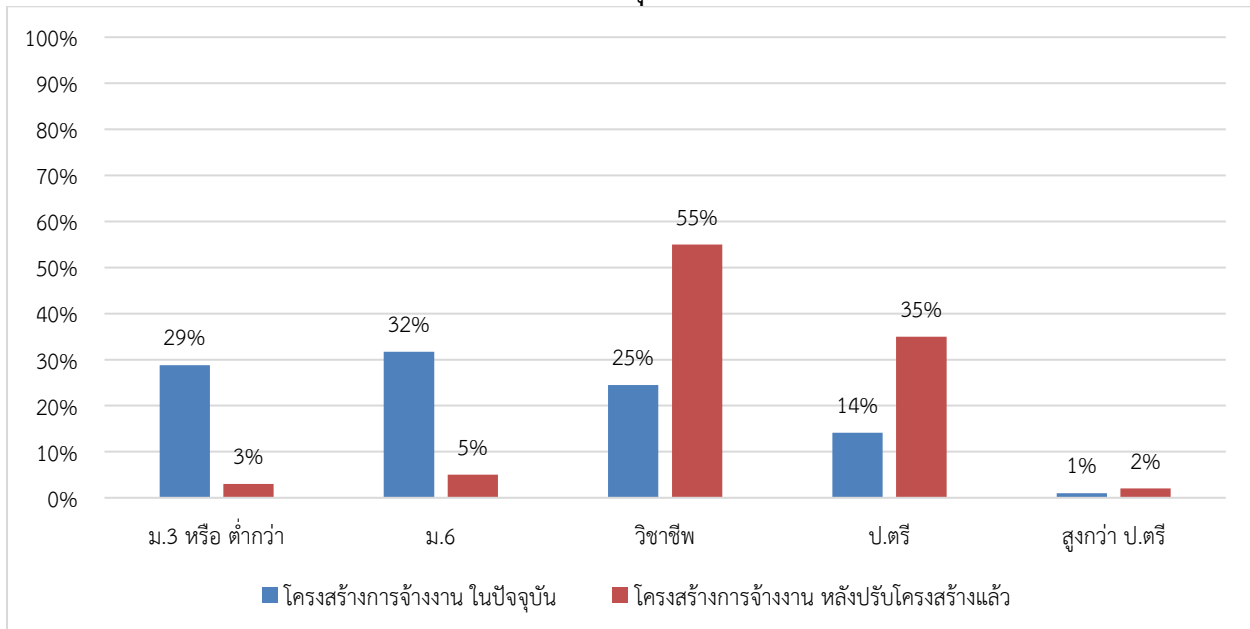
5.2.7.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ในพื้นที่ EEC

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Super Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่น ๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster

5.2.7.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)¹⁶ พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ม. 6 มากที่สุดร้อยละ 32 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า และวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

แผนภาพที่ 5-30: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

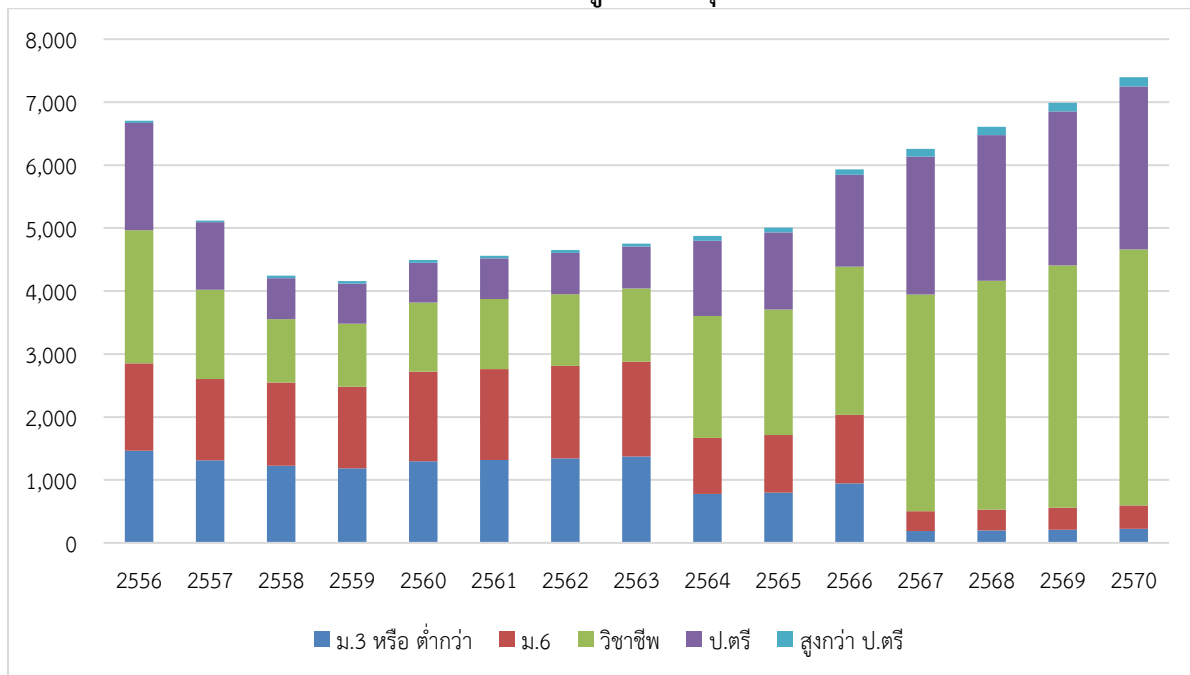


ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

นอกจากนี้หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ พบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 4,494 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 5,227 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 7,397 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 2,902 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นคือ ระดับการศึกษาวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ขณะที่ระดับการจ้างงานอื่น ๆ จะมีการปรับลดลง ตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ วิศวกรโทรคมนาคม วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรไฟฟ้า นักปัญญาประดิษฐ์ วิศวกรซอฟต์แวร์ วิศวกรควบคุมการใช้และดูแลรักษาเทคโนโลยีในระบบอัตโนมัติที่ใช้ในโรงงาน เป็นต้น

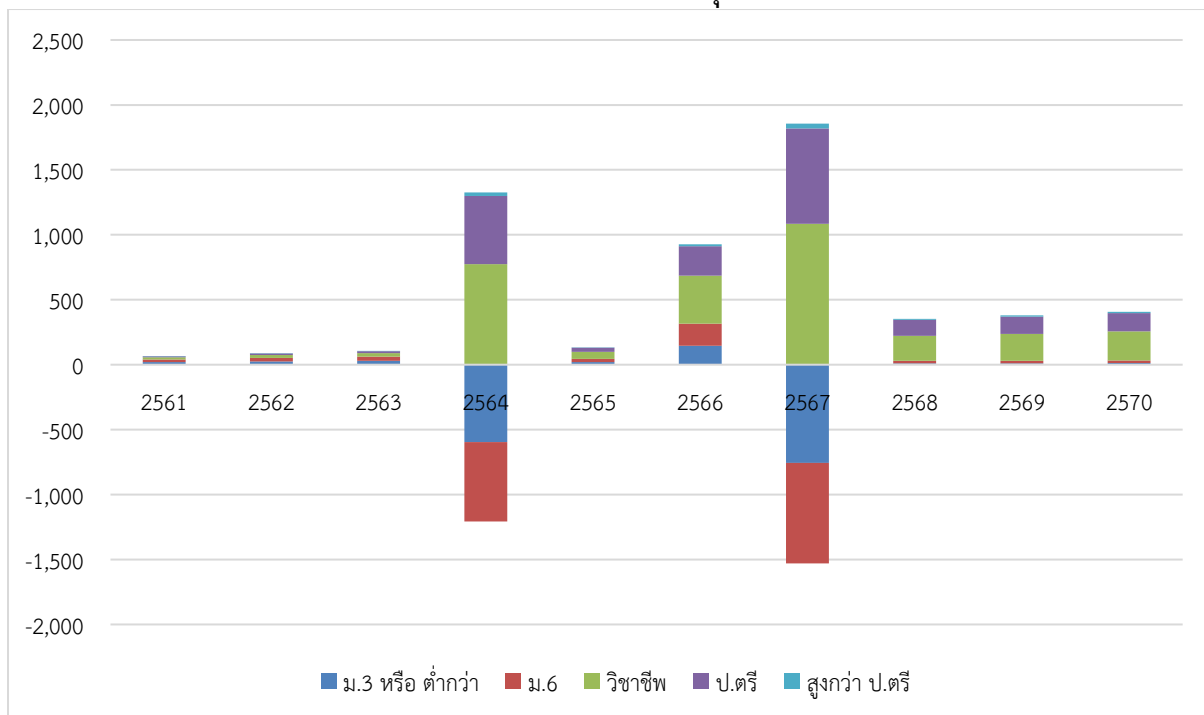
¹⁶ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

แผนภาพที่ 5-31: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-32: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.8 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)

5.2.8.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เป็นอุตสาหกรรมที่รัฐบาลให้ความสำคัญเพื่อต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพของไทยที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคบริการ ซึ่งไทยถือว่าเป็นผู้นำด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวได้อย่างมาก

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้กำหนดนโยบายการเป็นศูนย์กลางของการบริการด้านการแพทย์ (Medical Hub) เริ่มต้นในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นนโยบายที่มีจุดเริ่มต้นจากการขยายตัวของการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์หรือเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) หลายประเทศ ซึ่งไทยสามารถผสมผสานบริการด้านการรักษาพยาบาลและการพักผ่อนกับการท่องเที่ยว จากการที่สถานพยาบาลในไทยหลายแห่งมีประสบการณ์ในการดูแลนักท่องเที่ยว ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลชาวต่างประเทศและนักท่องเที่ยว และในปี พ.ศ. 2560 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มุ่งเน้นพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการเดินทางท่องเที่ยวในอาเซียน ด้วยกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมด้วย ได้แก่ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sports Tourism) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical & Wellness Tourism) การจัดงานแต่งงาน (Wedding & Romance) การท่องเที่ยวทางน้ำ (Marine Tourism) และการท่องเที่ยวเชื่อมโยง (Asian Connect) ทั้งบกทางเรือ และทางอากาศ อุตสาหกรรมดังกล่าวจึงนับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการยกระดับให้เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

5.2.8.2 ท่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

เนื่องจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการ ในที่นี้จึงมีการวิเคราะห์ห่วงโซ่มูลค่าจากส่วนของนักท่องเที่ยว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วงเวลา คือ ช่วงก่อนการเดินทาง และช่วงระหว่างการเดินทาง ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละช่วงดังนี้

ช่วงก่อนการเดินทาง

ปกติแล้วนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ จะมีการวางแผนการท่องเที่ยวก่อนการเดินทาง ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีผ่านตัวแทนบริษัทท่องเที่ยว และกรณีดำเนินการด้วยตนเอง

1) กรณีผ่านตัวแทนบริษัทท่องเที่ยว (Agents) ซึ่งให้บริการและอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านการท่องเที่ยว (Tourism Service Providers) เช่น การวางแผนการท่องเที่ยว ตารางเวลา การจองตั๋วเครื่องบิน แหล่งท่องเที่ยว ล่าม มัคคุเทศก์ ตลอดจนธุรกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทด้านการท่องเที่ยวจึงควรมีมาตรฐานและได้รับการควบคุมจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว สมาคมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์และสุขภาพไทย ฯลฯ

2) กรณีดำเนินการด้วยตัวเอง เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในกรณีนี้นักท่องเที่ยวจะดำเนินการวางแผนด้วยตนเองด้วยการใช้ศูนย์บริการข้อมูลต่าง ๆ โดยไม่ต้องผ่านตัวแทน ซึ่งอาจดำเนินการผ่านทางระบบออนไลน์ เช่น การจองตั๋วเครื่องบิน การดำเนินธุรกรรมทางการเงิน การจองที่พักด้วยตนเอง ฯลฯ และการดำเนินการด้วยตัวเอง ณ จุดที่ให้บริการ (Walk in) ต่าง ๆ ดังนั้นศูนย์สารสนเทศ ความพร้อมด้านข้อมูลจากแหล่งต่างๆ รวมถึงความน่าเชื่อถือจึงมีความสำคัญมาก

ในขั้นตอนนี้สามารถแบ่งการเดินทางได้เป็น 2 ส่วน คือ การเดินทางภายในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งจะต้องมีระบบโลจิสติกส์ที่มีความเชื่อมต่อกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางและสร้างประสบการณ์ให้แก่นักท่องเที่ยว

ช่วงระหว่างการเดินทาง

นักท่องเที่ยวจะมีกิจกรรมการท่องเที่ยวหลัก ซึ่งแบ่งจุดหมายเป็น 2 ส่วน คือ

1) แหล่งท่องเที่ยวและแหล่งพักผ่อน (Destination) เพื่อเข้ารับบริการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ นักท่องเที่ยวอาจมีจุดหมายปลายทางแหล่งที่พัก ได้แก่ โรงแรม รีสอร์ท สถานพักผ่อน เกสต์เฮาส์ ห้องประชุม ศูนย์การจัดนิทรรศการ สปาเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ (Destination Spa) รวมทั้งโรงพยาบาล ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องเน้นการอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย อาหาร และเครื่องดื่ม เป็นต้น

2) บริการสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเดินทาง เชื่อมโยงการท่องเที่ยว (Route) อาทิ สายการบินภายในประเทศ รถยนต์ รถสาธารณะ รถแท็กซี่ รถไฟฟ้า รถใต้ดิน เป็นต้น

- กิจกรรมพิเศษซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนในการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ ได้แก่ สถานพยาบาลที่ให้การรักษา รักษา ตรวจสุขภาพ ทันตกรรม ศัลยกรรม สปา นวดไทย ฟิตเนส เป็นต้น
- สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ บริษัทการจัดงานประชุม มัคคุเทศก์ ล่าม และบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องได้รับการรับรองทางด้านคุณวุฒิที่เป็นมาตรฐานด้วย

นอกจากนี้ ยังมีอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องที่สำคัญ คือ ที่พักและโรงแรม ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ร้านสินค้าและของฝาก บริการอื่นๆ เช่น ธุรกิจการค้าของที่ระลึกและสินค้าพื้นเมือง ความรวดเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ดังนั้น ช่วงระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว จึงถือเป็นการส่งมอบบริการไปยังนักท่องเที่ยว ซึ่งนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการทำร่วมกัน โดยนักท่องเที่ยวจะมีประสบการณ์อย่างไรขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ประกอบการควรมีกิจกรรมที่ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความสนใจ รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุน เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้แก่นักท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพมากขึ้น ดังแผนภาพ 5-33

แผนภาพที่ 5-33: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2561)

5.2.8.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของหลายประเทศทั่วโลก รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ มีการให้ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งการตลาดท่องเที่ยวโลก อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยธุรกิจและอุตสาหกรรมสนับสนุนในหลายส่วน ซึ่งสถานการณ์โดยรวมและแนวโน้มของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยสรุปมีดังนี้

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

- (1) แม้ว่าที่ผ่านมาประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในแง่ของจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนจากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและการเดินทาง (Travel and Tourism Competitiveness Index) ของ World Economic Forum ในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 34 (ปรับสูงขึ้น 1 อันดับจากปี พ.ศ. 2558 ที่อันดับ 35) และอยู่อันดับที่ 3 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย แต่ก็มีตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนคือ ความมั่นคงและความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ
- (2) นอกจากนี้ จุดอ่อนที่สำคัญของไทยคือการสะสมปัญหาอันมีผลต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาว อาทิ ภาพลักษณ์เรื่องแหล่งท่องเที่ยวราคาถูก ปัญหาการหลอกลวงและอาชญากรรม ความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว การกระจุกตัวของนักท่องเที่ยว ความไม่พร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสารสนเทศ การบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน

- (3) อย่างไรก็ตาม ด้านทรัพยากรบุคคลและตลาดแรงงานการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของไทย พบว่ามีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการแพทย์และเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมทั้งความคุ้มค่าคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
- (4) จากการจัดอันดับของ Global Wellness Institute (GWI) ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ประเทศไทยมีขนาดตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอันดับที่ 13 เท่ากับปี พ.ศ. 2558 แต่มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจาก 9.4 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ เป็น 12 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ เช่นเดียวกับจำนวนการเดินทางเพิ่มขึ้น จากปี พ.ศ. 2558 จาก 9.7 ล้านครั้ง เป็น 12.5 ล้านครั้งในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีการเติบโตของตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเฉลี่ยที่ร้อยละ 13.1 ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2560
- (5) ทั้งนี้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพนับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมการท่องเที่ยวในทุกกลุ่ม อาทิ การท่องเที่ยวเชิงอาหาร การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และมีอัตราการขยายตัวที่สูงขึ้น เนื่องจากนักท่องเที่ยวในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาดี ฐานะปานกลางถึงสูง มีจำนวนวันพักที่ยาวนาน และมีการใช้จ่ายเฉลี่ยที่สูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไป แสดงให้เห็นถึงส่วนแบ่งทางการตลาด ทิศทาง ตลอดจนความพร้อมในการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของไทยที่เพิ่มมากขึ้นและมีความหลากหลาย อาทิ ศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพ ธุรกิจสปาและการนวดแผนไทย ธุรกิจความงาม การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ การท่องเที่ยว การแพทย์ทางเลือก เป็นต้น
- (6) นอกจากนี้ยัง มีอุตสาหกรรมไมซ์ (Meeting, Incentive Travel, Conventions, Exhibitions) ที่เป็นหนึ่งในสาขาอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศจำนวนมาก เนื่องจากธุรกิจไมซ์เป็นธุรกิจที่เน้นการเดินทางท่องเที่ยวคุณภาพและใช้จ่ายตอบแทนหน่วยงานที่รับผิดชอบสูงกว่าการท่องเที่ยวประเภทอื่น จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ในปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมามีนักท่องเที่ยวไมซ์เข้ามาในประเทศไทยจำนวนประมาณ 1.05 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2559 ถึงร้อยละ 4.68 สร้างรายได้โดยรวมได้กว่า 88,000 ล้านบาท คิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อคนที่ประมาณ 84,000 บาท ซึ่งถือว่าเป็นนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง (ข้อมูล ณ วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2560) โดยนอกจากจะมีส่วนสนับสนุนในการสร้างรายได้ของประเทศแล้ว อุตสาหกรรมไมซ์ยังก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นจากการกลับมาเยือนประเทศไทยอีกครั้ง (Repeated Travelers) และอุตสาหกรรมไมซ์ยังมีความสำคัญในการก่อให้เกิดภาพลักษณ์การเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจของประเทศไทย สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นานาชาติถึงความมั่นคงของประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยมีโอกาสในการเป็นศูนย์กลางทางด้านไมซ์และการท่องเที่ยวภูมิภาคได้อีกด้วย

แนวโน้มของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

- (1) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทยขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มสูงขึ้นติดอันดับที่ 11 ของโลก สะท้อนให้เห็นแนวโน้มจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้ของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในระยะเวลาที่ผ่านมาจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 14 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2552 มาเป็น 29.8 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 โดยเป็นนักท่องเที่ยวจากประเทศจีน มาเลเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี และสปป.ลาว มากที่สุด ขณะที่ด้านรายได้จากนักท่องเที่ยวจาก UNWTO พบว่าไทยมีรายได้จากนักท่องเที่ยวสูงเป็นอันดับที่ 6 ของโลก และคาดว่าในปี พ.ศ. 2560 จะมีรายได้สูงถึง 2.5 ล้านล้านบาท
- (2) การเติบโตของชนชั้นกลางและรายได้ที่เพิ่มขึ้น จากแนวโน้มของโลกพบว่าชนชั้นกลางจะเติบโตกว่าร้อยละ 5 จนถึงปี พ.ศ. 2573 โดยเฉพาะในเอเชียแปซิฟิก จีน และอินเดีย ซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มหลักของไทย ทำให้ทิศทางของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยังอยู่ในระดับที่น่าพอใจ
- (3) การขยายตัวของสายการบินต้นทุนต่ำและการขยายเส้นทางการบินทั้งภายใน/ภายนอกประเทศที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีช่องทางการเดินทางของนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
- (4) แนวโน้มการให้ความใส่ใจในการรักษาสุขภาพร่างกาย การรักษาความงาม การดูแลสุขภาพจิตใจ การชะลอวัย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์เพื่อสุขภาพ ตลอดจนการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้มีนักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมที่เน้นการป้องกันการเจ็บป่วย มีความพร้อมที่จะจ่ายเงินเพื่อซื้อสินค้าและบริการที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวที่มีรายได้สูง อาทิ นักท่องเที่ยวในกลุ่ม MICE (Meeting, Incentive, Conventions and Exhibition)
- (5) จากรายงานการวิเคราะห์แนวโน้มและเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวรายได้ดีและเชิงสุขภาพ ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่าระยะต่อไปควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีดังนี้
 - พัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการสำหรับธุรกิจการเดินทาง ระบบนำทาง ที่พักแรม ภัตตาคาร ร้านอาหารและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับระบบและนวดสปา
 - พัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในกลุ่มนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุ ทั้งระบบดิจิทัลและแพลตฟอร์มการให้บริการ เช่น การนำระบบ Digital Health care การประเมินความเสี่ยงของสถานที่ท่องเที่ยว หรือสภาพภูมิศาสตร์ ระบบผู้เชี่ยวชาญแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวที่เหมาะสม และแพลตฟอร์มต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ

5.2.8.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

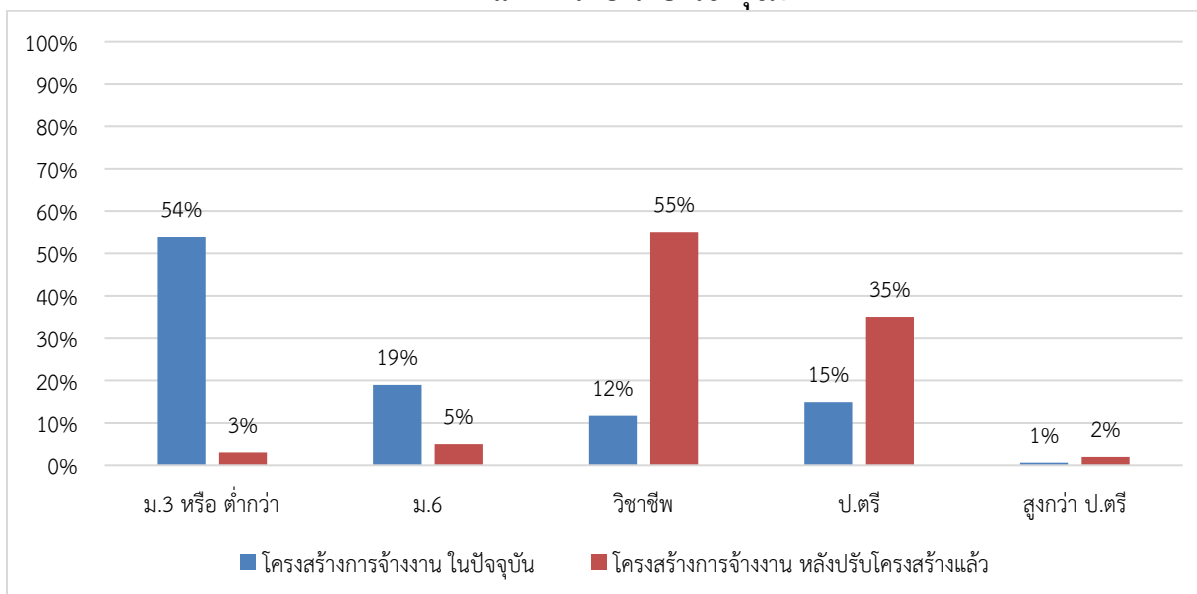
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	- ยุทธศาสตร์การปฏิรูปท่องเที่ยวไทย พ.ศ.2558-2560 ได้แก่ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมตลาดท่องเที่ยว 1.กลยุทธ์การยกระดับสู่การเป็น Quality Leisure Destination 2.กลยุทธ์การปรับโครงสร้างตลาดสู่ High Value ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้าและบริการท่องเที่ยว 1.กลยุทธ์การพัฒนาสายการบิน โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข	- นโยบาย Medical Hub : กระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ ตั้งแต่ พ.ศ.2547 แบ่งเป็น 4 ผลผลิตหลัก คือ 1) ศูนย์บริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ 2) ศูนย์บริการสุขภาพ 3) ศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย 4) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ - ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) พ.ศ.2560-2569 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการจัดการบริการสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบบริหารจัดการให้มีความพร้อม เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 2 บริหารและขับเคลื่อนนโยบาย Medical Hub โดยไม่เกิดผลกระทบต่อระบบสุขภาพไทย ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของสถานประกอบการและบุคลากรสู่ระดับสากล กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาแหล่งน้ำพุร้อนให้เป็นเมืองสปาและเส้นทางท่องเที่ยวสายน้ำพุร้อนของไทย กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการรายย่อยรองรับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาบริการวิชาการและงานวิจัยทางการแพทย์ (Academic Hub) กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางการประชุมวิชาการทางการแพทย์ระดับนานาชาติ (MICE)

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
	- โครงการสำคัญ (Flagship) ในปานกลาง – ระยะยาว ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป - ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการจัดบริการสุขภาพ 1) การปรับปรุงกฎ ระเบียบให้เอื้อต่อการดำเนินงานตามนโยบาย Medical Hub 2) พัฒนาระบบสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญรองรับนโยบาย Medical Hub 5)การจัดสร้าง Wellness City แบบครบวงจร - ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ 7) ยกระดับบริการนวดไทยผ่านการรับรองจาก UNESCO และประกาศให้เป็นมรดกและวัฒนธรรมของโลก
สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	- แผนแม่บทอุตสาหกรรมไมซ์ประจำปี พ.ศ. 2560 – 2564 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ผลักดันความต้องการจัดงานในอุตสาหกรรมไมซ์ 2) เพิ่มปริมาณงานไมซ์และจำนวนนักเดินทางไมซ์ 3) ส่งเสริมแบรนด์และการเป็นจุดหมายด้านไมซ์ของประเทศไทย 4) พัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมไมซ์ 5) เสริมสร้างการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล 6) สนับสนุนอุตสาหกรรมไมซ์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน 7) ร่วมมือกับเครือข่ายกลยุทธ์ในการพัฒนานโยบาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster

5.2.8.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)¹⁷ พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่ามากที่สุดร้อยละ 54 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับ ม.6 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรมจะต้องมีการลดสัดส่วนการจ้างงานวุฒิ ม.3 หรือลดลงกว่าร้อยละ 50 และเพิ่มวุฒิวิชาชีพและวุฒิปริญญาตรีอีกร้อยละ 43 และร้อยละ 20 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 5-34: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

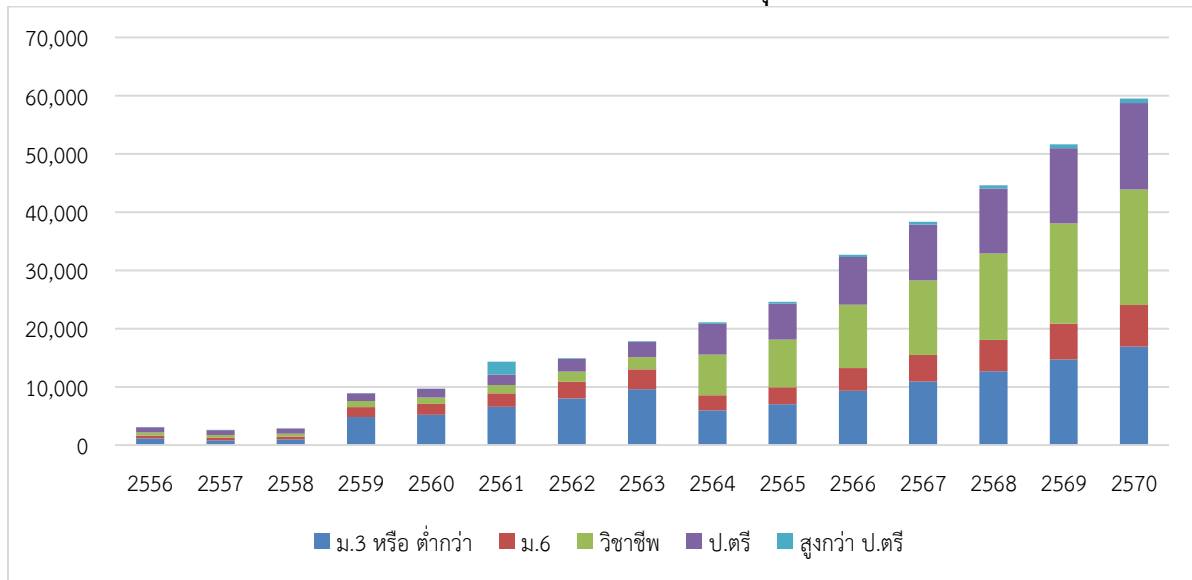


ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

นอกจากนี้หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพพบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 9,682 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 24,593 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 59,476 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 49,794 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นคือ วุฒิวิชาชีพ ที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 18,693 คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 13,401 คน

¹⁷ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

แผนภาพที่ 5-35: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-36: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.9 อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)

5.2.9.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)

แม้ว่าภาคการเกษตรจะเป็นสาขาอุตสาหกรรมพื้นฐานของไทยซึ่งมีมูลค่าถึงร้อยละ 8.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) และมีสัดส่วนแรงงานสูงถึงร้อยละ 40 แต่ปัจจุบันยังมีผลิตภาพของแรงงานในอุตสาหกรรมการเกษตรในระดับต่ำ รัฐบาลจึงสนับสนุนเป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ต้องยกระดับศักยภาพด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้กับอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อให้เกิดการพัฒนา กลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่เป็นเป้าหมาย ได้แก่ ธุรกิจเทคโนโลยีการเกษตรขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเครื่องรับรู้ (Sensors) การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสูง (Advance Datalytics) และระบบอัตโนมัติ การลงทุนและการวิจัยทางเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) เช่น การปรับปรุง พันธุ์พืช และสัตว์ อุตสาหกรรมการคัดคุณภาพ บรรจุ เก็บรักษาพืชผัก ผลไม้ หรือดอกไม้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การใช้ระบบเซ็นเซอร์ตรวจสอบเนื้อในผลไม้ และกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ ตลอดจนการวิเคราะห์หาวิธีการทำการเกษตรให้ได้ผลดีที่สุด ส่งเสริมการวิจัยและการลงทุนทางเทคโนโลยีชีวภาพ โดยการใช้ปัญญาประดิษฐ์ การใช้สารละลายจุลธาตุ เป็นต้น

สำหรับความหมายของ “เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อการเกษตรหรือเกษตรชีวภาพ” (Agricultural Biotechnology; Agro-Biotech) มีความหมายคือ การใช้เทคโนโลยีชีวภาพในงานด้านการเกษตร ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาและปรับปรุงพันธุ์พืช โดยวิธีการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อและเซลล์พืช การตัดแต่งยีน หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อเพื่อขยายหรือสร้างพันธุ์พืชใหม่ การตัดแต่งยีนเพื่อพัฒนาให้ต้านทานต่อโรคที่เป็นศัตรูพืช การพัฒนาผลไม้ให้สุกช้า หรือยืดอายุให้ยาวนานขึ้น เป็นต้น ซึ่งเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อการเกษตร ช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงพันธุ์พืชได้หลากหลายมิติ มีการลดจุดอ่อนเสริมจุดแข็งเพื่อสร้างพันธุ์พืชให้สามารถทนต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ช่วยให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมทั้งช่วยในการขยายหรือพัฒนาสายพันธุ์พืชใหม่ ๆ อีกด้วย สำหรับลักษณะการใช้เทคโนโลยี แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การดัดแปลง ตัดแต่งพันธุกรรมหรือพันธุวิศวกรรม (Genetically Modified Organisms: GMOs) 2) การโคลนนิ่ง (Cloning) 3) การเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ (Tissue culture) และ 4) ลายพิมพ์ดีเอ็นเอ (DNA fingerprint)¹⁸

¹⁸ รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560)

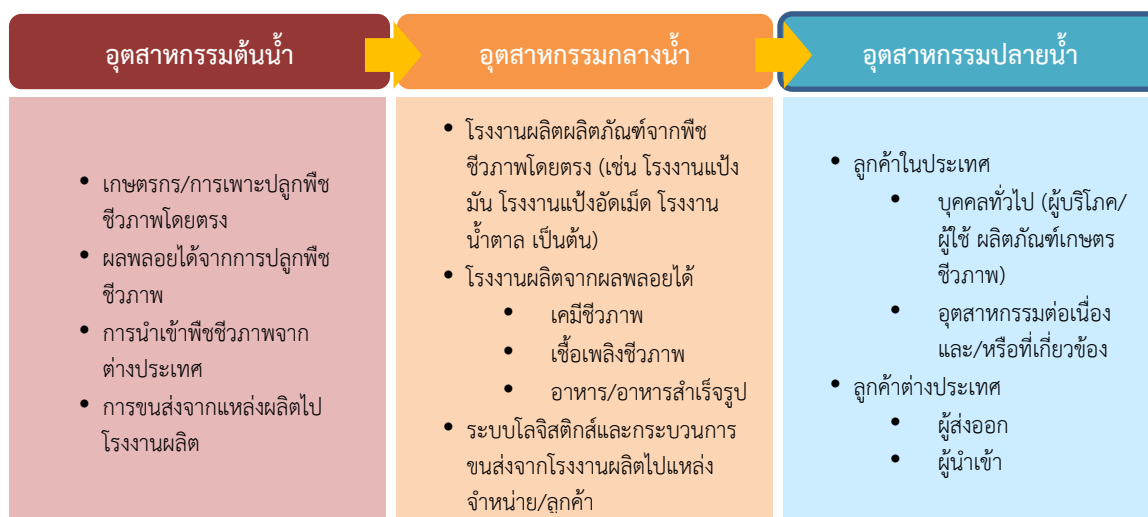
5.2.9.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

อุตสาหกรรมต้นน้ำ คือ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การใช้วัตถุดิบภายในประเทศ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นจากเกษตรกรที่มีการเพาะปลูกชีวภาพเป็นหลัก และ 2) การนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยไม่ได้มีการอนุญาตให้มีพื้นที่เพาะปลูกพืชชีวภาพ หรือพืชพันธุ์วิศวกรรม ส่งผลให้ไม่มีผู้ผลิตวัตถุดิบในประเทศอย่างเป็นทางการ ทำให้วัตถุดิบส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ นอกจากนี้ในช่วงอุตสาหกรรมต้นน้ำยังมีเรื่องของ การเก็บรักษาวัตถุดิบ อาทิ ไซโล โกดัง ตลอดจนกระบวนการส่งวัตถุดิบไปยังโรงงานผลิต หรือการบริหารโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมกลางน้ำ คือ กระบวนการแปรรูปวัตถุดิบออกเป็นสินค้าทางการเกษตรประเภทต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นโรงงานหรือกิจการผลิตด้านการเกษตรโดยตรง อาทิ โรงงานแปรรูปมันสำปะหลัง โรงงานแปรรูปอ้อยและน้ำตาล อาหารสัตว์ เครื่องปุงรส อาหารสำเร็จรูป เป็นต้น รวมทั้งกระบวนการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่เกิดจากการนำผลพลอยได้ของกระบวนการผลิตไปต่อยอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม อาทิ เชื้อเพลิงชีวภาพ เคมีชีวภาพ พลาสติกชีวภาพ เป็นต้น

อุตสาหกรรมปลายน้ำ คือ การส่งต่อกิจกรรมในช่วงกลางน้ำไปยังผู้บริโภคสุดท้าย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ลูกค้าในประเทศ และ 2) ลูกค้าต่างประเทศ ซึ่งอาจเป็นการบริโภคขั้นสุดท้าย รวมทั้งการนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องหรืออุตสาหกรรมสนับสนุนด้วย

แผนภาพที่ 5-37: ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ



ที่มา: กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560)

5.2.9.3 สถานการณ์และแนวโน้มของอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพได้ถูกยกระดับให้เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากการลงทุนวิจัยเพื่อพัฒนาการนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายในหลายมิติ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน จึงกล่าวได้ว่าอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นฐานความรู้ (Knowledge-based Industry) และเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสำคัญที่มีผลกระทบและเป็นแนวโน้มของการเกิดระบบเครือข่ายโยงใยทางชีวภาพที่สำคัญสำหรับอนาคต

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

- (1) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายและแผนพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ร่วมกับศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ดำเนินการจัดทำกรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ. 2555 - 2564) โดยมี 5 เป้าหมายสำคัญ คือ 1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในสาขาที่ประเทศไทยมีความได้เปรียบหรือมีศักยภาพสูง 2) ยกระดับรายได้ของประชาชน 3) ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน 4) มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และ 5) สร้างความมั่นคงของประเทศ
- (2) สำหรับสาขายุทธศาสตร์ของกรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพฯ ให้มีความสำคัญในการพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ หลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพการเกษตรและอาหาร

- จากการที่ไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารของโลก จำเป็นต้องปรับตัวต่อแนวโน้มสำคัญ ได้แก่ ความต้องการอาหารที่เพิ่มสูงขึ้น การปรับเปลี่ยนของประชากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพสาขาการแพทย์และสุขภาพ

- ไทยมีข้อได้เปรียบสำหรับเทคโนโลยีทางการแพทย์และสุขภาพในหลายด้าน ทั้งความเข้มแข็งด้านการศึกษาและการวิจัยด้านชีวภาพทางการแพทย์ (Biomedical Science) ประกอบกับเป็นแหล่งสำคัญด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ทำให้เป็นจุดแข็งในการพัฒนาต่อยอดงานวิจัยให้ไปสู่ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และสุขภาพ อาทิ ผลิตภัณฑ์ชีวเวชภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์สมุนไพร และ Functional Food ผลิตภัณฑ์ Active Pharmaceutical Ingredients (API) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์และสุขภาพที่เข้มแข็ง โดยช่วยลดการนำเข้าของผลิตภัณฑ์ด้านการแพทย์และสุขภาพและการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพสาขาลังงานชีวภาพ

- ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตเอทานอลให้บรรลุเป้าหมายที่กระทรวงพลังงานกำหนดไว้ในปี พ.ศ. 2564 แต่อาจมีปัญหาด้านของการแย่งชิงพื้นที่ในการผลิตอาหาร รวมถึงต้นทุนการผลิตที่สูง สำหรับการผลิตไบโอดีเซล คาดว่ามีศักยภาพที่จะเพิ่มการผลิตเป็น 2.8 ล้านลิตรต่อวัน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ถึง 3.17 ล้านลิตรต่อวัน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการปลูกปาล์มน้ำมันที่ไม่อาจขยายเพิ่มเติมได้มากนัก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพสาขาอุตสาหกรรมชีวภาพ

- ที่ผ่านมามาประเทศไทยนำเข้าเคมีภัณฑ์เพื่ออุตสาหกรรมประมาณ 3.5 แสนล้านบาทต่อปี ในจำนวนนี้เป็นผลิตภัณฑ์เคมีชีวภาพได้แก่ กรดอินทรีย์ ยาปฏิชีวนะ แอลกอฮอล์ วิตามิน กรดอะมิโน เอนไซม์ และอีสต์ เป็นมูลค่าถึง 14,000 ล้านบาท อุตสาหกรรมในอนาคตมีแนวโน้มมุ่งไปยังอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ เนื่องจากตลาดให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการใช้ทรัพยากร ลดปริมาณของเสีย รวมถึงการผลิตผลิตภัณฑ์หลายชนิดภายในกระบวนการเดียว เพื่อให้เกิดความยั่งยืน
- (3) ทั้งนี้ การพัฒนาสาขายุทธศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้วิทยาการด้านเทคโนโลยีฐานที่สำคัญ เช่น ชีววิทยาระบบ (Systems Biology) วิทยาการจีโนม (Genomics) โปรตีโอมิกส์ (Proteomics) เทคโนโลยีดีเอ็นเอ (DNA Technology) ชีววิทยาสังเคราะห์ (Synthetic Biology) ใช้เซลล์เป็นเสมือนโรงงาน (Cell Factory) และดีเอ็นเอชิป (DNA Chip) ควบคู่กับสาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน เช่น ชีววิทยา สัตววิทยา จุลชีววิทยา ฟิสิกส์ เคมี และคณิตศาสตร์ เป็นต้น และเทคโนโลยีสหสาขา เช่น นาโนไบโอเทคโนโลยี ชีวสารสนเทศศาสตร์ และไบโอฟิสิกส์ เป็นต้น
- (4) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลรายงานของ Global Agriculture Information Network Report 2016 (GAIN2016) เกี่ยวกับเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อการเกษตรของไทย ประจำปี พ.ศ. 2559 ระบุว่า ไทยยังคงมีกรอบแนวทางนโยบายด้านเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อการเกษตร ที่ยืนยันข้อบังคับการไม่อนุญาตให้เพาะปลูกชีวภาพหรือพืชตัดแต่งพันธุกรรมภายในประเทศ แต่ก็ได้ผ่อนปรนให้ผู้ประกอบการสามารถใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นพืชชีวภาพซึ่งเป็นส่วนผสมหรือวัตถุดิบ (ตามเกณฑ์) ด้วยการนำเข้าจากต่างประเทศ

แนวโน้มของอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

- (1) รายงานของ International Service for the Acquisition of Agri-BioTech Applications หรือ ISAA การค้าขายของพืชชีวภาพเชิงพาณิชย์ มีจุดเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งมีพื้นที่เพาะปลูกรวม 1.7 ล้านเฮกเตอร์ หรือ 4.3 ล้านเอเคอร์ ซึ่งได้มีการขยายพื้นที่เพาะปลูกมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2560 มีการเพาะปลูก 189.8 ล้านเฮกเตอร์ หรือ 469 ล้านเอเคอร์ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศกำลังพัฒนาจะมีการขยายการปลูกรวดเร็วกว่าประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมีสัดส่วนเพาะปลูกที่ร้อยละ 53 ต่อร้อยละ 47 ของทั้งหมด สำหรับพืชชีวภาพที่นิยมเพาะปลูก ได้แก่ ข้าวโพด ถั่วเหลือง ฝ้าย และคาโนลา แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการภาคเกษตรพืชชีวภาพของโลกที่มียังคงมีทิศทางเป็นบวก และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
- (2) เมื่อพิจารณาภาวะการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนของไทย ในปี พ.ศ. 2558-2560 พบว่านักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ มีการเข้ามาขอรับการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2560 พบว่ามีการขอรับการส่งเสริม มูลค่า 52,458 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2559 ที่มีมูลค่าการขอรับการลงทุน 25,840 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 103 ของมูลค่าการลงทุน หมายความว่านักลงทุนเห็นศักยภาพการเติบโตของอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพของไทยมากขึ้น

- (3) ทั้งนี้ ตั้งแต่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนมีการเปิดให้การส่งเสริมกิจการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยเน้น 4 เทคโนโลยีเป้าหมาย ได้แก่ กิจการพัฒนา Biotechnology, Nanotechnology, Advanced Material Technology และ Digital Technology ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 มีการขอรับการส่งเสริมทั้งสิ้น 6 โครงการ เงินลงทุน 13,400 ล้านบาท โดยเป็นการขอรับการส่งเสริมในกิจการพัฒนา Biotechnology 4 โครงการ เงินลงทุน 12,266 ล้านบาท และกิจการพัฒนา Digital Technology 2 โครงการ เงินลงทุน 1,134 ล้านบาท จึงคาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพจะยังคงเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ และก่อให้เกิดการจ้างงานของประเทศในอนาคตด้วย

5.2.9.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	- กรอบแผนพัฒนาระบบเกษตรดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะปี (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 Knowledge and Dissemination Society : การยกระดับการสร้างความเชื่อมโยง และเผยแพร่ข้อมูลเกษตรในยุคดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Farming : การทำเกษตรยุคใหม่ด้วยดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 Farmer Care System : ยกระดับการช่วยเหลือเกษตรกรแบบครบวงจร ยุทธศาสตร์ที่ 4 Agricultural Goods : สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจำหน่าย ยุทธศาสตร์ที่ 5 Digital Transform : เปลี่ยนถ่ายการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่พร้อมสำหรับการทำระบบเกษตรดิจิทัล
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Super Cluster ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ คลัสเตอร์อื่นๆ ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

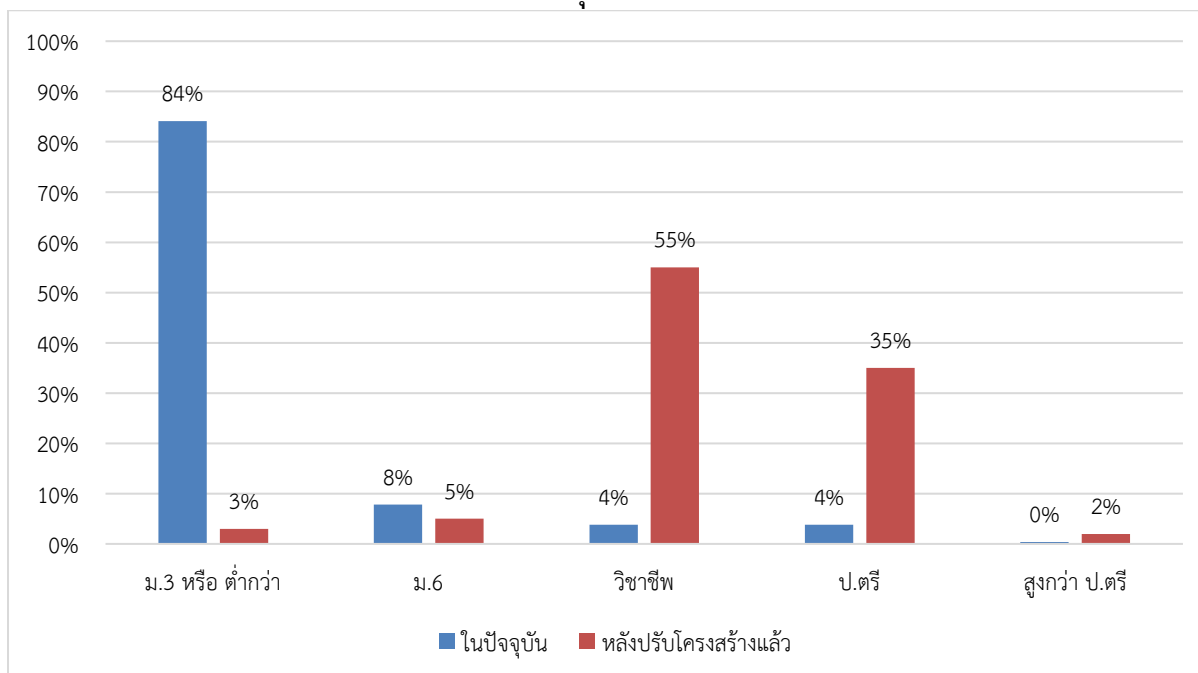
หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
	นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดาสำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.)	- กรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ.2555-2564)
ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (Biotech)	- กรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ.2555-2564)
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	- กรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ.2555-2564)

5.2.9.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)¹⁹ พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่ามากที่สุดร้อยละ 84 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับ ม.6 ร้อยละ 8 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับวิชาชีพร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรมจะต้องมีการลดสัดส่วนการจ้างงานในระดับ ม.3 หรือต่ำกว่าลงอีกร้อยละ 81 และเพิ่มวุฒิระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51 และร้อยละ 31 ตามลำดับ

¹⁹ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

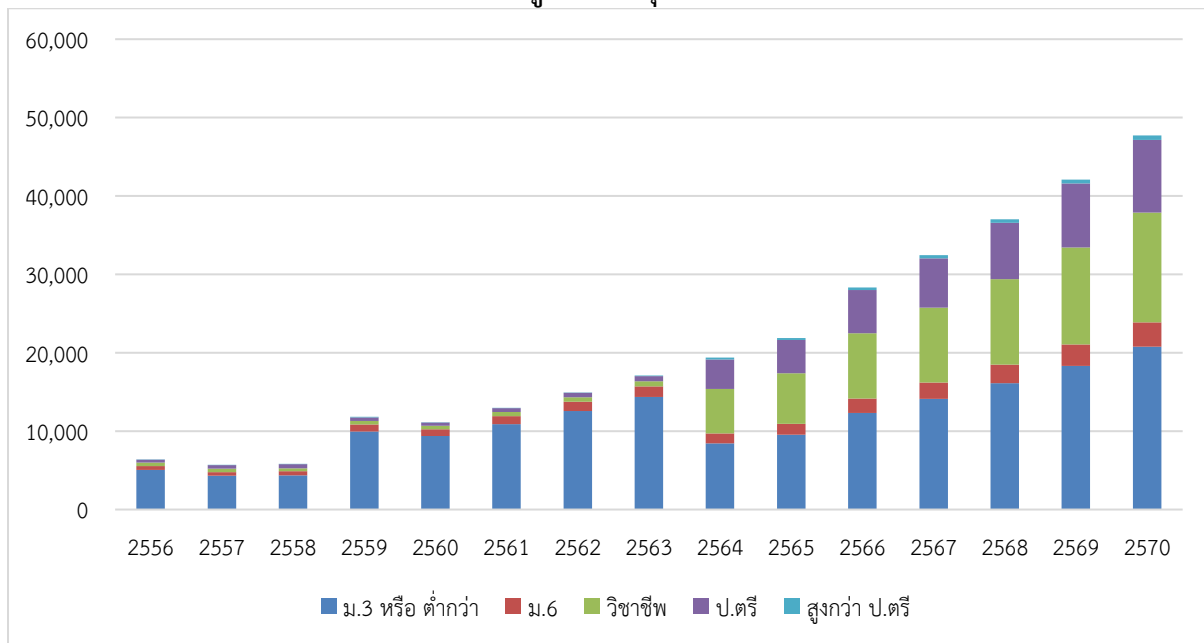
แผนภาพที่ 5-38: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

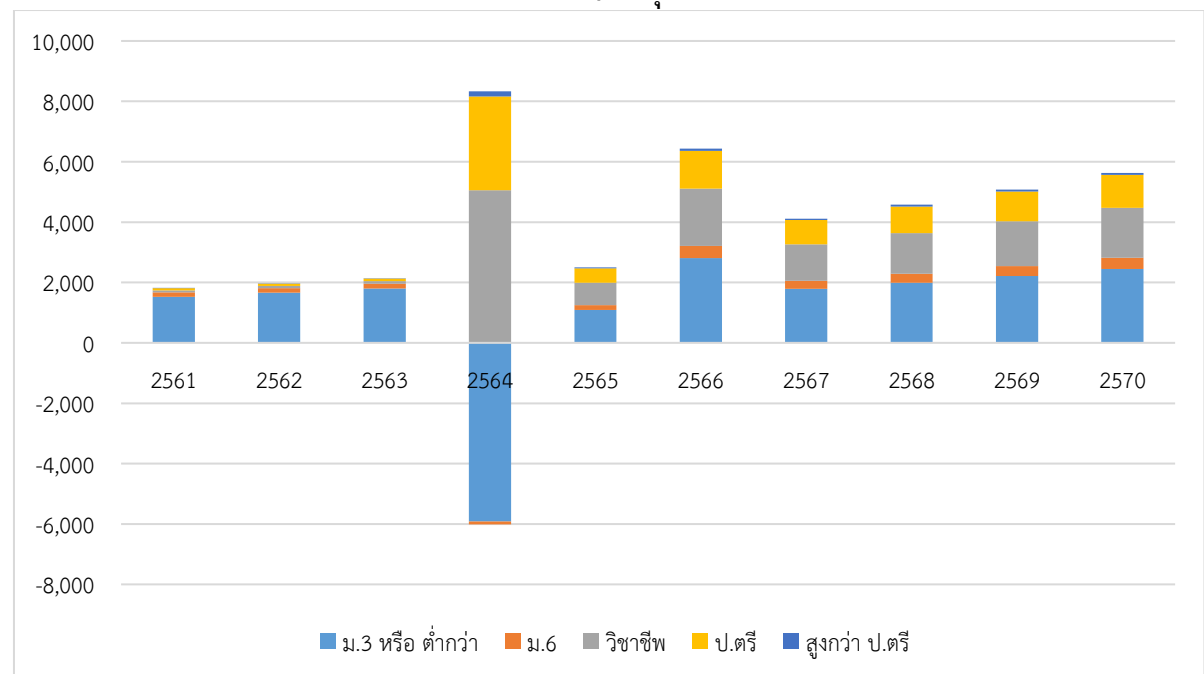
นอกจากนี้ หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ พบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 11,154 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 21,897 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 47,732 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 36,578 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นคือ ระดับการศึกษาวิชาชีพ และระดับปริญญาตรี ตัวอย่างอาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น นักชีววิทยา นักจุลชีววิทยา นักวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม วิศวกรสิ่งแวดล้อม นักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ซึ่งมีส่วนสำคัญในการคิดค้นผลงานวิจัยที่มีศักยภาพในการนำมาต่อยอดเชิงพาณิชย์ (Commercialization) เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-39: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-40: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

5.2.10 อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

5.2.10.1 ภาพรวมความสำคัญของอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เป็นการนำผลผลิตจากภาคเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สะดวกต่อการบริโภค หรือการนำไปใช้ในขั้นต่อไป และเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น หรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญระดับสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมากที่สุด มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดในบรรดาสาขาต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมผลิตไทย ในปัจจุบันมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในตลาดอาหารทั่วโลกอยู่ 3 แนว ซึ่งมีโอกาสส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร แนวโน้มดังกล่าว ได้แก่ 1) ความต้องการมาตรฐานความปลอดภัยและความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) ที่สูงขึ้นจากผู้บริโภคอาหาร 2) การเพิ่มขึ้นของความต้องการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพและผลิตภัณฑ์อาหารเสริม และ 3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากแหล่งโปรตีนทางเลือกซึ่งใช้พลังงานทรัพยากร และต้นทุนในการผลิตน้อยกว่าแหล่งโปรตีนจากสัตว์ ในปัจจุบัน ประเทศไทยสามารถใช้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นโอกาสในการยกระดับอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป โดยส่งเสริมอุตสาหกรรมย่อย โดยเฉพาะกลุ่มสารสกัด/ผลิตภัณฑ์จากสารสกัด และสารออกฤทธิ์ รวมทั้งอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการเพิ่มมาตรฐานด้านการตรวจสอบย้อนกลับในกระบวนการความปลอดภัยด้านอาหาร อุตสาหกรรมวิจัยและผลิตโภชนาการเพื่อสุขภาพ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปที่ใช้โปรตีนจากแหล่งทางเลือก นอกจากนี้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร โดยมีศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันจากการที่มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและวัตถุดิบ มีบุคลากรและเทคโนโลยีที่มีความพร้อม ตลอดจนมีแผนและนโยบายในการขับเคลื่อนและสนับสนุนอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

5.2.10.2 ห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

อุตสาหกรรมต้นน้ำ ได้แก่ การผลิตสินค้าในภาคการเกษตร ทั้งในอุตสาหกรรมเกษตร ปศุสัตว์ และประมง ที่ผลิตเป็นวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิตตั้งต้นให้กับภาคอุตสาหกรรม หรือส่วนที่เป็นวัตถุดิบสดที่สามารถนำมาบริโภคได้โดยตรง รวมทั้งส่วนผสม และบรรจุภัณฑ์/ฉลากที่ใช้ในการแปรรูป

อุตสาหกรรมกลางน้ำ ได้แก่ โรงงานผลิตและแปรรูปอาหาร โดยมีทั้งการแปรรูปขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นปลาย ด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ในการแปรรูป รวมถึงการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพสินค้าจนกระทั่งผลิตออกมาเป็นสินค้าในรูปแบบต่าง ๆ สู่อุตสาหกรรมปลายน้ำ

อุตสาหกรรมปลายน้ำ ได้แก่ การกระจายสินค้า ทั้งในรูปแบบค้าส่ง ค้าปลีก และส่งออก จนถึงบริการร้านอาหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ

```

graph LR
    subgraph "ระดับต้นน้ำ"
        A[อุตสาหกรรมต้นน้ำ]
    end
    subgraph "ระดับกลางน้ำ"
        B[โรงงานผลิตและแปรรูปอาหาร]
    end
    subgraph "ระดับปลายน้ำ"
        C[การกระจายสินค้าและการจัดจำหน่าย]
    end

    D[วัตถุดิบ<br/>(อุตสาหกรรมเกษตร<br/>ปศุสัตว์ และประมง)<br/>ส่วนผสม<br/>บรรจุภัณฑ์/ฉลาก] --> B
    E[เทคโนโลยีการแปรรูป] --> B
    B --> C
    C --> F[ผู้บริโภคภายในประเทศและต่างประเทศ]

    G[เครื่องจักรและอุปกรณ์<br/>อุตสาหกรรมดิจิทัล<br/>อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์]
    H[ภาคบริการที่เกี่ยวข้อง<br/>- ขนส่งโลจิสติกส์<br/>- การวิจัยและพัฒนา และฝึกอบรม<br/>- การสนับสนุนจากภาคการเงิน]
  
```

The flowchart illustrates the Thai Agricultural Value Chain, organized into three main levels: Upstream (ต้นน้ำ), Midstream (กลางน้ำ), and Downstream (ปลายน้ำ). The Upstream level includes primary production (อุตสาหกรรมต้นน้ำ). The Midstream level features food production and processing factories (โรงงานผลิตและแปรรูปอาหาร). The Downstream level involves distribution and sales (การกระจายสินค้าและการจัดจำหน่าย), leading to domestic and international consumers (ผู้บริโภคภายในประเทศและต่างประเทศ). A separate box on the left details the raw materials (วัตถุดิบ) used, including agricultural products, animal products, and fishery products, along with mixtures and packaging/labels. A central box highlights the food safety and quality management system (การควบคุมคุณภาพอาหารตามมาตรฐานในประเทศและมาตรฐานสากล และระบบการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability)). A bottom section lists supporting infrastructure and services (อุตสาหกรรมสนับสนุน and ภาคบริการที่เกี่ยวข้อง), including machinery, digital industry, electrical and electronics industry, logistics, research and development, training, and financial support.

5-74

หลักตามปกติเพื่อเสริมสารบางอย่าง มักอยู่ในรูปลักษณะเป็นเม็ด แคปซูล ผง เกล็ด ของเหลว หรือลักษณะอื่น และมีจุดมุ่งหมายสำหรับบุคคลทั่วไปที่มีสุขภาพปกติ มิใช่สำหรับผู้ป่วย และไม่ควรมีให้เด็กและสตรีมีครรภ์รับประทาน และ 4) อาหารใหม่ (Novel Food) หมายถึง อาหารที่มีหลักฐานทางวิชาการว่ามีการบริโภคเป็นอาหารมาไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีกระบวนการผลิตที่ไม่ใช่การผลิตตามปกติ (Conventional Method)

ปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิตอาหาร ทำให้อาหารมีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ความสามารถในการยืดอายุของอาหาร ทำให้เก็บรักษาไว้ได้นาน ความสามารถในการขนส่งอาหารไปทั่วทุกมุมโลกได้รวดเร็ว ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาหาร อุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย ถือว่าเป็นสินค้าเศรษฐกิจหลักทั้งจากกลุ่มเกษตร ประมง และปศุสัตว์ เป็นสินค้าที่มีความต้องการของผู้บริโภคทั่วโลกอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้บริโภคส่วนใหญ่ต้องการสินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอาหารสากล และปลอดภัย แต่อุตสาหกรรมอาหารที่ส่งออกของไทยดังกล่าว ยังประสบปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบ รวมถึงการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ และปลอดภัยจากแหล่งผลิต หรือแหล่งแปรรูป ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้ประกอบการไทย จึงต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้บริโภคในเรื่องดังกล่าว โดยต้องผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ และความปลอดภัยสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงต้องพัฒนาสถานประกอบการให้มีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อสถานประกอบการและสินค้า เช่น GAP GMP และHACCP เป็นต้น

แนวโน้มของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

- (1) ปริมาณการผลิตอุตสาหกรรมอาหารปี 2560 ปรับตัวเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2559 เพื่อรองรับผลผลิต ที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งอุตสาหกรรมอาหารยังได้รับแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการส่งออกที่ความต้องการบริโภคขยายตัวอย่าง ต่อเนื่อง ประกอบกับการบริโภคในประเทศปรับตัวเพิ่มขึ้น จากภาพรวมเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- (2) ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก คาดว่า อาหารและเครื่องดื่มที่มีแนวโน้มเติบโตและน่าจับตามอง อาทิ อาหารเพื่อสุขภาพ อาหารฮาลาล อาหารสำเร็จรูป เครื่องดื่มสุขภาพ อาหารเสริมและเครื่องดื่มเสริม และเครื่องดื่มออร์แกนิก
- (3) แนวโน้มโครงสร้างอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มของไทย ทั้งรูปแบบสินค้า และตลาดส่งออกจะเปลี่ยนแปลงไป เป็นอาหารอนาคตหรือ Future Food มีศักยภาพสูง
- (4) นโยบาย Super Cluster “การจัดตั้งเมืองนวัตกรรมด้านอาหาร (Food Innopolis)” ที่ช่วยส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรมแปรรูปอาหารอย่างครบวงจร และการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน รวมทั้งมาตรการการเงินคลังเพื่อสนับสนุนเกษตรกรผู้มีรายได้น้อย ผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชน ส่งผลให้อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีแนวโน้มขยายตัว

- (5) Leatherhead Food Research, CRIRO และ Food Business News พบว่า ผู้บริโภคนิยมเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมทานที่เป็น “Clean Label” ซึ่งใช้วัตถุดิบและเครื่องปรุงจากธรรมชาติ ผ่านการแปรรูปน้อยที่สุด กระบวนการผลิตต้องเป็นมิตรต่อแรงงาน สัตว์ และสิ่งแวดล้อม ปลอดสารปรุงแต่ง (Additive-Free/No E-numbers²¹) และฉลากอาหารสั้น กระชับและชัดเจน รวมถึงผลิตภัณฑ์อาหาร พร้อมทานเพื่อสุขภาพที่เป็นออร์แกนิก ควบคุม น้ำหนัก มังสวิรัติ และไร้กลูเตน เป็นต้น
- (6) บริษัท Quantzing ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยแนวโน้มตลาดได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเว็บไซต์ทั่วโลกเพื่อสำรวจแนวโน้มอาหารที่จะได้รับความนิยมในปี 2562 โดยได้คาดการณ์ประเภทอาหารที่จะได้รับความนิยมและจะได้รับการพัฒนามากขึ้น ประกอบด้วย อาหารที่เป็นมิตรกับลำไส้ อาหารทะเลเพื่ออาหารมังสวิรัติ และขนมหวานจากเอเชีย

5.2.10.4 นโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในพื้นที่ EEC

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	- โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	- มาตรการส่งเสริมการลงทุนใน 8 หมวดประเภทกิจการ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	- กรอบแผนพัฒนาระบบเกษตรดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะปี (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 Knowledge and Dissemination Society : การยกระดับการสร้าง การเชื่อมโยง และเผยแพร่ข้อมูลเกษตรในยุคดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Farming : การทำเกษตรยุคใหม่ด้วยดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 3 Farmer Care System : ยกระดับการช่วยเหลือเกษตรกรแบบครบวงจร ยุทธศาสตร์ที่ 4 Agricultural Goods : สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจำหน่าย ยุทธศาสตร์ที่ 5 Digital Transform : เปลี่ยนถ่ายการบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัลที่พร้อมสำหรับการทำระบบเกษตรดิจิทัล
กระทรวงแรงงาน	- นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) 1) การยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC

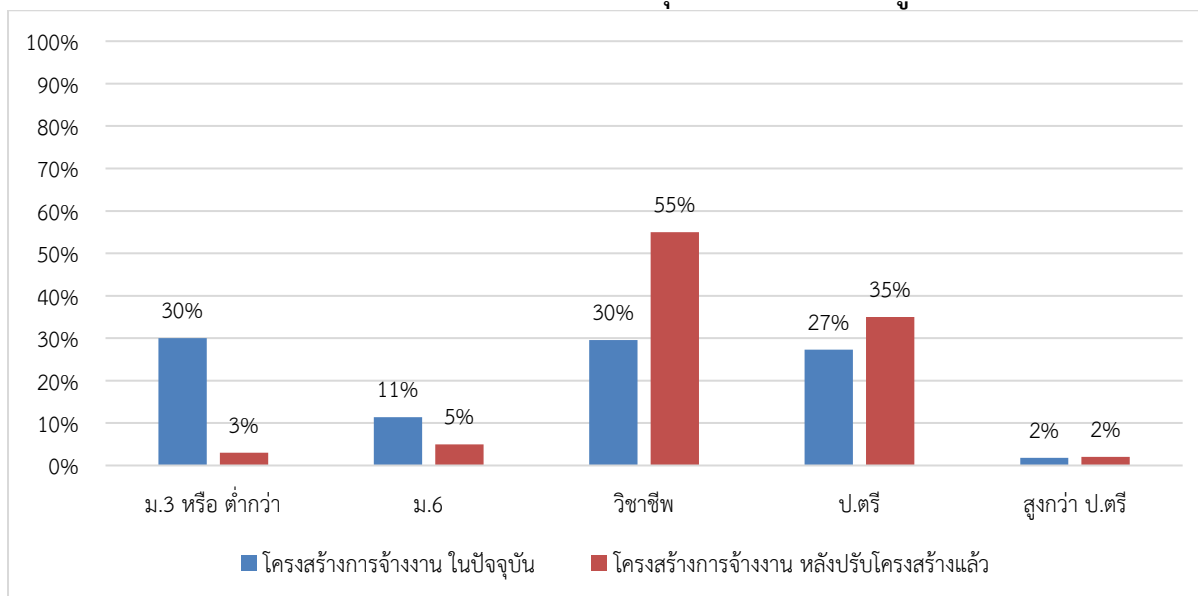
²¹ E-number คือ รหัสของวัตถุเจือปนอาหาร (food additive) ซึ่งกำหนดโดยสหภาพยุโรป (EU) ใช้ในประเทศสมาชิกยุโรป รวมทั้ง ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และ อีกหลายประเทศทั่วโลก

หน่วยงาน	นโยบาย/แผน
กระทรวงอุตสาหกรรม	- นโยบายส่งเสริมคลัสเตอร์ 8 คลัสเตอร์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ <u>Super Cluster</u> ได้แก่ 1) ยานยนต์และชิ้นส่วน 2) เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม 3) ดิจิทัล 4) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 5) Food Innopolis 6) Medical Hub และ <u>คลัสเตอร์อื่น ๆ</u> ได้แก่ 7) เกษตรแปรรูป 8) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
กระทรวงการคลัง	- การจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล 10-15 ปี สำหรับกิจการที่มีความสำคัญสูงใน Super Cluster - การกำหนดสิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ธรรมดา สำหรับผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติใน Super Cluster
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.)	- กรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ.2555-2564) - นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2555 – 2564)

5.2.10.5 สถานภาพแรงงานและแนวโน้มอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในพื้นที่ EEC

จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจุบันโครงสร้างการจ้างงานของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารอยู่ในวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่าและวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพในระดับเดียวกันมากที่สุด ร้อยละ 30 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับ ม. 6 ตามลำดับ ในระยะต่อไปหากมีการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เหมาะสมกับการยกระดับอุตสาหกรรม จะต้องมีการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพและระดับปริญญาตรี ขณะที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ จะถูกปรับลดลง

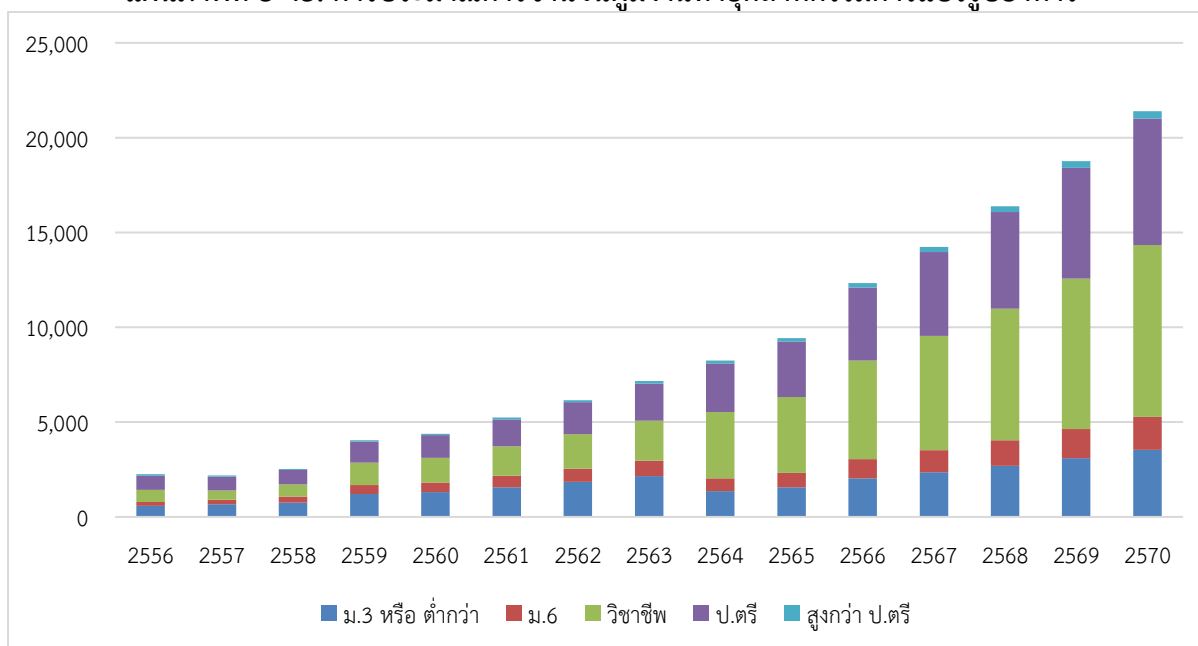
แผนภาพที่ 5-42: โครงสร้างการจ้างงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

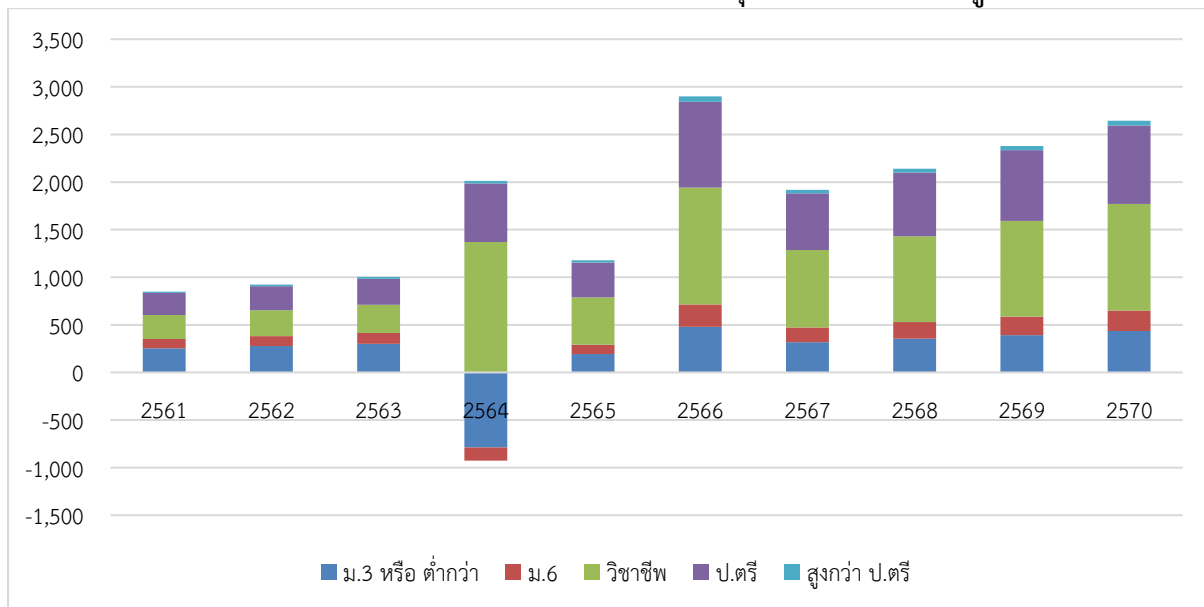
นอกจากนี้ หากพิจารณาผลประมาณการจำนวนผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พบว่า ในภาพรวมการจ้างงานจะเพิ่มขึ้นจาก 4,388 คน ในปี พ.ศ. 2560 เป็น 9,428 คน ในปี พ.ศ. 2565 และเพิ่มเป็น 21,404 คนในปี พ.ศ. 2570 ขณะที่ความต้องการจ้างงานในภาพรวมจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 17,013 ตำแหน่ง โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานมากขึ้นที่สุด คือ ระดับวิชาชีพ ระดับปริญญาตรี และระดับ ม.3 หรือ ต่ำกว่า สำหรับตัวอย่างสายอาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ผู้ควบคุมคุณภาพวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์อาหาร นักสัตวบาล และอุตสาหกรรมเกษตร เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-43: การประมาณการจำนวนผู้มีงานทำอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

แผนภาพที่ 5-44: การประมาณความต้องการเพิ่ม/ลดอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร



ที่มา: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

กรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบ
ของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ EEC

บทที่ 6

กรอบแนวคิด ขอบเขต โครงสร้างและรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

6.1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ EEC

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จัดทำขึ้นตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้มีปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาในส่วนนี้จึงนำเสนอกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ EEC

นิยามศัพท์

1. กำลังคน (Manpower) หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง กำลังแรงงาน (Work Force) หรือบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือบุคคลในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการทำงาน โดยไม่จำกัดประเภทของงานที่บุคคลแต่ละคนทำ

2. กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้มีงานทำและผู้ที่ไม่มีงานทำ (ผู้ว่างงาน หรือผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล) แต่ประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ กล่าวคือ ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน รวมถึง ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผล อาทิ ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ยังเด็กเกินไปหรือชราภาพ พิกัดทางร่างกายหรือจิตใจ หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ทำงานให้แก่องค์กร หรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือสิ่งตอบแทนอื่นใด และไม่สมัครใจทำงานหรือไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลอื่น¹

3. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) หมายถึง โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ (ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยมีสำนักงานเพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกรท.) เป็นหน่วยงานหลัก ซึ่งมีเป้าหมายในการเติมเต็มภาพรวมการส่งเสริม การลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว เพื่รองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิจัยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อันเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรและตัวองค์กรเอง เพื่อที่จะจัดทำแผนยุทธศาสตร์² การกำหนดเป้าหมาย รวมถึงวิธีการในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวม

¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

² BNET Business Dictionary, WebFinance Inc., Texas, U.S.A.

6.1.1 กรอบแนวคิดการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ EEC

กรอบแนวคิดการศึกษาการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ 2 ประการได้แก่ 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2562 – 2566 สำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายยุทธศาสตร์เชิงปริมาณและคุณภาพ แผนการดำเนินงาน (Roadmap) กลยุทธ์และตัวชี้วัด (KPIs) ข้อเสนอแนะและปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor) 2) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนยุทธศาสตร์ อันเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานและการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ฯ ทั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่ โดยการกำหนดสมมติฐานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

6.1.1.1 บริบทของการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มาจากปัญหาเชิงโครงสร้างของภาคเศรษฐกิจไทย นำมาสู่บริบทเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ สถานภาพอุตสาหกรรม และสถานการณ์กำลังคน อันส่งผลต่อความจำเป็น รูปแบบการพัฒนาและทิศทางของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย

1) นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ

สถานการณ์และทิศทางการบริหารประเทศในปัจจุบันทั้งด้านนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทย และแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนทั้งในระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2) สถานภาพอุตสาหกรรม

บทบาทและความสำคัญของ 10 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในฐานะกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ซึ่งเป็นผลกระทบจากการตื่นตัวต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มีต่อการแข่งขันและการสร้างความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้แนวคิดที่ว่า ประเทศไทยสามารถผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S - Curve) ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S - Curve) และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S - Curve) และแนวทางการขับเคลื่อน 10 อุตสาหกรรมดังกล่าวในพื้นที่นำร่อง คือ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor หรือ EEC) รวมถึงพลวัตและแนวโน้มของธุรกิจที่ส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนากำลังคนสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

3) สถานการณ์กำลังคน

เป้าหมายความสำเร็จของสถานการณ์ด้านแรงงานในตลาดแรงงานและการพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สามารถสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงาน สถานการณ์การจ้างงานในตลาดแรงงาน อันแสดงถึงสถานภาพของการมีงานทำ กับความสอดคล้องของศักยภาพแรงงานและความสมดุลของแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นปัจจัยกำหนดความต้องการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สำคัญ

6.1.1.2 ปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จ (Key Success Factors) ของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พิจารณา 8 ประเด็น ดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

การทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนนี้สามารถตอบสนองลักษณะบุคลากรที่ทุกภาคส่วน (Stakeholder) คาดหวัง ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ครอบคลุมทั้งด้านระบบการผลิตและระบบการพัฒนาแรงงาน ในระดับภาพรวมและระดับธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain)

2) กลุ่มบุคลากรที่รับการพัฒนา

แผนพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนจำเป็นต้องวิเคราะห์กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานจากโครงสร้างธุรกิจ เพื่อให้สามารถระบุโครงสร้างกลุ่มบุคลากรที่รับการพัฒนา ตำแหน่งงานในแต่ละกระบวนการตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ตั้งแต่กิจกรรมในกระบวนการต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยกำหนดกลุ่มบุคคลในมิติของตำแหน่งงาน ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติงาน มิติของทักษะฝีมือหรืออาชีพ ได้แก่ ระดับแรงงานอาชีพ (Professional หรือ Expert) ระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Workforce) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Workforce) และระดับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workforce) ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันในการพัฒนาทั้งด้านของรูปแบบ และเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนา

3) เนื้อหาหลักสูตรการพัฒนา

กลุ่มบุคลากรทั้งมิติด้านกระบวนการ ในแต่ละห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) มิติด้านตำแหน่งงาน มิติด้านทักษะฝีมือ ล้วนมีภาระและกิจกรรมการดำเนินงานที่แตกต่างกัน จึงอาศัยสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่แตกต่างกันในการทำงาน การกำหนดหลักสูตรหรือเนื้อหาการพัฒนาย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์ค้นหาสมรรถนะ (Competency) ตลอดจนปัญหาการทำงานของกลุ่มบุคคลในแต่ละระดับ และความคาดหวังในพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งในระดับความยากง่ายในการปฏิบัติ ระดับความรู้ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ ระดับความรับผิดชอบต่องาน ทั้งนี้ เพื่อวางแผนการกำหนด เนื้อหา สาขาวิชา และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกำลังคน ให้สอดคล้องกับความสามารถที่ภาคอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการต้องการ

4) ปริมาณความต้องการบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละห่วงโซ่มูลค่า รวมถึงมิติตำแหน่งงาน ทักษะและอาชีพ ซึ่งมีปริมาณที่แตกต่างกัน และในปริมาณของแต่ละกลุ่มอาชีพก็มีความจำเป็นด้านการพัฒนาในปริมาณที่ต่างกัน การประเมินจำนวนบุคลากรในแต่ละห่วงโซ่มูลค่าของแต่ละอุตสาหกรรม สามารถกำหนดแผนการพัฒนากำลังคนและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้อง ทั้งด้านความต้องการจำนวนและคุณภาพแรงงาน (Demand for Labor) ในแต่ละมิติ และปริมาณการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่พร้อมจะเข้าไปในตลาดแรงงาน (Supply of Labor) ในแต่ละมิติ เพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณสำหรับกำลังคนที่ขาดแคลนหรือผลิตและพัฒนาไม่เพียงพอ (Excess Demand) ที่ต้องผลิตและพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือกรณีแรงงานมากเกินไปความต้องการในบางสาขา เนื่องจากความต้องการแรงงานมีน้อยกว่าการผลิตและการพัฒนา (Excess Supply)

5) การจัดลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนา

การจัดลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนาตามความพร้อมและความจำเป็นเร่งด่วนของความต้องการกำลังคนในแต่ละมิติ และในแต่ละอุตสาหกรรม มีความจำเป็น เนื่องจากความสามารถในการผลิตและพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนผู้สอนหรือผู้นำในการพัฒนาที่มีความรู้ประสบการณ์ในการถ่ายทอดความจำเป็นต่อการรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของภาครัฐ มาตรการในการกระตุ้นการขับเคลื่อนเพื่อสร้างค่านิยมและความต้องการแรงงานให้เข้าสู่อุตสาหกรรม ทำให้ศักยภาพในการพัฒนากำลังคนในแต่ละตำแหน่งแต่ละงานมีความยากง่ายและช่วงเวลาที่พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแผนที่นำทาง (Roadmap) สำหรับการผลิตและพัฒนาากำลังคนในที่สุด

6) วิธีการพัฒนากำลังคน

นอกจากวิธีการพัฒนากำลังคนโดยการฝึกอบรม (Training) แล้ว การพัฒนาด้วยเครื่องมืออื่น อาทิ การสอนและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching/ Mentoring) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดจะมีความเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา ลักษณะของบุคลากรในแต่ละระดับ หรือแต่ละลักษณะของงาน

นอกจากนี้ การบริหารจัดการความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละระดับ หรือ “KUSAVA” อันได้แก่ ความแตกต่างในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ด้านทักษะ (Skill) ด้านทัศนคติ (Attitude) และด้านคุณค่า (Value) เป็นแนวทางการจัดการความแตกต่างเพื่อพัฒนาบุคลากร ผ่านวิธีการอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องกับเกณฑ์ กลุ่มเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และสถานภาพของแต่ละกลุ่มคน

7) มาตรการส่งเสริมและจูงใจเพื่อผลักดันให้กำลังคนเกิดความต้องการพัฒนา

การสร้างความต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในจิตสำนึกของกำลังแรงงาน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม การเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญ และความร่วมมือหรือปฏิบัติตามด้วยดี ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ดังนั้น จึงควรมียุทธศาสตร์ที่สร้างมาตรการจูงใจให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนา โดยการค้นหาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการพัฒนาในแรงงานแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละมิติของแต่ละห่วงโซ่มูลค่า มิติตำแหน่งงาน มิติทักษะและสาขาอาชีพ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมในแต่ละกลุ่ม

8) การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนากำลังคน

การวัดผลสำเร็จของการพัฒนากำลังคนสามารถวัดผลในหลายรูปแบบตามกระบวนการพัฒนา อาทิ ด้านระบบการผลิตหรือการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ Thai Qualifications Framework for Vocational Education (TQF: VEd) และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษาแห่งชาติ (Thailand Quality Framework for Higher Education: TQF) ซึ่งรับผิดชอบโดยกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนระบบการพัฒนากำลังคนสามารถวัดผลสำเร็จได้จากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard) หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสามารถเทียบวุฒิการศึกษาได้จากกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications Framework) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ตลอดจนการประเมินความสำเร็จจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานบุคลากรและแรงงานที่ผ่านการพัฒนา ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนใน กลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จึงควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อประเมินผลสำเร็จของกำลังคนที่ได้รับการผลิตหรือการพัฒนาดังกล่าว

6.1.1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยปัญหาและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การวิเคราะห์สถานะของปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จ ทั้งด้านบริบทของปัญหาและผลกระทบ ความร่วมมือและการบูรณาการในการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สามารถกำหนดแนวทางพัฒนากำลังคนของแผนยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ SWOT บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของการพัฒนากำลังคน ทั้งในมิติพื้นที่และมิติภาคอุตสาหกรรม ซึ่งได้ข้อมูลจากการสำรวจเชิงลึก (In-depth Interview) และการแสดงความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threats) และการพิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย ของ McKinsey (7S Model) และ PERT Analysis เป็นต้น

6.1.2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

6.1.2.1 โครงสร้างและขอบเขตของยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วยประเด็นรายละเอียดใน 3 มิติ ได้แก่

1) มิติด้านประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์ฯ แสดงรายละเอียดผลสำเร็จของการพัฒนากำลังคน ดังนี้

1.1) แรงงานมีระดับมาตรฐานฝีมือ ระดับทักษะ ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2) ผลิตกำลังคนในสาขา และตำแหน่งงานในปริมาณที่สมดุลกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ EEC

1.3) หน่วยปฏิบัติมีเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

2) มิติด้านยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ฯ มีโครงสร้างและองค์ประกอบครบถ้วน ดังนี้

2.1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดผลสำเร็จ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคน (Roadmap)

2.2) การกำหนดปริมาณบุคลากรส่วนที่ขาดแคลนในแต่ละอุตสาหกรรม (Excess Demand) หรือมีแรงงานมากเกินไปที่อุตสาหกรรมต้องการ (Excess Supply) แจกแจงตามตำแหน่งงานในแต่ละกระบวนการในห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) และระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3) กำหนดสาขาวิชา หลักสูตร แนวทางการพัฒนา และการประเมิน ที่ใช้สำหรับการผลิตและการพัฒนากำลังคน

3) มิติด้านพื้นที่

การวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

6.1.2.2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยต้องคำนึงถึงการวิเคราะห์ 3 ประเด็นหลัก คือ การดำเนินงานของหน่วยงานในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนในอนาคต และการกำหนดวิธีการเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว ดังแสดงในตารางที่ 6-1

ตารางที่: 6-1 การวิเคราะห์ประเด็นการวางแผนยุทธศาสตร์

ประเด็น	วิธีการ/เครื่องมือ	ผลลัพธ์
1. การดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน (Internal and external environment)	วิเคราะห์ - สภาพแวดล้อมภายนอก - สภาพแวดล้อมภายใน - นโยบาย - ผู้มีส่วนได้เสีย - ผู้รับบริการ	S (จุดแข็ง) W (จุดอ่อน) O (โอกาส) T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
2. การกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนในอนาคต (Future position)	วิเคราะห์เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงาน	วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : Goal)
3. การกำหนดวิธีการเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย (Method and plan)	TOWS Matrix KPI Formulation	ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) กลยุทธ์ (Strategy) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทั้งนี้ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นสามารถกำหนดขั้นตอนเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์การดำเนินงานและสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน เป็นกระบวนการสำคัญในการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งหาคำตอบที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา เป็นการศึกษาหาเหตุผลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานโดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา ดังนี้

1. สถานการณ์ในปัจจุบัน
2. สถานการณ์ในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อองค์กรหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าว
4. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ/หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
5. ชัดความสามารถขององค์กรในการเผชิญและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรถึงประเด็นที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และปัจจัยที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกถึงประเด็นที่เป็นโอกาส และประเด็นที่เป็นภัยคุกคาม หรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน (Internal Factors) เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ตัวแบบปัจจัย 7 ประการ (7 S's Model หรือ McKinsey 7 Framework)³ ดังนี้

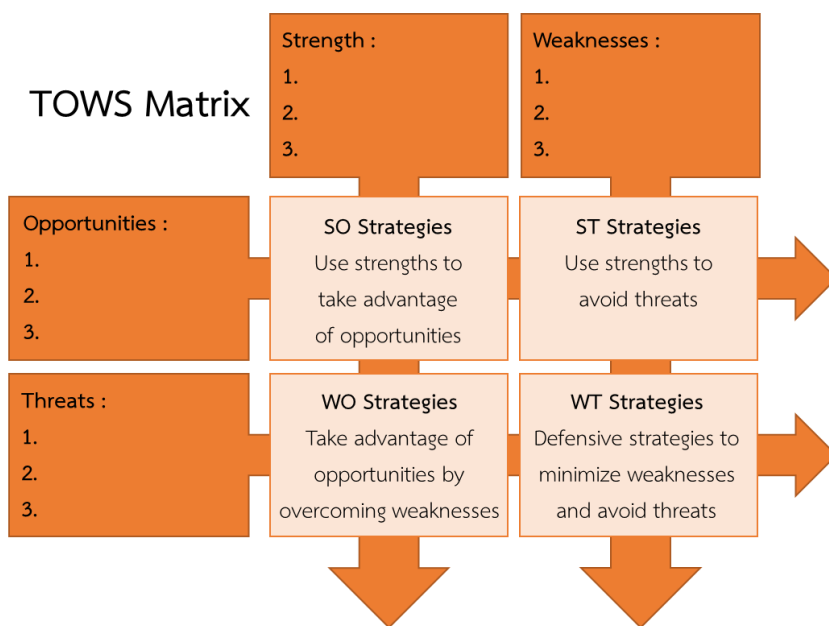
- 1) โครงสร้างองค์กร (Structure)
- 2) ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 3) บุคลากร (Staff)
- 4) ความชำนาญ/ทักษะของบุคลากร (Skill)
- 5) ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์องค์กร (Strategy)
- 6) รูปแบบการบริหาร (Style)
- 7) วิสัยทัศน์/ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values)

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) เป็นการตรวจสอบ ประเมินปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อวิเคราะห์หาโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threats) เช่น สภาวะเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเมืองและกฎหมาย ความต้องการของผู้รับบริการ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงสถานการณ์ต่างประเทศ ความต้องการ ความคาดหวัง การสนับสนุนหรือเป็นภัยคุกคามของผู้มีส่วนได้เสีย กฎระเบียบ นโยบายรัฐบาล และหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ SWOT สามารถนำผลมาแสดงในรูปของตาราง Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเรียกว่า ผัง TOWS Matrix ดังแสดงในแผนภาพที่ 6-1

³ Robert H. Waterman, Thomas J. Peters and Julien R. Phillips (1980). "Structure is not organization", *Business Horizons*, 1980, vol. 23, issue 3, 14-26.

แผนภาพที่ 6-1: ผัง TOWS Matrix



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Statement)

วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งเป็นสภาพที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคต อันบ่งชี้ถึงทิศทางที่หน่วยงานต้องการหรือเป็นภาพลักษณ์ที่หน่วยงานต้องการในอนาคต โดยวิสัยทัศน์จะกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร (Shared Value) และความเชื่อเข้าด้วยกัน ประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร
2. ผู้นำและสมาชิกมีส่วนร่วมริเริ่ม ร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม สมาชิกมีส่วนร่วมและผูกพัน (Commitment) ร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน
3. มีสาระครบครันและชัดเจน (Comprehensive and Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย
4. ให้ความฝัน ปลุกใจ (Positive and Inspiring) ทำลาย ทะเยอทะยาน สามารถปลุกเร้า และสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้

3) การกำหนดพันธกิจ (Mission Statement)

พันธกิจ (Mission) หมายถึง หน้าที่/ภารกิจโดยรวมขององค์กร โดยมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด พันธกิจอาจกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มเป้าหมายที่องค์กรให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่นขององค์กร หรือเทคโนโลยีที่หน่วยงานใช้

การกำหนดพันธกิจ ทำให้ทราบถึงทิศทาง (Direction) และขอบเขตของการดำเนินงาน ลักษณะของการเขียนพันธกิจหรือคำกล่าวพันธกิจ จะมีอยู่สองลักษณะ ได้แก่ การนำมากล่าวรวมกันเป็นข้อเดียวกัน หรือจะแบ่งข้อย่อยก็ได้

พันธกิจขององค์กรแบ่งได้ 2 ระดับ

1. พันธกิจดั้งเดิม คือ พันธกิจเดิมขององค์กร ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่สังคมกำหนดให้หรือ บทบาทหน้าที่ขององค์กรที่มีต่อสังคม พันธกิจนี้ถูกกำหนดเมื่อริเริ่มก่อตั้งองค์กร และจะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป จะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการปรับหรือปฏิรูปองค์กร
2. พันธกิจตามเป้าประสงค์ เป็นพันธกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามความคาดหวังขององค์กรตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น พันธกิจในส่วนนี้จึงปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนไป

การตรวจสอบความเป็นไปได้ของพันธกิจ

การกำหนดพันธกิจจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความสมเหตุสมผล ทั้งนี้ รวมถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และบทบาทที่สังคมกำหนดให้องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย และความสอดคล้องในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

4) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues or Strategic Theme)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์สู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดในวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดโดยทั่วไปได้แก่

- ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติการหลักหรืองานหลักขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นงานสนับสนุนและงานบริหารทั่วไป
 - การคลังและการบริหารสินทรัพย์
 - การบริหารและพัฒนาบุคคล
 - การวิจัยและพัฒนา
 - ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ
 - ระบบการติดตามและประเมินผล
 - อื่น ๆ

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ มี 4 ลักษณะ

1. Direct Approach คือ หน่วยงานกำหนดยุทธศาสตร์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) ตามหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
2. Goals Approach คือ หน่วยงานกำหนดยุทธศาสตร์จากการนำเอายุทธศาสตร์ที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัดมาดำเนินการ เพื่อตอบสนองจุดหมายปลายทางที่กำหนด
3. Vision Approach คือ หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ที่อยากจะเป็น แล้วตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แล้วจึงกำหนดยุทธศาสตร์ตามศักยภาพของหน่วยงาน
4. Indirect Approach คือ หน่วยงานศึกษายุทธศาสตร์ที่หน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันใช้อยู่ แล้วตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร แล้วจึงกำหนดยุทธศาสตร์ตามศักยภาพของหน่วยงาน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ระดับรัฐบาลมักจะใช้ลักษณะที่ 3 (Vision Approach) และลักษณะที่ 1 (Direct Approach) เป็นหลัก ส่วนการกำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวง จะต้องนำเอายุทธศาสตร์หลักของรัฐบาลที่ปรากฏในแผนบริหารราชการแผ่นดินมาดำเนินงาน จึงต้องใช้ลักษณะที่ 2 (Goals Approach) เป็นหลัก และลักษณะที่ 1 (Direct Approach) เป็นรอง โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) อาจใช้ลักษณะที่ 3 และลักษณะที่ 4 ประกอบกัน

การกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกรม ซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ของกระทรวงมาดำเนินงาน จึงต้องใช้ลักษณะที่ 2 เป็นหลัก และลักษณะที่ 1 เป็นรอง โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติมจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT)

ส่วนหน่วยงานที่ใช้ลักษณะที่ 3 และลักษณะที่ 1 เป็นหลัก มักจะเป็นหน่วยงานภาครัฐกิจเอกชนซึ่งแสวงหากำไร ที่ใช้การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขยายส่วนแบ่งการตลาดและเปลี่ยนกิจการเดิมไปทำอีกกิจการหนึ่งได้ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐที่เข้าข่ายการใช้ลักษณะที่ 1 ผสมลักษณะที่ 3 ได้แก่ รัฐวิสาหกิจเชิงพาณิชย์และองค์การมหาชนที่ต้องเลี้ยงตนเองจะต้องมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับภาคเอกชนที่แสวงหากำไรมากขึ้น

ดังนั้น หน่วยงานระดับกรมซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ของกระทรวงมาดำเนินงานเป็นหลัก จึงต้องแสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขึ้นไปยังยุทธศาสตร์กระทรวง แผนบริหารราชการแผ่นดิน และความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานลงมายังผลลัพธ์และผลผลิตของหน่วยงาน เป็นลายลักษณ์อักษรให้กลุ่มผู้บริหารทุกระดับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภายนอกองค์กรให้เข้าใจได้ชัดเจน นอกจากนี้ หน่วยงานระดับกรมเป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน จึงต้องแสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของหน่วยงานขึ้นไปยังรัฐธรรมนูญด้วย

ยุทธศาสตร์ เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากการใช้ศักยภาพและสภาพแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการพัฒนาไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 มิติตามหลัก Balanced Scorecard (BSC) ดังนี้

แผนภาพที่ 6-2: การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์โดยใช้หลักการของ Balanced Scorecard (BSC)

มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 1. แก้ไขปัญหาความยากจน 2. การพัฒนาคนและสังคม 3. การพัฒนาระบบบริหารให้มีความเป็นเลิศ 4. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. การรักษาความมั่นคงของรัฐ	มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 1. การบริหารงบประมาณ 2. การประหยัดพลังงาน 3. การลดระยะเวลาการให้บริการ 4. การประหยัดงบประมาณ 5. การจัดทำต้นทุนต่อหน่วย
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 1. คุณภาพการให้บริการ 2. การมีส่วนร่วมของประชาชน 3. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	มิติด้านการพัฒนาองค์กร 1. การจัดการความรู้ 2. การจัดการสารสนเทศ 3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การบริหารจัดการองค์กร 6. การบริหารความเสี่ยง

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5) กำหนดเป้าประสงค์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Ultimate Goal/Strategic Objective)

เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุ สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ เป้าประสงค์เป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติการ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณ ซึ่งเรียกว่า “เป้าหมาย” ซึ่งอาจเป็นการคาดการณ์จากข้อมูลเชิงปริมาณเทียบหรือข้อมูลเชิงแข่งขัน

การกำหนดเป้าประสงค์จะต้องมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยสามารถกำหนดภายใต้กรอบการประเมินผลทั้ง 4 มิติ ตามหลัก Balanced Scorecard (BSC)

6) กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) เป็นข้อมูลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานซึ่งสามารถแสดงผลการวัดหรือประเมินผลการวัด ในรูปข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการกำหนดดังนี้

(1) การกำหนดประเด็นของตัวชี้วัด

- **ระดับยุทธศาสตร์ชาติ** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของรัฐบาลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทางที่พึงปรารถนาในภาพรวม เช่น GDP และคุณภาพชีวิต
- **ระดับยุทธศาสตร์กระทรวง** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวง ที่มีต่อผลประโยชน์ของสังคมที่เป็นเป้าหมาย เช่น GDP ภาคเกษตร GDP ภาคอุตสาหกรรม สุขภาพดี สติปัญญาดี และมลภาวะไม่เกินมาตรฐาน
- **ระดับกลยุทธ์ของกรม** ให้กำหนดประเด็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกรมที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและลักษณะผลประโยชน์เฉพาะ เช่น ผู้ป่วยที่มารับการรักษามีอาการดีขึ้น เยาวชนไทยอ่านออกเขียนได้ทุกคน และมลภาวะทางอากาศในพื้นที่ลดลง
- **ระดับกิจกรรมนำส่งผลผลิต** ให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากการจัดทำกิจกรรมด้วยการใช้คำกริยาธรรม เช่น รักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานโรงพยาบาล จัดการเรียนการสอนให้ได้กวีประถมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน และควบคุมการปล่อยควันดำและควันขาวของยานพาหนะไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานกลาง

(2) การกำหนดตัวชี้วัด

- **การเขียนตัวชี้วัดในระดับยุทธศาสตร์ชาติ ระดับยุทธศาสตร์กระทรวง และระดับกลยุทธ์ของกรม** ควรมีองค์ประกอบ คือ ปริมาณ (Quantity) คุณลักษณะ (Quality) เวลา (Time) กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) และสถานที่ (Place)
- **การเขียนตัวชี้วัดในระดับผลผลิต** ควรมีองค์ประกอบ คือ ปริมาณ (Quantity) คุณลักษณะ (Quality) ต้นทุน (Cost) และเวลา (Time)

(3) การกำหนดหน่วยวัดของตัวชี้วัด

หน่วยวัดของตัวชี้วัดแสดงเป็นตัวเลข อาทิ

- จำนวน (Number)
- ร้อยละ (Percentage)
- สัดส่วน (Proportion)
- อัตราส่วน (Ratio)
- อัตรา (Rate)
- ค่าเฉลี่ย (Average or Mean)

(4) เขียนชื่อตัวชี้วัด

การเขียนชื่อตัวชี้วัด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ หน่วยวัด รายการวัด รายการเปรียบเทียบ และเป้าหมาย เช่น ร้อยละของรายได้จากการขายที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2560 เท่ากับ 1,000 บาท

(5) กำหนดเกณฑ์การวัดผลความสำเร็จของตัวชี้วัด

การกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ สามารถเทียบเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ได้แก่ ระดับ 5 ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 หรือระดับ 0 เช่น

หน่วยวัด	ค่าเกณฑ์วัด				
	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	ปกติ	ต่ำ	ต่ำมาก
Cost Variance	-5	-4	-3	0	1
การปรับค่าเกณฑ์วัด (เทียบจากค่าปกติ)	-2	-1	0	3	4
คะแนน	4	3	2	1	0

โดยสรุป ในการกำหนดตัวชี้วัดจะต้องคำนึงถึงหลัก 5 ประการ หรือ SMART ได้แก่

- เจาะจง (Specific) คือ มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไร และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- วัดได้ (Measurable) คือ ต้องสามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่เป็นภาระ และจำนวนไม่มากเกินไป
- เห็นชอบ (Agrees Upon) คือ ต้องได้รับการเห็นชอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้วัดผล
- มีความเป็นไปได้จริง (Realistic) คือ มีความท้าทาย และสามารถทำได้
- ภายใตกรอบเวลาที่เหมาะสม (Time Bound) คือ มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม

7) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์) ที่วางไว้ การกำหนดกลยุทธ์เป็นผลจากการวิเคราะห์สถานภาพขององค์กรที่ได้ให้น้ำหนักความสำคัญในแต่ละปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันกับตำแหน่งในปัจจุบันขององค์กร หลังจากการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) และบรรจุประเด็นวิเคราะห์ลงในผัง SWOT หรือ TOWS Matrix แล้ว จะเป็นการประมวลประเด็นผัง SWOT โดยใช้ตัวแบบในการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ อาทิ

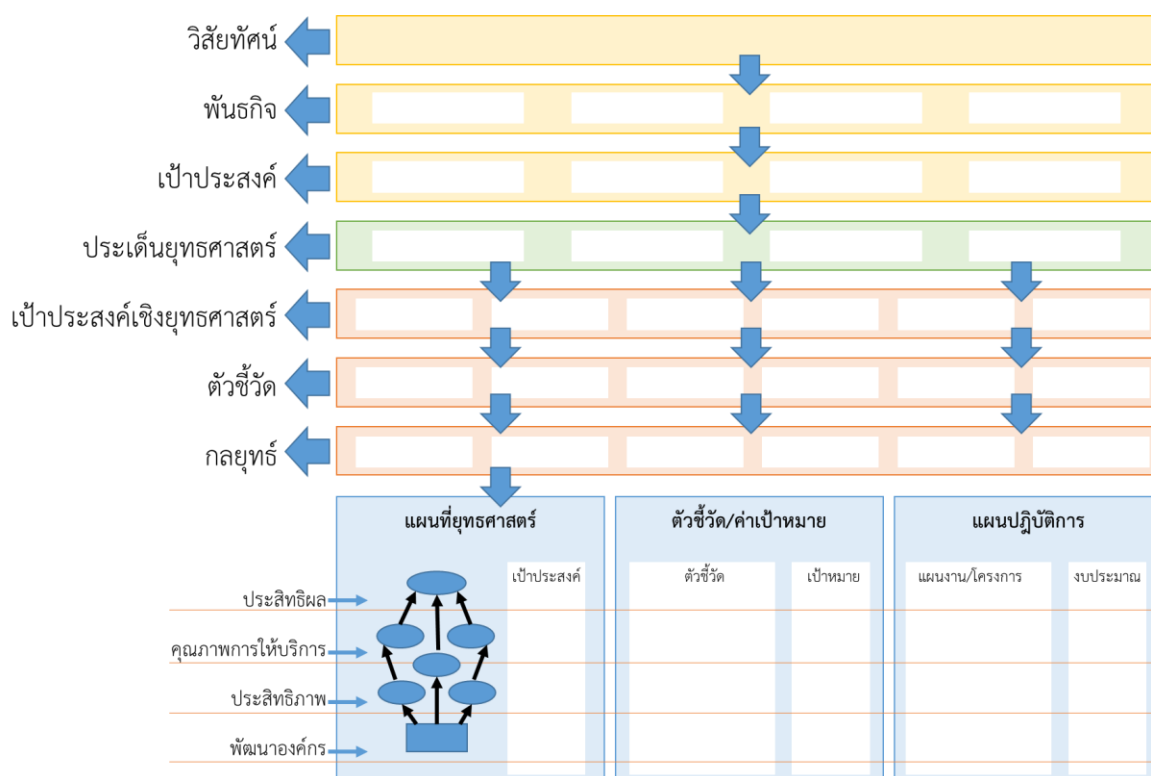
1. The Growth-Share Matrix (BCG Model)
2. GE Model
3. ADL Portfolio – Matrix

8) การเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

แผนที่ทางยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนภาพที่แสดงให้เห็นถึงยุทธศาสตร์ขององค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่องค์กรปรารถนาในมุมมองมิติทั้ง 4 มิติ ตามแนวทางของ BSC และสามารถแสดงให้เห็นถึงการถ่ายทอดเป้าประสงค์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

การเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์เพื่อช่วยในการแปลงแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หรือมาตรการที่นำไปสู่การดำเนินงาน และมีตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) กลยุทธ์หรือมาตรการ

แผนภาพที่ 6-3: ตัวอย่างการเขียนแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map)



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6.2 แนวคิดการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation)

ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์จำเป็นต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการด้วยการแปลงออกเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย กิจกรรมที่ต้องทำ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน และตัวชี้วัด โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระบบการปฏิบัติการ และเทคโนโลยี เป็นต้น การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลนั้น ต้องมีการจัดการและการบริหารเชิงลึก ซึ่งอาจมีผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งในทางบวกและทางลบกับองค์กร

ดังนั้น การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เป็นการจัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้ได้ผลงานที่กำหนดไว้ในช่วงการปฏิบัติ ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อกระบวนการทำงานมาก อาทิ การตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การดำเนินงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำกลยุทธ์มาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2.1 ขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ⁴

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มีกิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ครอบคลุมภารกิจและเกิดผลสำเร็จ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1) การศึกษาแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อจัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด

2) การทบทวน และปรับยุทธศาสตร์ เป็นขั้นตอนการศึกษาทบทวนบริบทของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ในขณะจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ในลักษณะดังนี้

- 2.1) นโยบายของหน่วยงานระดับบัญชา หรือนโยบายของภาครัฐเปลี่ยนแปลง
- 2.2) สภาพเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 2.3) ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากร และด้านศักยภาพที่เปลี่ยนแปลง

3) การจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยองค์กรจะต้องแปลงแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม ที่จะทำให้การดำเนินงานได้ผลตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ งบประมาณ ซึ่งพิจารณาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ แล้วแปลงเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กร เพื่อเป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

⁴ Lawrence G. Hrebiniak (2005). "Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change", (Pearson Education, Inc : Wharton School Publishing. 2005)

4) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปรับกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จ ได้แก่ การปรับโครงสร้างการทำงาน ระบบงานบุคลากร ตลอดจนวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งกระบวนการปฏิบัติดังกล่าวมีองค์ความรู้ความสามารถที่ศึกษาเพิ่มเติมจากการพัฒนาองค์กร และการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เป็นต้น

6.2.2 ขั้นตอนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

การดำเนินการในขั้นตอนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กระบวนการย่อย 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap) 2) การถ่ายทอดนโยบายและปฏิบัติการตามแผน และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) การทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap)

แผนปฏิบัติการเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดเป็นรายปี ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นใน 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การนำแผนปฏิบัติการไปวิเคราะห์อาจใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน โดยจะนำไปสู่การกำหนดแผนที่เส้นทางการดำเนินงาน (Roadmap)

หลักการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1. แผนปฏิบัติการจะมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีความสำคัญและเกี่ยวพันกันหลายหน่วยงาน แผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันทุกระดับ และสร้างความเชื่อมั่นว่ายุทธศาสตร์จะสัมฤทธิ์ผลด้วยโครงการที่กำหนด

2. มีการสร้างระบบการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีการระบุกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบและมีเอกภาพ มีการพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน และสามารถสรุปรายงานผลการประเมินและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบทั่วกันเพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์

3. การแปลงแผนสู่การปฏิบัติต้องมีการพิจารณาให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีในการปฏิบัติ อาทิ บุคลากร ระบบข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร และโครงการที่ดำเนินการ

4. การคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของโครงการ มุ่งเน้นโครงการที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์โดยตรง

5. การประเมินผลโครงการจะสามารถประเมินได้ว่าโครงการที่นำไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติที่นำไปสู่ Output/Outcome ที่ต้องการและบรรลุผลได้ตามยุทธศาสตร์

2) การถ่ายทอดนโยบายและการนำไปปฏิบัติ

(Policy deployment and Take action)

การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะทุกคนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น เมื่อได้จัดทำแผนเสร็จแล้ว จำเป็นต้องมีขั้นตอนก่อนนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบาย (Policy Deployment) หรือขั้นตอนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategy Deployment)

(1) ขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบายหรือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์

การถ่ายทอดนโยบายหรือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและเชื่อมโยง ศักยภาพ ความสามารถของหน่วยงานและถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเอกภาพ ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรหลักอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการคำนึงถึงบทบาท ภารกิจ หน้าที่และทิศทาง (Direction) เป้าหมาย (Target) และวิธีการ (Means) ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

ในขั้นตอนการนำไปปฏิบัติสำหรับหน่วยงานราชการ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้แนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 โดยยึดกรอบแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับไว้ชัดเจน (Goals at All Levels) กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors: CSFs) ทั้งในระดับภาพรวมตามมิติดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการพัฒนางานองค์กร รวมทั้งในระดับแผนงาน (Program Level) และระดับโครงการ (Project Level) ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) โดยเฉพาะตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นตัวชี้วัดหลักของแผนงานและโครงการ และกำหนดผู้รับผิดชอบด้านการปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ดังนั้น การถ่ายทอดตัวชี้วัดหรือนโยบายที่หน่วยรับผิดชอบต้องดำเนินการจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดจากแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดนโยบายหรือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ คือการให้ทุกฝ่ายทำแผนร่วมกัน ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และทีมงาน/ผู้ปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางต้องทำงานร่วมกัน ส่วนในขั้นตอนการวัดและติดตามผล (วัดการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้) ผู้บริหารระดับกลางและทีมงาน/ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกัน และในขั้นตอนการทบทวน (ตัวชี้วัด เกณฑ์ และน้ำหนัก) ผู้บริหารระดับสูง และทีมงานผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกัน

สำหรับนโยบายและภารกิจหรือโครงการหรือแผนงานที่มอบหมาย พิจารณาถึงลักษณะงานที่แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Strategic Operation and Policy Management) เป็นกิจกรรมที่กระทำเพื่อการบรรลุตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ สามารถสะท้อนถึงการพัฒนาอย่างชัดเจน ซึ่งจะมีการดำเนินการระยะยาวชัดเจน (2) ส่วนกิจกรรมงานประจำวัน (Normal Operation and Daily Management) ที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงน้อย ส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนแนวนโยบายเปลี่ยนยกเว้นจะเป็นนโยบายในลักษณะการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร

กระบวนการและขั้นตอนการถ่ายทอดนโยบายหรือการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวัดระบบโดยรวม หมายถึง การประเมินองค์กรที่ต้องนำยุทธศาสตร์ไปขับเคลื่อน ด้วยการพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร สิ่งที่ผ่านมาและกำลังจะเกิดขึ้น

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายหลัก หมายถึง การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ภาพฝันขององค์กรในอนาคต โดยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

3. การทำความเข้าใจสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การทำความเข้าใจในจุดนี้ ต่างจากการวัดระบบโดยรวม เนื่องจากจุดมุ่งหมายในขั้นตอนนี้ ทำเพื่อให้กลไกการแปรรูปนโยบายผลานเข้ากับโครงสร้างโดยรวม

4. การกำหนดทรัพยากรในการบรรลุ เป็นการกำหนดความเป็นไปได้ทางทรัพยากรโดยพิจารณาจากทั้ง 2 ประเภทกิจกรรม คือ กิจกรรมเพื่อการพัฒนา (Strategic Operation) และกิจกรรมเพื่องานประจำ (Normal Operation)

5. พิจารณาระบบการและถ่ายทอดนโยบายเพื่อทำให้เกิดการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีการเห็นพ้องกัน กล่าวคือ ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมและเห็นชอบเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการถ่ายทอดนโยบายที่เกิดประสิทธิผล ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้บริหารระดับกลางและทีมปฏิบัติการโดยอาศัยการมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มและต้องเห็นชอบร่วมกันกับเป้าหมาย มาตรการ และวิธีการ โดยทุกฝ่ายต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “ทางไหน (Where?)” ซึ่งก็คือผลลัพธ์ที่ได้ จากการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมออกมาในรูปวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์หลักโดยรวมของยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “อย่างไร (How?)” เพื่อให้เกิดการผลักดันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ระดับประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues) และยุทธศาสตร์ (Strategies) รวมทั้งดูแลความพร้อมของทรัพยากร ส่วนทีมงานและผู้ปฏิบัติรายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบตอบคำถาม “อะไร (What?)” เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภารกิจของตนว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไรเพื่อให้เกิดการผลักดันให้บรรลุผลผลิตและผลลัพธ์ในระดับงานโครงการ (Project Work) และ/หรือ งานประจำวัน

(2) ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation)

การนำแผนไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของหน่วยปฏิบัติมักมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

2.1 การปฏิบัติตามแผนงาน งานหรือโครงการตามกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อดำเนินการให้ได้ผลผลิตหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการ

2.2 การปฏิบัติตามแผนงาน งานหรือโครงการที่เป็นพันธกิจสนับสนุน เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะให้ผู้ปฏิบัติมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาทิ การปรับโครงสร้างองค์กร การปรับกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนากำลังคน การจัดการระบบสารสนเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้น จนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล ผู้ที่มีหน้าที่ปรับมาตรฐาน บุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจเรื่องแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างถ่องแท้เพราะคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานย่อมขึ้นอยู่กับของความรู้ความเข้าใจในแผนของผู้เกี่ยวข้อง กระบวนการและขั้นตอนการนำไปปฏิบัติดังนี้

(1) สร้างความรู้ความเข้าใจในแผน ด้วยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบทั้งในองค์กรรวมและเฉพาะโครงการหรือแผนงาน สร้างองค์ความรู้ในการบริหารให้กับผู้เกี่ยวข้อง และระบุมตรการในการประสานงานระหว่างกันและกัน

(2) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการด้วยกระบวนการบริหารจากวงจรของเดมมิง (Deming Cycle) กล่าวคือ การบริหารให้ครบวงจรต้องจัดระบบการบริหารให้ครบ 4 ขั้นตอน (หรือ PDCA) ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan or Planning) 2) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ (Do) 3) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Check or Evaluation) และ 4) ขั้นตอนการปรับเป็นมาตรฐาน (Act or Standardization)

การนำแผนไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จสิ่งสำคัญคือความชัดเจนในนโยบาย การมอบนโยบายโดยที่ให้รายละเอียดที่เป็นรูปธรรมชัดเจน จะลดปัญหาในทางปฏิบัติมาก แต่ถ้ามอบนโยบายที่ขาดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบว่าตนต้องทำอะไรให้สำเร็จบ้างและต้องสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมมีผลในทางลบ แต่หากมีการระบุจุดมุ่งหมาย ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแหล่งตรวจสอบข้อมูลได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนการบริหารจัดการก็จะทำได้ชัดเจนและมีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดได้

3) ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Evaluation)

การติดตามประเมินผลการบริหารจัดการ มีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอยู่ 2 แนวทาง กล่าวคือ แนวทางแรก เน้นการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยพิจารณาจากกระบวนการ (Process-Oriented Management or P-Criteria) แนวทางดังกล่าวคือแนวทางการประเมินโดยใช้หลักการที่เรียกว่า CIPP model⁵ ซึ่งให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลกลุ่ม ตัวชี้วัดที่เป็นตัวขับเคลื่อน (Drive KPIs or Lead KPIs) ซึ่งได้แก่ การประเมินผลถึงบริบท (Context) หรือที่มาของแผนงานหรือโครงการ ตัวชี้วัดในขั้นตอนการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น (Input Indicators) ตัวชี้วัดในขั้นตอนกิจกรรมหรือกระบวนการ (Process Indicators) และตัวชี้วัดที่เป็นผลของการปฏิบัติ (Result KPIs or Lag KPIs) หรือตัวชี้วัดที่เป็นผลสำเร็จ (Product) ประกอบด้วยผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome)

ส่วนแนวทางที่สอง เน้นการบริหารยุทธศาสตร์โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ (Results-Oriented Management or R-Criteria) เน้นที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ หรือการประเมินที่ผลลัพธ์ หรือประเมินที่ตัวชี้วัดที่เป็นผล (Results or Lag Indicators) ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารในกลุ่มนี้อาจมีการประเมินในระดับตัวชี้วัดประเภทขับเคลื่อนบ้าง แต่ถึงกระนั้นก็นับที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยทั่วไปทั้งสองแนวมีทั้งข้อดีข้อเสีย แนวทางที่เน้นกระบวนการมีข้อดีคือสามารถประกันการบริหารได้ว่าจะเป็นไปโดยมีข้อผิดพลาดน้อย แต่ข้อเสียคือมีค่าใช้จ่ายสูงชัน และผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาให้กับรายละเอียดของงานมากขึ้น ส่วนกลุ่มที่เน้นผลลัพธ์ ข้อดีคือผู้บริหารมีความคล่องตัวในการบริหารงาน บรรยากาศในองค์กรจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า แต่ข้อเสียคือหากไม่ใส่ใจรายละเอียดบางรายการในขั้นตอนกระบวนการที่มีความสำคัญอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเพื่อติดตามผลและแก้ปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติและผลสำเร็จของงาน จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินด้วย Model CIPP กล่าวคือ

⁵ Stufflebeam and Shinkfield. (2007). Evaluation Theory, Models and Applications. John Wiley and Son, Inc.

1) ประเมินบริบทของแผนยุทธศาสตร์ (Context: C) เพื่อพิจารณาผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์และภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) ภารกิจและยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์และแผนการผลิตกำลังคนของกระทรวงศึกษาธิการ

2) ประเมินปัจจัยการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ (Input: I) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของปัจจัยในการพัฒนากำลังคนทั้งด้านหลักสูตร สาขาวิชา วิธีการสอนและการพัฒนา ตลอดจนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

3) ประเมินกระบวนการของแผนยุทธศาสตร์ (Process: P) เพื่อประเมินหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการโดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการเช่นนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strength) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/ แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว โดยจะประเมินถึงผลสำเร็จ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงานและการบริหารจัดการของหน่วยงานรับผิดชอบในทุกภาคส่วน

4) การประเมินผลผลิต (Product: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ โดยผลผลิตจะอาศัยกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ส่วนในระบบการศึกษา อาศัยผลสำเร็จและได้วุฒิการศึกษาจากสถาบันการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของผู้ใช้งาน จะวัดจากความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ที่ผ่านการพัฒนา

แนวทางในการปฏิบัติ ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานหากพบว่าผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย ต้องพยายามปรับแผนการดำเนินงานให้สามารถผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ หากพบว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายแต่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต่ำเกินไป ต้องพยายามยกระดับเกณฑ์หรือระดับเป้าหมายให้สูงขึ้น การพยายามปรับมาตรฐานหรือการพยายามยกระดับเป้าหมายหรือระดับเกณฑ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

6.3 แนวคิดการกำหนดทิศทางของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ต้องกำหนดทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ตลอดจนความร่วมมือของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่าย ร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลสำเร็จตามแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยงานผู้กำหนดนโยบาย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร และคุณลักษณะที่พึงมี (Characteristics) ของบุคลากรในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในระดับองค์รวม โดยมีการกิจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาแรงงาน การพัฒนากำลังคน แผนการพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง และทำหน้าที่บูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคการศึกษา ภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

2. หน่วยงานผลิตและพัฒนากำลังคน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้ความรู้และพัฒนาทักษะ ทั้งในระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาแรงงาน จากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน มีภารกิจด้านการวิเคราะห์และกำหนดกระบวนการให้ความรู้และการพัฒนา ตั้งแต่การสำรวจวางแผนความต้องการ (Demand side) การค้นหาและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี ปรับและพัฒนาหลักสูตร วางแผนและดำเนินการผลิตและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก บริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนดสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายและนโยบาย

3. หน่วยงานกำหนดและติดตามประเมินมาตรฐานฝีมือและคุณภาพบุคลากร โดยมีการกิจด้านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ติดตามประเมินผล ทดสอบมาตรฐานและการรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทั้งในส่วนของบุคลากร และประเมินองค์กรที่ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากร

4. หน่วยงานผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ องค์กร สถานประกอบการกิจการ หรือหน่วยงานราชการ มีภารกิจในการร่วมกำหนดทิศทางและส่งเสริมการพัฒนา ผลักดันให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง สะท้อนผลการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ก้าวหน้าและทันสมัย ส่งมอบองค์ความรู้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการจัดการสมัยใหม่เพื่อความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

5. กลุ่มแรงงานและบุคลากรสาขาอาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการสร้างและพัฒนา มีหน้าที่ร่วมมือและสะท้อนปัญหา ให้ข้อมูลความต้องการทั้งด้านองค์ความรู้ ปัจจัย แรงจูงใจและผลประโยชน์ที่พึงประสงค์จากความก้าวหน้าในการพัฒนา รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในกลุ่มผู้ร่วมงาน

6. หน่วยงานกำกับและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน หน้าที่ในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนกำกับ ดูแลและรับผิดชอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด รวมทั้งการบูรณาการกระบวนการทำงานของหน่วยผลิต หน่วยประเมิน ผู้ใช้แรงงาน และบุคลากรผู้รับการพัฒนา

7. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ซึ่งมีบทบาทด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การศึกษาต่อเนื่อง ผลิตและพัฒนาสื่อด้านการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดองค์ความรู้ ศึกษาและวิจัยงานวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรเพื่อความเข้มแข็งขององค์กร และประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(ปี พ.ศ. 2562 – 2566)

บทที่ 7

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566)

การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) ในกลุ่ม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงใน 4 ประเด็นสำคัญ คือจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) อันเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร และโอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) อันเป็นผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่อการบริหารงาน และการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อันเป็นแนวทางเป้าหมายหลักที่ต้องการ โดยกระบวนการพิจารณาวิเคราะห์ มีแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) อันเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร และโอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) ดังนี้

- 1) จุดแข็ง (Strength: S) หมายถึง สิ่งที่เป็นข้อเด่นต่อการพัฒนากำลังคนและแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นปัจจัยภายในสำคัญต่อการวางแผนขับเคลื่อนต่อการพัฒนากำลังคน อาทิ บุคลากร เครื่องมือ สถานที่ งบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) จุดอ่อน (Weaknesses: W) หมายถึง สิ่งที่เป็นข้อด้อยต่อการพัฒนากำลังคนและแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ทำให้องค์กรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และอาจเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง มีผลต่อการลดทอนขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังคน
- 3) โอกาส (Opportunity: O) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนต่อการพัฒนากำลังคนและแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบในทิศทางที่ดีและเอื้อต่อการดำเนินงาน อาทิ นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบไขว่คว้า
- 4) อุปสรรค (Threat: T) หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนและแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบในทิศทางลบ เป็นภัยคุกคามต่อการดำเนินงาน อาทิ นโยบายต่าง ๆ เครือข่ายการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นองค์กรต้องรีบแก้ไขปัญหาหรือจัดปัญหาดังกล่าว ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength: S)

ลำดับ	จุดแข็ง (Strength: S)																								
1	แนวโน้มประชากรและกำลังแรงงานในพื้นที่ EEC มีทิศทางที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง - แนวโน้มประชากรในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2560 จากข้อมูลของกรมการปกครองพบว่า ทั้ง 3 จังหวัดมีแนวโน้มประชากรเพิ่มสูงขึ้น โดยจังหวัดชลบุรีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือจังหวัดระยองและจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างไรก็ตามมีทิศทางชะลอลงเล็กน้อย <table><tr><th>จังหวัด/ปี</th><th>2558</th><th>2559</th><th>%YOY</th><th>2560</th><th>%YOY</th></tr><tr><td>ชลบุรี (คน)</td><td>1,455,039</td><td>1,483,049</td><td>1.93</td><td>1,509,125</td><td>1.76</td></tr><tr><td>ระยอง (คน)</td><td>688,999</td><td>700,223</td><td>1.63</td><td>711,236</td><td>1.57</td></tr><tr><td>ฉะเชิงเทรา (คน)</td><td>700,902</td><td>704,399</td><td>0.50</td><td>709,889</td><td>0.78</td></tr></table> - ด้านกำลังแรงงานในพื้นที่ EEC มีทิศทางที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรภายนอกพื้นที่เข้ามาตั้งรกรากภายในพื้นที่ตามแหล่งงานที่มีจำนวนมาก เห็นได้จากจำนวนผู้มีงานทำที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี พ.ศ. 2558 – 2560 นอกจากนี้จากกำลังแรงงานของทั้ง 3 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า จังหวัดชลบุรีมีกำลังแรงงาน 1,039,580 คน จังหวัดระยองมีกำลังแรงงาน 554,910 คน และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีกำลังแรงงาน 432,745 คน ซึ่งถือว่ามีความกำลังแรงงานที่สูงขึ้น จากการเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมขั้นสูงที่ภาครัฐให้การสนับสนุน	จังหวัด/ปี	2558	2559	%YOY	2560	%YOY	ชลบุรี (คน)	1,455,039	1,483,049	1.93	1,509,125	1.76	ระยอง (คน)	688,999	700,223	1.63	711,236	1.57	ฉะเชิงเทรา (คน)	700,902	704,399	0.50	709,889	0.78
จังหวัด/ปี	2558	2559	%YOY	2560	%YOY																				
ชลบุรี (คน)	1,455,039	1,483,049	1.93	1,509,125	1.76																				
ระยอง (คน)	688,999	700,223	1.63	711,236	1.57																				
ฉะเชิงเทรา (คน)	700,902	704,399	0.50	709,889	0.78																				
2	ผลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่ามีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากกว่าจำนวนกำลังแรงงานที่สามารถผลิตได้ - จากผลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากกว่าจำนวนกำลังแรงงานที่สามารถผลิตได้ โดยคาดการณ์ว่าเมื่อมีการพัฒนาพื้นที่ EEC จะมีกำลังแรงงานทั้งประเทศเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 3.5 แสนคน ในขณะที่ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4.2 แสนคน โดยจังหวัดในพื้นที่ EEC จะมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 44,000 คน น้อยกว่าความต้องการแรงงานที่เฉลี่ยเพิ่มขึ้นปีละ 54,000 คน ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มที่ความต้องการแรงงานจะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากำลังแรงงานที่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ																								
3	การขอรับการส่งเสริมการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายส่งผลให้มีแนวโน้มความต้องการแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้และทักษะระดับสูง - จากการประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า อุตสาหกรรมที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุนใหม่ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแรงงานที่ต้องมีความรู้และทักษะระดับสูง โดยในปี พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 มีโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนรวมทั้งสิ้น 224 โครงการ โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 12,213 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.6 ของกำลังแรงงานรวมทั้ง 3 จังหวัด ทั้งนี้คาดการณ์ว่าความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเพิ่มขึ้นเป็น 13,478 คน ในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการผลิตบุคลากรให้พอเพียงและมีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว																								
4	แรงงานมีทักษะความเชี่ยวชาญในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิม อาทิ อุตสาหกรรมยานยนต์อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการเกษตร เป็นต้น ทำให้มีความพร้อมในการต่อยอดและพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น - ที่ผ่านมาแรงงานไทยมีทักษะความชำนาญจากกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีความชำนาญ ทำให้มีความพร้อมในการต่อยอดและพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นตามการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น																								

ลำดับ	จุดแข็ง (Strength: S)
5	การจัดกลุ่มคลัสเตอร์ต่างๆ ของอุตสาหกรรมทำให้กระทรวงแรงงานสามารถวางแผนการพัฒนากำลังคนและแรงงานได้อย่างชัดเจน - จากการที่ภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อันมีการจัดกลุ่มคลัสเตอร์อย่างชัดเจน ทำให้กระทรวงแรงงานสามารถวางแผนการพัฒนากำลังคนและแรงงานได้อย่างชัดเจนและตรงจุดมากขึ้น
6	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าใจบทบาท สามารถดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐได้ดี - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจต่อบทบาทขององค์กร ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามกรอบนโยบายของภาครัฐเป็นอย่างดี
7	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานในระดับพื้นที่กระจายอยู่ทุกจังหวัด/ภาคของประเทศ - ส่งผลให้แรงงานสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวก รวมทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินงานตามนโยบายจากส่วนกลางสู่ระดับพื้นที่ได้อย่างคล่องตัว
8	ได้รับการยอมรับในการผลิตกำลังแรงงานทักษะฝีมือช่าง - ที่ผ่านมามีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถผลิตกำลังแรงงานที่เป็นมาตรฐาน โดยเฉพาะสายอาชีวศึกษา และการพัฒนาทักษะฝีมือช่าง ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

ลำดับ	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
1	ภาครัฐก็ยังประสบปัญหาความสามารถของแรงงานในมิติต่างๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น - แรงงานยังคงประสบปัญหาขาดทักษะความสามารถในมิติต่างๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น ซึ่งทักษะต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ท้าทายที่แรงงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวในอนาคต
2	ผู้ประกอบการต้องใช้ระยะเวลานานในการฝึกอบรมให้แรงงานมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา - การผลิตแรงงานในทั้งสายภาควิชาชีพและสายอุดมศึกษาโดยส่วนใหญ่พบว่า แรงงานยังไม่สามารถปฏิบัติงานจริงได้อย่างทันที ต้องได้รับการอบรมระยะเวลานึง ทำให้มีความขาดช่วงต่อการปฏิบัติงาน
3	แรงงานสายอาชีวศึกษาซึ่งเป็นที่ต้องการใน EEC มีแนวโน้มเคลื่อนย้ายกลับถิ่นฐานเดิม หลังจากทำงานได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง - ในพื้นที่ที่กำลังแรงงานจากนอกพื้นที่จำนวนมากและบางส่วนอาจเป็นประชากรแฝง ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มการย้ายกลับสู่ถิ่นฐานเดิมในระยะเวลาหนึ่ง
4	สัดส่วนประชากรวัยเด็กน้อยลงและมีแนวโน้มประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น - การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงาน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อคงไว้ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันและการเจริญเติบโตของประเทศ

ลำดับ	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
5	ระบบการศึกษาผลิตกำลังคนและกำลังแรงงานไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งค่านิยมในการเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ กำลังคนและแรงงานไทยในปัจจุบันยังคงยึดติดกับการศึกษาในสายสามัญมากกว่าสายอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาด อาทิ นักศึกษาอาชีวศึกษามักมีแนวโน้มเรียนปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้นทั้งที่ความต้องการของตลาดแรงงานยังเป็นสายอาชีวะมากกว่าระดับปริญญาตรี ส่งผลให้ปัจจุบันภาคธุรกิจในพื้นที่ก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานกึ่งทักษะ (Semi-Skilled Labor) จำนวนมาก ขณะเดียวกันบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีก็ยังไม่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ส่วนแรงงานในระดับสูงที่มีความชำนาญลักษณะเฉพาะทางเพื่อค้นคว้าเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ก็ยังขาดแคลนและต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตแรงงานที่มีทักษะความสามารถสูง
6	แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ซึ่งปรับตัวเข้ากับการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ยาก ปัจจุบันกำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ทำให้ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ตลอดจนการพัฒนาตนเองยังทำได้ช้าไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเปิดรับสิ่งใหม่
7	กำลังแรงงานบางส่วนยังมีค่านิยมของการทำงานตามสบาย ไม่มีวินัยในการทำงาน ยังขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร สาขาวิชาและการประยุกต์รูปแบบวิธีการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้มีความน่าสนใจ และถูกต้องตามหลักวิชา
8	ภายในพื้นที่ประสบภาวะขาดแคลนข้าราชการครูเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กทำให้มีผลต่อกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน แม้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการพิจารณาสรรหาครูเข้ามาในพื้นที่เพิ่มเติมทั้งในลักษณะพนักงานราชการและพนักงานอัตราจ้าง พบว่า สถานการณ์ภาวะขาดแคลนครูมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาด้านขาดแคลนครูโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตามนอกจากปัญหาในเชิงปริมาณแล้ว ก็ยังพบปัญหาในเชิงคุณภาพในส่วนของขาดแคลนครูผู้สอนในบางสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ทำให้มีการแก้ไขปัญหาโดยการบรรจุครูที่มีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอนเพื่อสอนแทนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนดังกล่าว ส่งผลให้กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียนขาดประสิทธิภาพทั้งความเข้าใจในแก่นของเนื้อหาสาระในพื้นที่ยังขาดสถาบันการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างครบวงจร
9	การขาดสถาบันการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ครบวงจร สถาบันการศึกษามีการผลิตกำลังแรงงานตามความองค์ความรู้ของสถาบัน แต่ยังขาดการดำเนินงานที่ครบวงจรที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
10	การแนะแนวการศึกษาให้กับนักเรียนนักศึกษาในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายอันมีความต้องการแรงงานจำนวนมากมีน้อย ดำเนินงานไม่เป็นรูปธรรม นักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่ยังมองเห็นภาพทักษะและอาชีพยังไม่ชัดเจน นักเรียนยังไม่สามารถเข้าใจเส้นทางอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ทำให้มีแนวโน้มยังเป็นกลุ่มอาชีพเดิม อาทิ แพทย์ วิศวกร มากกว่ากลุ่มอาชีพใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะมากขึ้น อาทิ นักวางแผนเมือง (Urban Planning) นักจัดการของเสีย (Waste management) เป็นต้น
11	ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและการพัฒนาศักยภาพกำลังคนยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ (Competency) ยังมีความไม่สมดุลกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องคุณภาพแรงงาน

ลำดับ	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
12	จำนวนบุคลากรทางการแพทย์มีจำนวนไม่เพียงพอกับการดูแลประชากรและกำลังแรงงานในพื้นที่ - หากเปรียบเทียบจำนวนแพทย์ต่อประชากรในพื้นที่กับประเทศ พบว่า แพทย์ในพื้นที่ 1 คน จะต้องรองรับการดูแลรักษาประชาชนมากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยองที่มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่นมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศถึง 1.6 เท่า นอกจากนี้บุคลากรทางการแพทย์ดังกล่าวจะต้องรองรับการให้บริการประชากรแฝงที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ทั้งแรงงานจากจังหวัดอื่น ๆ และแรงงานต่างด้าวที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประชากรทั้งสองกลุ่มดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านสาธารณสุขภายในพื้นที่ด้วยเช่นกัน หากไม่มีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ หรือเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการแพทย์เพื่อรองรับประชากรที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสาธารณสุขได้ในอนาคต
13	ขาดการติดตามประเมินผลในการดำเนินงาน - ส่งผลต่อการติดตามสถานการณ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน การวางแผนที่เป็นเพื่อลดช่องว่างและพัฒนาทักษะในอนาคต
14	ระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์แรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ EEC - ระบบฐานข้อมูลยังไม่มีปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ขาดข้อมูลเชิงสถิติในการดำเนินงานที่มีความทันสมัย มิติความเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunity : O)

ลำดับ	โอกาส (Opportunity : O)
1	การเป็นพื้นที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ ทำให้รัฐบาลและเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ที่ผ่านมามีการให้ความสำคัญจากนโยบายระดับประเทศ ทั้งในประเด็นการปฏิรูปแรงงาน การมุ่งเน้นการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานราชการมีบทบาทในการพัฒนากำลังคน อาทิ คณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงแรงงาน เป็นต้น หน่วยงานจึงมีความสำคัญและทำงานร่วมกับเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ
2	การมีนโยบายและแผนการพัฒนาเศรษฐกิจฯ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเป็นกรอบการพัฒนาที่มีจำนวนมากและมีความชัดเจน ที่ผ่านมามีกำหนดกรอบนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ตลอดจนยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อการวางแผนพัฒนากำลังคนในมิติต่างๆ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลาย และถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน
3	ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะวัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ
4	มีโอกาสทางเศรษฐกิจจากการมีความร่วมมือในกรอบความร่วมมือระดับอนุภูมิภาคต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น ASEAN ACMECS LMC IMT-GT GMS กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศดังกล่าว มีความร่วมมือในสาขาต่าง ๆ อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนากำลังคนระดับอนุภูมิภาค อาทิ กรอบความร่วมมือ GMS มีสาขา “ความร่วมมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” กรอบความร่วมมือ IMT-GT มีสาขาความร่วมมือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและวัฒนธรรม (HRD & Education & Culture)”
5	นโยบายภาครัฐที่ผ่านมามีความสำคัญต่อการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอันมีผลต่อกำลังแรงงาน ทำให้มีโครงการที่สนับสนุนแรงงานและการพัฒนากำลังคนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และมีการเริ่มเตรียมพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน
6	การเพิ่มขึ้นของแรงงานที่มีทักษะทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ระหว่างแรงงานต่างชาติต่อแรงงานไทยมากขึ้น การที่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ส่งผลให้ในระยะที่ผ่านมา มีแรงงานที่มีทักษะเพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ นับเป็นโอกาสที่ก่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างแรงงานต่างชาติต่อแรงงานไทยมากขึ้น
7	ประชากรในพื้นที่ EEC มีรายได้ต่อหัวประชากรสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ เนื่องจากเป็นศูนย์รวมของกลุ่มอุตสาหกรรมขั้นสูง ทำให้ดึงดูดแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประชากรในพื้นที่ EEC มีรายได้ต่อหัวประชากรสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ เนื่องจากภายในพื้นที่ดังกล่าวเป็นศูนย์รวมของกลุ่มอุตสาหกรรมขั้นสูง เช่น อุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี ผลิตภัณฑ์ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก เป็นต้น ทำให้เป็นที่ดึงดูดแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาทำงานในพื้นที่

ลำดับ	โอกาส (Opportunity : O)
8	การขยายการลงทุนเพิ่มมากขึ้นจากนโยบายการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสิทธิประโยชน์ กฎหมายลักษณะเฉพาะ - ที่ผ่านมามีแนวโน้มของการขอรับการส่งเสริมใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในพื้นที่ และแรงงานที่ต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น
9	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Big Data System ต่อการบริหารเรื่องกำลังคนระหว่างผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Big Data System ทำให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเรื่องกำลังคนได้มากขึ้น อาทิ การทราบสถานการณ์แรงงานที่เป็นปัจจุบันและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในมิติต่างๆ ทั้งระดับการศึกษา ทักษะที่ต้องการ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและจัดเตรียมกำลังแรงงานได้ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังมีสารสนเทศ เช่น ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน มีช่องทางของ Smart Labor Application ที่เข้าถึงทั้งบริการและข้อมูลได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถนำมาพัฒนาระบบฐานข้อมูลได้มากขึ้น
10	เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้กรอบคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) - ทำให้มีช่องทางและกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและแรงงานทั้งในระดับส่วนกลางและพื้นที่
11	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการกำหนดลักษณะงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work) - แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานที่เป็นมิตรเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สร้างโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมงานที่ทำ มีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
12	ภาครัฐมุ่งเน้นการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง (Connectivity) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และอนุภูมิภาคอย่างไร้รอยต่อ - จากการลงทุนของภาครัฐที่เน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ EEC ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโครงสร้างพื้นฐานขั้นดีที่จะรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต เช่น รถไฟความเร็วสูง ท่าเรือแหลมฉบังระยะที่ 3 เมืองการบินภาคตะวันออก เป็นต้น
13	การมีสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงเฉพาะด้าน - ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงเฉพาะด้าน อาทิ สถาบันวิทยสิริเมธี (VISTEC) เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EECI) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd)

ลำดับ	โอกาส (Opportunity : O)
14	นโยบายการศึกษาเน้นให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำไปปฏิบัติได้จริง - แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ การผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนาากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

อุปสรรค (Threat : T)

ลำดับ	อุปสรรค (Threat : T)
1	การขาดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างชัดเจน - ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบการศึกษา อันมีกระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบการฝึกและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีกระทรวงศึกษาธิการโดยหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด จัดการศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาผ่านคุณวุฒิการศึกษาต่าง ๆ เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ แต่ยังคงขาดความมุ่งมั่นในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่แบ่งภาคส่วน แยกกันทำงาน ส่งผลให้เกิดช่องว่างและความซ้อนทับต่อการพัฒนากำลังคน จึงยังไม่สามารถบูรณาการการทำงานให้เกิดการพัฒนาที่กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นระบบได้อย่างแท้จริง
2	ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลและการเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2562 - ปัญหาด้านเสถียรภาพทางการเมืองและการจัดเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2562 จะส่งผลต่อความต่อเนื่องในการดำเนินนโยบายการวางแผนกำลังคนที่อาจขาดความต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้ระยะเวลาในการวางแผนพื้นฐานอย่างยาวนานกว่าจะเกิดผลลัพธ์ในประเด็นที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้
3	การลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) การวิจัยและพัฒนา (R&D) รวมทั้งนวัตกรรมของผู้ประกอบการยังมีน้อยและยังมีความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี - ผู้ประกอบการมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) การวิจัยและพัฒนา (R&D) รวมทั้งนวัตกรรมยังมีน้อยและยังมีความล่าช้าในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ทำให้ส่วนใหญ่ยังคงใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก และผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังเน้นแรงงานค่าจ้างถูกมากกว่า ส่งผลต่อความชำนาญในการถ่ายโอนความรู้ต่อการใช้นวัตกรรมต่อแรงงานในกระบวนการต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรมที่ลดน้อยลงตามไปด้วย
4	แนวโน้มของกำลังแรงงานที่มีทักษะสูงหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นที่ต้องการและเกิดการแข่งขันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาค - ประเทศในอนุภูมิภาค อาทิ มาเลเซีย สิงคโปร์ มีการสนับสนุนอุตสาหกรรมและแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการอย่างจริงจัง (ในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง) ส่งผลให้มีแนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานที่มีทักษะสูงหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นที่ต้องการและเกิดการแข่งขันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคมากขึ้นจากผลของค่าตอบแทน และการมีตำแหน่งงานที่รองรับทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ลำดับ	อุปสรรค (Threat : T)
5	การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ผลักดันให้กระทรวงแรงงานต้องสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย รวมทั้งการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน
6	ปัญหาการก่อการร้ายและการก่อตัวของกลุ่มก่อการร้ายที่มีเครือข่ายกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และความต้องจ้างงานในอนาคต
7	ความเป็นเมือง (Urbanization) ที่ขยายตัวเข้าสู่พื้นที่ ส่งผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประชาชนในพื้นที่ยังคงได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจากปัญหามลพิษและอุบัติเหตุจากการคมนาคมทางถนนเห็นหลักส่งผลให้ในแต่ละปีมีผู้เจ็บป่วยและเสียชีวิตเป็นจำนวนมากโดยผลกระทบดังกล่าวส่วนหนึ่งเกิดจากการเจริญเติบโตของเมืองและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ส่งผลให้เกิดปัญหามลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นควัน สารแขวนลอยและสารระเหยในอากาศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมโดยรอบปนเปื้อนด้วยสารพิษทั้งในแหล่งน้ำธรรมชาติ พื้นดิน ประชาชนในพื้นที่ยังคงเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจและโรคไม่ติดต่อเป็นจำนวนมาก เช่น โรคที่เกี่ยวข้องกับระบบปลายประสาท เป็นต้น เนื่องจากการได้รับสารพิษเป็นระยะเวลานาน
8	โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ต้องเร่งพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี เดิมโครงสร้างการผลิตของประเทศไทยจะเน้นการใช้กำลังแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ในระยะต่อมาพบว่าโครงสร้างการผลิตของประเทศไทยได้เปลี่ยนไปเป็นการใช้องค์ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจให้มีอัตราการเติบโตสูงมากพอเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงต้องเร่งสร้างพัฒนาแรงงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี
9	ความไม่แน่นอนในด้านเศรษฐกิจโลกและสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนในระยะต่อไป
10	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีภารกิจซ้ำซ้อนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งคือการเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐบาล ในการยกระดับทักษะ ความรู้ความสามารถกำลังคนของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่จะเน้นสมรรถนะในการทำงาน โดยมีแนวคิดที่จะสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะของกำลังคนของไทย ตลอดจนส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างมาตรฐานอาชีพขึ้นได้เอง เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนากำลังคนระดับต่างๆ ให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการในฐานะเป็นอุปสงค์ของระบบ ในลักษณะเป็น Demand Driven
11	เกิดปัญหาการว่างงานมากขึ้นเนื่องจากมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่กำลังคนและแรงงาน (Technology Disruptive) การทำงานในศตวรรษต่อไปจะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในภาพรวมนั้นเป็นไปในทิศทางของการพัฒนาสูง เศรษฐกิจที่มีการใช้เครื่องมืออัตโนมัติและดิจิทัลมากขึ้น มีการนำเครื่องจักรมาทดแทนกำลังคน ขณะเดียวกันแรงงานจะต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันยังขาดทักษะความชำนาญและความพร้อมต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสูญเสียต่อการว่างงานในอนาคต

7.2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

เมื่อได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์หรือมาตรการเชิงรุกและเชิงรับใน 4 ลักษณะดังนี้

- 1 มาตรการเชิงรุก (Strengths – Opportunities) เป็นการกำหนดมาตรการเชิงรุกหรือนำศักยภาพซึ่งเป็นจุดแข็งที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์หรือแสวงหาโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยสนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทย
- 2 มาตรการเชิงแก้ไข (Weaknesses – Opportunities) เป็นการกำหนดมาตรการในการลดจุดอ่อนโดยใช้ประโยชน์จากโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ หรือสนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อในระยะสั้นอาจเปลี่ยนตำแหน่งสู่กลยุทธ์ S – O และให้บรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยในระยะยาวได้
- 3 มาตรการเชิงป้องกัน (Strengths – Threats) เป็นการกำหนดกลยุทธ์คงตัวหรือตั้งรับ โดยใช้จุดแข็งคือ ศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่จัดการกับอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ต้องเผชิญ
- 4 มาตรการเชิงรับ (Weaknesses – Threats) เป็นการกำหนดกลยุทธ์ตั้งรับที่ต้องการลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยให้บรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้สรุปผลการวิเคราะห์เป็นมาตรการเชิงรุก (SO) (จุดแข็ง – โอกาส) มาตรการเชิงแก้ไข (WO) (จุดอ่อน – โอกาส) มาตรการเชิงป้องกัน (ST) (จุดแข็ง – อุปสรรค) และมาตรการเชิงรับ (WT) (จุดอ่อน – อุปสรรค) ดังนี้

มาตรการเชิงรุก (SO)

SO	มาตรการเชิงรุก (SO)
S1S2O3O10	1) พัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ 2) สร้างเครือข่ายแรงงานใน EEC 3) จัดทำมาตรฐาน/ใบรับรองแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในอุตสาหกรรมบริการ
S3S4,O6O8	1) จัดทำฐานข้อมูลการลงทุน เพื่อประมาณการความต้องการแรงงานในอนาคต 2) สร้างระบบข้อมูลด้านแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
S7S8O9O10	1) ร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่ 2) สร้างนวัตกรรมการจูงใจในการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
S3S5O2O3	ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการใช้สิทธิตาม พ.ร.บ. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
S4S8O4O12	ยกระดับแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะหรือมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล
S6O7	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในเขตพื้นที่ EEC

มาตรการเชิงแก้ไข (WO)

WO	มาตรการเชิงแก้ไข (WO)
W1W2W3O1O2O3	1) สนับสนุนให้แรงงานลดการย้ายถิ่นและให้เห็นโอกาสของการสร้างรายได้ในพื้นที่ EEC ซึ่งมีแนวโน้มการเติบโตที่ดี 2) พัฒนา soft skill เพื่อรองรับการเข้ามาของผู้ประกอบการต่างชาติในพื้นที่ EEC
W9O13	1) มุ่งเน้นภาคการศึกษาให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกช่วงวัยตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วัยแรงงาน และวัยแรงงาน 2) ส่งเสริมและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการจัดตั้งสถาบันการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานขั้นสูง
W13W14O9	หน่วยงานหลักในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามและประเมิน
W4O4O5	ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุให้มีทักษะที่หลากหลายเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
W1W7O2O3	นำหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานและจำเป็นต่อการสร้างอนาคตมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ค่านิยมของการทำงาน การวางแผนทางการเงิน การพัฒนาตน

มาตรการเชิงป้องกัน (ST)

ST	มาตรการเชิงป้องกัน (ST)
S6S7S8T8	1) ปรับบทบาทของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีทั้งบุคลากรและเครือข่ายจำนวนมากให้เข้าสู่การบริการในยุคดิจิทัล 2) จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
S6T1	ถ่ายโอนบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ท้องถิ่นหรือองค์กรพิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
S3T3	1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการใช้ประโยชน์จากกองทุน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันฯ 3) ร่วมกับ BOI ในการให้สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนเพิ่มเติมเมื่อผู้ประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
S3S4T4T5	1) การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย 2) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานต่างด้าว (Unskill)
S6T10	บูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกัน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

มาตรการเชิงรับ (WT)

WT	มาตรการเชิงรับ (WT)
W1T1	1) สนับสนุนมาตรการจูงใจ/ผลประโยชน์/สวัสดิการ ให้เพิ่มขึ้น แก่แรงงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC
W5T4	1) พัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่ในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันที 2) ร่วมมือกับภาคเอกชนรายใหญ่ ในการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา
W11T3T4	1) จัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อปรับพื้นฐานของแรงงานที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ 2) สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ในพื้นที่
W5T4T5	1) สร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานฝีมือระดับเชี่ยวชาญในสายอาชีพ เพื่อสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น
W9W10T11	1) จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC โดยใช้เงินสนับสนุนจาก พรบ. เพิ่มขีดฯ และ/หรือภาคเอกชน ผ่านสถาบันการศึกษาที่มีข้อตกลงร่วมกัน (MOU) 2) เพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านการส่งเสริมการลงทุนแก่ผู้ประกอบการที่ร่วมกับสถาบันการศึกษา ในการฝึกปฏิบัติงานในสาขาที่ได้รับการสนับสนุน
W13W14T1T11	1) จัดทำระบบบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ 2) จัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของแรงงานโดยสถาบันการศึกษา
W9W11T11	1) สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาบรรจุในหลักสูตรของสถาบันการศึกษา 2) จัดทำระบบการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 3) พัฒนาระบบการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ที่มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)

วิสัยทัศน์

พัฒนาฝีมือแรงงานบนฐานพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำ
(Skill development based on leading economic area)

พันธกิจ

- 1 พัฒนาผลิตภาพและเสริมสร้างค่านิยมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน
- 3 บูรณาการการบริหารจัดการการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

- 1 สร้างแรงงานที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC
- 2 มุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารการยกระดับฝีมือแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3 สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของแรงงานในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2562 – 2566 บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พ.ศ. 2560 – 2579) วาระปฏิรูปที่ 37 ปฏิรูปการแรงงาน แผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้คือ การพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มผลิตภาพของแรงงานไทยในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงรวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ (Core Competency) ที่ตรงกับความความต้องการของผู้ประกอบการอย่างเข้มข้นและสามารถนำไปใช้ได้จริง มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น มีความเป็นมาตรฐาน และได้รับการยอมรับ สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล สามารถติดตามผลการพัฒนาฝึกฝนทักษะฝีมือแรงงานในทุกช่วงวัย และทุกระดับความสามารถเพื่อการพัฒนาต่อหรือ Re-Skill เนื่องจากทักษะฝีมือในระยะถัดไปจะเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้มากขึ้น อาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายจะมีทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านร่วมกับทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) จึงต้อง

ริเริ่มการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะภาษา ทักษะการแก้ไขปัญหา เป็นต้น เพื่อให้แรงงานก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นพื้นฐาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาฝีมือต่อไปในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องค้นหาจำนวนอาชีพมาตรฐานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อจัดลำดับ กำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะฝีมือตามความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง ตลอดจนวางแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นขั้นตอน การค้นหาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการประเมิน ส่งต่อแรงงานในการพัฒนาและต่อยอดฝีมือในลำดับขั้นต่อไป ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอง และหน่วยงานภายนอกอื่นที่มีองค์ความรู้เฉพาะ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็น ดังนี้

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ EEC มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่
- กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- กลยุทธ์ 1.2.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- กลยุทธ์ 1.2.2 พัฒนา soft skill รองรับการแข่งขันของผู้ประกอบการต่างชาติ
- กลยุทธ์ 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกช่วงอายุให้มีทักษะที่หลากหลาย

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย

- กลยุทธ์ 1.3.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill)
- กลยุทธ์ 1.3.2 ยกระดับแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) และยุคศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) รวมทั้งการผลักดันนโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่งผลให้มีความต้องการทักษะของแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เข้ามาอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้น แรงงานจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการใช้ชีวิตให้ทันสมัย อาทิ การใช้แพลตฟอร์มทางการเงิน การสร้างอาชีพเสริม การสร้างแหล่งรายได้อื่น การบริหารการเงิน การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ มิได้ให้ความสำคัญเฉพาะทักษะและแนวความคิดด้านการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการยกระดับความคิดด้านการดำรงชีพในก้าวทันกับโลกดิจิทัลในอนาคต ทั้งนี้ แรงงานไทยควรมีค่านิยมในการพัฒนาฝีมือให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาฝีมือตามระดับมาตรฐานสากล และมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือตามระดับมาตรฐานสากล ซึ่งอาศัยบทเรียนความสำเร็จจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอาชีพที่เป็นที่ต้องการของภาคเอกชนในพื้นที่ EEC การสร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานฝีมือระดับ

เชี่ยวชาญในสายอาชีพสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งแนวทางการสร้างทัศนคติของแรงงานในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ให้มีแรงงานที่มีทักษะหลายด้าน (Multi-Skill) ซึ่งมีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 2 ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิตของแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.1 นำหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.2 สร้างกลไกในการผลิตและพัฒนาแรงงานระดับเชี่ยวชาญในสายอาชีพสร้างทัศนคติต่อวิชาชีพเฉพาะทางให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อสร้างทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

กลยุทธ์ 2.2.1 พัฒนาระบบการสร้างแรงงานรุ่นใหม่ให้มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.2 จัดทำหลักสูตรความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technology) และยุคศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) ประกอบกับการผลักดันนโยบาย 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Ecosystem) จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การเตรียมความพร้อมทั้งในเชิงรุก และการตั้งรับ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ การจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องชี้วัดการติดตามและการประเมินผล ซึ่งนำมาสู่การกำหนดนโยบายที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การจัดตั้งกองทุนและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ยิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากแหล่งเงินทุนดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ โครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมใหม่ในพื้นที่ EEC จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนด้านโครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะข้อมูลจากภาครัฐ เนื่องจากการกำหนดนโยบายใด ๆ ก็ตามในพื้นที่ต้องอาศัยฐานข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการคัดกรองศักยภาพของแรงงานที่ตรงต่อความถนัด และตรงต่อความต้องการของภาคธุรกิจ จึงกำหนดเป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็นดังนี้

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 3.1.1 จัดทำระบบบูรณาการฐานข้อมูลแรงงานอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อสร้างระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ 3.2.1 จัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของแรงงานโดยสถาบันการศึกษา

กลยุทธ์ 3.2.2 สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ในพื้นที่

เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อออกแบบกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ กองทุนสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กลยุทธ์ 3.3.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC
- กลยุทธ์ 3.3.2 ออกแบบสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนบนฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ และมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทั้งจากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องดำเนินการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายดังกล่าว โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบูรณาการข้อมูลสำหรับการฝึกอบรมให้แก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจได้ด้วยระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสถานการณ์แรงงาน

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

- กลยุทธ์ 4.1.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบระดับสูง
- กลยุทธ์ 4.1.2 การร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานศึกษา
- กลยุทธ์ 4.1.3 เพิ่มบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

- กลยุทธ์ 4.2.1 ปรับบทบาทของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่การบริการในยุคดิจิทัล
- กลยุทธ์ 4.2.2 จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

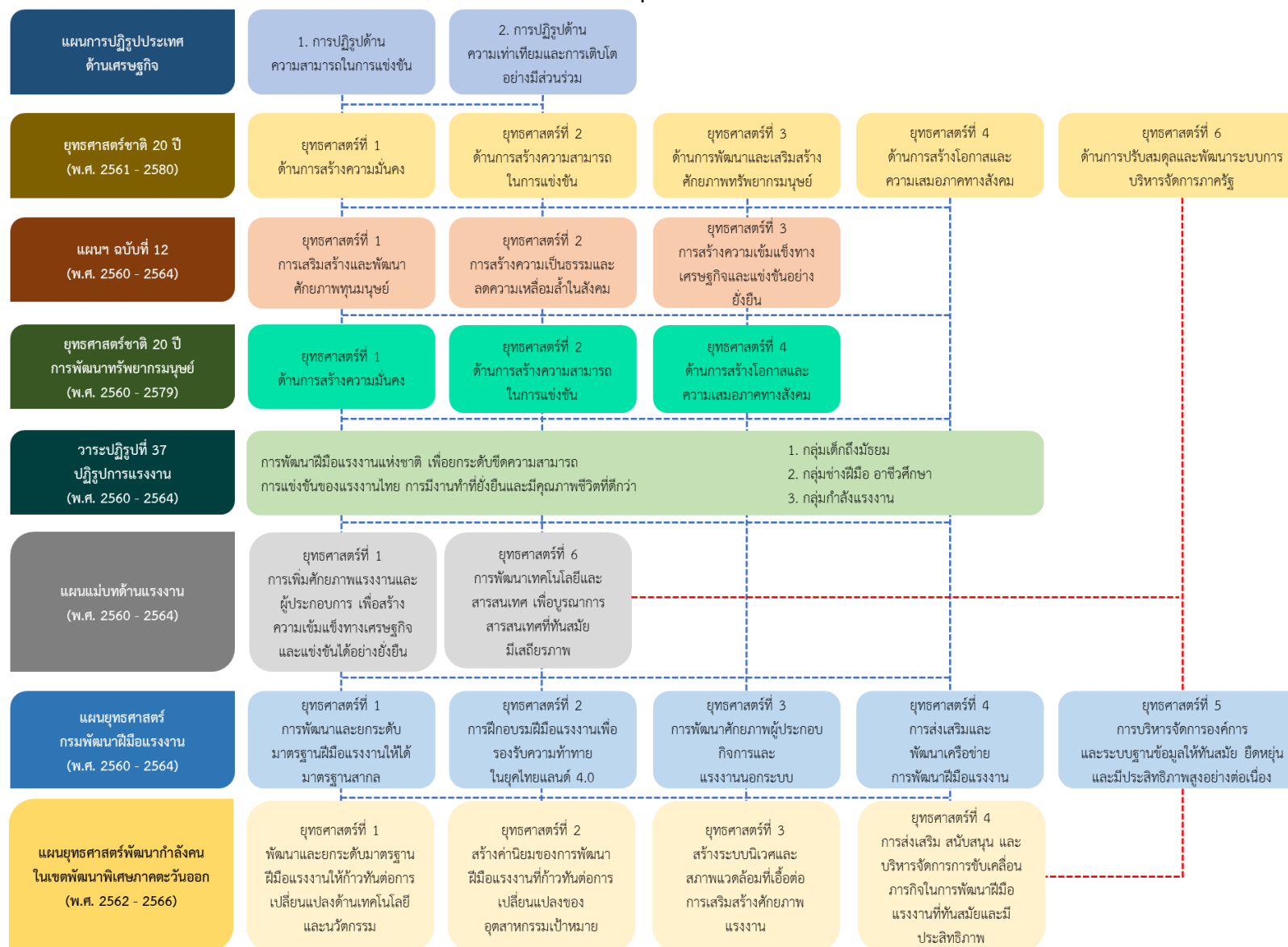
เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อสร้างระบบเตือนภัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

- กลยุทธ์ 4.3.1 ออกแบบระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่
- กลยุทธ์ 4.3.2 จัดทำระบบการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แผนภาพที่ 7-1: ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)



แผนภาพที่ 7-2: แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic map)



ตารางที่ 7-1: แผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม											
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ EEC มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย											
กลยุทธ์ 1.1.1 พัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความต้องการ ของผู้ประกอบการ ในพื้นที่	โครงการสำรวจความ ต้องการของผู้ประกอบการ ในเชิงลึกต่อตำแหน่งงาน ทักษะฝีมือและคุณลักษณะ แรงงานที่พึงประสงค์ของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้ประกอบการต่อตำแหน่งงานในเชิงลึกของ แรงงานทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อค้นหาทักษะสำคัญ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์แนวทางการพัฒนาทักษะในเชิงลึก ของแรงงานทั้ง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการ นำไปพัฒนามาตรฐาน และระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	5	1	5					รายงานสำรวจความ ต้องการของ ผู้ประกอบการในเชิงลึก ต่อตำแหน่งงาน ทักษะ ฝีมือและคุณลักษณะ แรงงานที่พึงประสงค์ของ 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ
	โครงการฝึกอบรมเพื่อ ยกระดับมาตรฐานและ สมรรถนะของแรงงานไทย ให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม (โครงการต่อเนื่อง)	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อการฝึกอบรมทักษะแรงงานตาม สมรรถนะสำคัญของอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) เพื่อบ่มเพาะ พัฒนา และต่อยอดทักษะ ฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) หลักสูตรการอบรม จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนแรงงานใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย ผ่านการอบรม 100 คน/ปี
กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานศึกษา และ เตรียมความพร้อมสู่ การปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาแนะแนว เส้นทางอาชีพตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) แนะนำแนวทางอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา ใน 10 อุตสาหกรรม 2) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ตระหนักถึง ความสำคัญของอาชีพที่มีแนวโน้มความ ต้องการสูงตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพของ ประเทศ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ สถานศึกษาใน เขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก	30	5	6	6	6	6	6	1) หลักสูตรการแนะแนว อาชีพ จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ผ่านการแนะแนว เส้นทางอาชีพ 1,000 คน/ปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
	โครงการเตรียมความพร้อม ผู้เรียนต่อการปฏิบัติงานจริง	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ให้นักเรียนอาชีวศึกษาได้ฝึกการ ปฏิบัติงานจริงและพร้อมทำงาน 2) เพื่อสนับสนุนความต้องการของ ผู้ประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	2	5	5				1) หลักสูตรการอบรม จำนวน 1 ชุด 2) จำนวนนักเรียนอาชีว ผ่านการอบรม 100 คน/ปี
เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม											
กลยุทธ์ 1.2.1 จัดตั้งศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบ ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบเพื่อรองรับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) แรงงานมีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่พร้อมปฏิบัติงาน 3) เป็นแหล่งฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	30	5	10	5	5	5	5	1) มีศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานต้นแบบด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม จำนวน 1 แห่ง 2) มีอัตรากำลังแรงงาน ที่มีทักษะพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่พร้อมปฏิบัติงาน 1,000 คน/ปี
	โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่ออบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ ภาคเอกชน/ สถานศึกษาใน พื้นที่ EEC	30	5	10	5	5	5	5	1) มีศูนย์ฝึกอบรม และ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ในเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก จำนวน 1 แห่ง 2) มีแรงงานที่ผ่านการ ฝึกอบรม และทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก 1,000 คน/ปี

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
กลยุทธ์ 1.2.2 พัฒนา soft skill รองรับการเข้ามา ของผู้ประกอบการ ต่างชาติ	โครงการแนะแนวเส้นทาง อาชีพและการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอน ปลายและอาชีวศึกษาด้วย แนวทางสะเต็มศึกษาเพื่อ รองรับการเติบโตของ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายและอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ และแนวทางสะเต็มศึกษา 2) เพื่อผลิตบุคลากรในอุตสาหกรรมการ ท่องเที่ยว	สถานศึกษา ในพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก	20	5	4	4	4	4	4	จำนวนนักเรียนที่ผ่านการ แนะแนวและให้ คำปรึกษา 200 คน/ปี
กลยุทธ์ 1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานทุกช่วง อายุให้มีความทักษะที่ หลากหลาย	โครงการปรับปรุงพัฒนา ทักษะกำลังแรงงานด้าน เทคโนโลยีในทุกช่วงวัย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่ออบรมให้แรงงานในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสมัยใหม่ 2) เพื่อเตรียมความพร้อมโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมและธุรกิจดิจิทัล	สำนักงาน ส่งเสริม เศรษฐกิจ ดิจิทัล	10	2	5	5				จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 100 คน/ปี
เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทย											
กลยุทธ์ 1.3.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว (Unskill)	โครงการศึกษารูปแบบและ มาตรฐานฝีมือแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดทำหลักสูตร มาตรฐานการอบรม แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนผลิตและเพิ่ม กำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ กรมการจัดหางาน	5	1		5				รายงานผลการศึกษา หลักสูตร มาตรฐานการ อบรม แรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าว ในเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ
กลยุทธ์ 1.3.2 ยกระดับแรงงานใน อุตสาหกรรม เป้าหมายให้มีทักษะ และมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	โครงการจัดทำหลักสูตร และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใน 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อจัดทำหลักสูตรและมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล 2) ยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเติบโต ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3) เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศในระยะยาว	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	หลักสูตรและมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่ได้รับการ ยอมรับในระดับสากล ประกอบด้วย 5 หลักสูตร/ปี และ มาตรฐานฝีมือแรงงาน 5 สาขาอาชีพต่อปี
	โครงการพัฒนาความรู้และ ทดสอบฝีมือแรงงาน 6 ระดับ	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้แรงงานในพื้นที่ได้รับการอบรม พัฒนาทักษะและเข้ารับการทดสอบฝีมือ แรงงานอย่างสม่ำเสมอ 6 ระดับ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	5	2	2	2	2	2	จำนวนแรงงานผ่าน การทดสอบฝีมือแรงงาน 3,000 คน/ปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างค่านิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมเป้าหมาย											
เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงาน											
กลยุทธ์ 2.1.1 นำหลักสูตรที่เป็น มาตรฐานสากลมาใช้ ในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการจัดทำหลักสูตรและ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรรองรับ EEC ตามมาตรฐานสากล	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อถอดบทเรียนหลักสูตรที่ประสบ ความสำเร็จจากต่างประเทศ มาปรับในการ พัฒนาแรงงานตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) เพื่ออบรมและยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้ ก้าวไกลระดับสากล 3) สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ระยะยาวให้กับอุตสาหกรรมและการเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	1) หลักสูตร มาตรฐานสากล 2 หลักสูตร/ปี 2) จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวน 1,000 คน/ปี
กลยุทธ์ 2.1.2 สร้างกลไกในการ ผลิตและพัฒนา แรงงานระดับ เชี่ยวชาญในสาย อาชีพสร้างทัศนคติ ต่อวิชาชีพเฉพาะ ทางให้ดีขึ้น	โครงการสร้างการรับรู้เพื่อ สร้างกลุ่มแรงงานวิชาชีพ รายได้สูงในอุตสาหกรรม เป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับแรงงานรุ่น ใหม่ในการประกอบอาชีพในอนาคต 2) เพื่อสร้างแรงงานระดับเชี่ยวชาญรองรับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม 1,000 คน/ปี 2) มีการถ่ายทอดสด การอบรมผ่านสื่อ ออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook และ YouTube
เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อสร้างทัศนคติของแรงงานรุ่นใหม่ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี											
กลยุทธ์ 2.2.1 พัฒนาระบบการ สร้างแรงงานรุ่นใหม่ ให้มี Multi-Skill ที่ตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาความรู้ทาง การเงิน การลงทุน เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ที่จำเป็นใน อนาคต	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ทางการเงิน การลงทุน เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่จำเป็น ในอนาคต 2) เพื่อสร้างโอกาสจากความรู้ในการไปสร้าง อาชีพในอนาคต 3) มีการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ สร้างการรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นด้าน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการวางแผนชีวิต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	12	3	4	4	4			1) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 300 คน/ปี (ปีแรก) 2) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 600 คน/ปี (ปีที่ 2) 3) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 1,000 คน/ปี (ปีที่ 3) 4) มีการถ่ายทอดสดการ อบรมผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
											5) มีระบบการสื่อสาร ผ่าน Social Media กับ ผู้เข้ารับการอบรม
กลยุทธ์ 2.2.2 จัดทำหลักสูตร ความรู้พื้นฐานที่ จำเป็นต่อการเป็น กำลังแรงงานที่มี คุณภาพ	โครงการอบรมทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในชีวิตประจำวัน 2) เพื่อวางแผนการใช้ชีวิตให้กับแรงงานใน พื้นที่ EEC	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	9	3	3	3	3			1) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 300 คน/ปี (ปีแรก) 2) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 600 คน/ปี (ปีที่ 2) 3) จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม 1,000 คน/ปี (ปีที่ 3) 4) มีการถ่ายทอดสดการ อบรมผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube 5) มีระบบการสื่อสาร ผ่าน Social Media กับ ผู้เข้ารับการอบรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน											
เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง											
กลยุทธ์ 3.1.1 จัดทำระบบบูรณา การฐานข้อมูล แรงงานอย่างเป็น ระบบ	โครงการจัดทำฐานข้อมูล ด้านแรงงาน เพื่อรองรับการ วิเคราะห์ด้วย AI และ Big Data	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อนำฐานข้อมูลมาใช้วิเคราะห์และติดตาม การเปลี่ยนแปลงของกำลังแรงงานในพื้นที่ 2) สร้างระบบเตือนภัยด้านเศรษฐกิจแรงงาน ในอนาคต 3) นำฐานข้อมูลกำลังแรงงานในพื้นที่ เพื่อ กำหนดนโยบายในอนาคต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	30	4		4	20	3	3	1) รายงานผลการศึกษา ความเป็นไปได้เพื่อเตรียม ความพร้อม จำนวน 1 ฉบับ 2) ระบบฐานข้อมูล Big Data ด้านแรงงานในพื้นที่ EEC 3) ทดสอบการนำ ฐานข้อมูลมาใช้ในการ วางแผนเพื่อกำหนด นโยบายในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อสร้างระบบการพัฒนากำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ											
กลยุทธ์ 3.2.1 จัดทำระบบคัดกรอง ศักยภาพของ แรงงานโดย สถาบันการศึกษา	โครงการจัดทำระบบคัด กรองศักยภาพของแรงงาน โดยสถาบันการศึกษา	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อจัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของ แรงงานโดยสถาบันการศึกษาดังแต่ระดับ การศึกษาคะชั้นมัคั เพื่อแนะแนวการศึกษา ให้กับนักเรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพ แนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดใน อนาคต	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ สถานศึกษา ในพื้นที่	5	5	1	1	1	1	1	1) สถานศึกษานำร่อง จำนวน 3 แห่งในพื้นที่ EEC มีระบบคัดกรองศักยภาพ ของแรงงาน ที่สอดคล้อง อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2562 และ ขยายผลในสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ครอบคลุม 3 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2563 - 2566 2) ระบบคัดกรองศักยภาพ ของแรงงาน ที่สอดคล้อง อุตสาหกรรมเป้าหมายใน สถานศึกษาในพื้นที่ ครอบคลุมระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายและอาชีวศึกษา
กลยุทธ์ 3.2.2 สนับสนุนการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับโครงสร้าง พื้นฐานสมัยใหม่ใน พื้นที่	โครงการบ่มเพาะและเตรียม ความพร้อมบุคลากรด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลภาค ตะวันออก	วัตถุประสงค์: 1) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มี ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็น Cross-cutting สำหรับทั้ง 10 อุตสาหกรรม เป้าหมาย 2) พัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในยุคปัจจุบัน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	20	5	4	4	4	4	4	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 300 คน/ปี

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
	โครงการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ EEC ให้รองรับระบบเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และเมืองอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยี IoT	วัตถุประสงค์: 1) พัฒนาแรงงานในพื้นที่ EEC ทั้งที่อยู่ในพื้นที่เดิมและแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาใหม่ ให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมวิถีชีวิตในเมืองอัจฉริยะต้นแบบด้านสาธารณสุขปลอดภัย พลังงานไฟฟ้า และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี IoT ให้แรงงานในพื้นที่ EEC	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	15	5	3	3	3	3	3	1) จำนวนผู้เข้ารับการอบรม 1,000 คน/ปี 2) มีการถ่ายทอดสดการอบรมผ่านสื่อออนไลน์ 2 ช่องทาง อาทิ Facebook YouTube
เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อออกแบบกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ กองทุนสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน											
กลยุทธ์ 3.3.1 จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC	โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC 2) เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยไม่ต้องอาศัยเงินงบประมาณจากภาครัฐ ทั้งนี้แหล่งเงินทุนได้มาจากกองทุนนอกงบประมาณประเภทสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือจากโครงการ CSR ของบริษัทขนาดใหญ่ในพื้นที่	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	100	5	20	20	20	20	20	1) รายงานศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC 2) กองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC
กลยุทธ์ 3.3.2 ออกแบบสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนบนฐานของการพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านฝีมือแรงงานภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อนำหลักการสำคัญของ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้เพื่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/ BOI	1	1	1					รายงานผลการศึกษาโครงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านฝีมือแรงงานภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ฉบับ

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ											
เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาค											
กลยุทธ์ 4.1.1 การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ต้นแบบระดับสูง	โครงการสร้างเครือข่าย พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบ ระดับสูงเพื่อสนับสนุน อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) พัฒนาศูนย์กลางและถ่ายทอดเทคโนโลยีจาก นักลงทุนต่างชาติให้กับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2) พัฒนาแรงงานชั้นสูงตามการบริหารจัดการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10.5	3			3.5	3.5	3.5	1) มีจำนวนเครือข่ายใน พื้นที่ EEC 10 แห่งต่อปี 2) หลักสูตรการพัฒนา ฝีมือแรงงานต้นแบบ ระดับสูง จำนวน 2 หลักสูตรต่อปี
กลยุทธ์ 4.1.2 การร่วมมือกับ ภาคเอกชนในการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานศึกษา	โครงการฝึกงานในสถาน ประกอบการที่อยู่ใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเพิ่มทักษะให้กับนักเรียน นักศึกษา เพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงในสถาน ประกอบการเป้าหมาย EEC 2) เพื่อช่วยขับเคลื่อนกำลังแรงงานใน EEC ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ	สถานศึกษา ในเขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก		5						จำนวนนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ เป้าหมาย 100 คนต่อปี
กลยุทธ์ 4.1.3 เพิ่มบทบาทด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น	โครงการศูนย์ฝึกอบรมฝีมือ และแรงงานด้าน อุตสาหกรรมอาหารและ การบริการ	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อดึงศักยภาพของท้องถิ่นให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านฝีมือและ แรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและ การบริการ รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยี องค์ความรู้จากการวิจัย การบริการวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพงานด้านอุตสาหกรรม อาหารและการบริการ 3) จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้าน อุตสาหกรรมอาหารและบริการ	สถานศึกษา ในเขตพื้นที่ พัฒนาพิเศษ ภาค ตะวันออก/ หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น	10	2		5	5			1) จำนวนหน่วยงานส่วน ท้องถิ่นเข้าร่วมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน 2 แห่ง 2) จำนวนผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานใน อุตสาหกรรมอาหารและ บริการ จำนวน 500 คน/ปี 3) จำนวนประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ในพื้นที่ EEC ที่เข้าร่วมทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานด้าน อาหารและบริการ 500 คน/ปี

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนากำลังแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ											
กลยุทธ์ 4.2.1 ปรับบทบาทของการ ดำเนินงานของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เข้าสู่การบริการ ในยุคดิจิทัล	โครงการพัฒนาบุคลากร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้บุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้การจัดทำ และดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในไทย แลนด์ 4.0 และ 3) เพื่อเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรม เป้าหมาย	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	2	2	1	1				จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม 50 คนต่อปี
กลยุทธ์ 4.2.2 จัดทำแผนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้าน เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว	โครงการจัดทำแผนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้าน เทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) เพื่อให้แผนการดำเนินงานสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงานอื่น ๆ บนพื้นที่ EEC	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	2	1	1					แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อสร้างระบบเตือนภัย ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่											
กลยุทธ์ 4.3.1 ออกแบบระบบ ติดตามและประเมิน การดำเนินงานด้วย เทคโนโลยีสมัยใหม่	โครงการออกแบบและ ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานด้านการพัฒนา กำลังคนในพื้นที่ EEC	วัตถุประสงค์ 1) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการวางระบบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้าน การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC 2) จัดทำแบบจำลองการพัฒนากำลังแรงงาน และระบบฐานข้อมูลในพื้นที่ EEC 3) เพื่อสร้างดัชนีชี้วัดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้านแรงงาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	10	2	5	5				1) มีระบบติดตามและ ประเมินผลด้านกำลัง แรงงาน 2) มีแบบจำลองและระบบ ฐานข้อมูลที่เป็นตัวชี้วัด ภาวะเศรษฐกิจด้าน แรงงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ 3) มีบุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานในการ ดูแลและจัดทำแบบจำลอง ด้านกำลังแรงงาน

กลยุทธ์	โครงการ	สาระสำคัญของโครงการ	หน่วยงาน	วงเงินรวม (ล้านบาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปี)	งบประมาณ (ล้านบาท)					ตัวชี้วัดผลสำเร็จตาม ประเด็นยุทธศาสตร์
						2562	2563	2564	2565	2566	
กลยุทธ์ 4.3.2 จัดทำระบบการ ดำเนินงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะ รองรับการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี	โครงการจัดทำคู่มือ Technology Landscape สำหรับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถวางแผน พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงไป 3) เพื่อช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถ วางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามความต้องการของภาคเอกชน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	5	1		5				1) สื่อที่ใช้แสดงผลการ ติดตามแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี จำนวน 1 ชิ้น อาทิ Dashboard Application 2) ต้นฉบับคู่มือติดตาม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี จำนวน 1 ฉบับ 3) บุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับ การฝึกอบรมด้าน Technology Landscape จำนวน 400 คน 4) มีผู้เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีจากภายนอก มาอบรมด้านการใช้งาน คู่มือการติดตามแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี จำนวน 2 ครั้ง

7.4 แผนการดำเนินงาน (Roadmap) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 มุ่งหวังให้เกิดการวางแผนในการยกระดับการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัยและเทคโนโลยีในพื้นที่ EEC อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรองรับการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (ประกอบด้วย First S-curve และ New S-curve) อันสอดคล้องกับบริบทการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาของประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0

เนื้อหาในส่วนนี้เป็นการนำเสนอการแปลงแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) ตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566) โดยกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อันประกอบด้วย แผนงาน โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิผลตามพันธกิจ นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามที่ได้มุ่งหวังไว้

ดังนั้น แผนการดำเนินงาน (Roadmap) ตามยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย 3 แผนงาน จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ได้แก่ แผนงานระยะเร่งด่วน (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564) แผนงานระยะปานกลาง (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2566) และแผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.4.1 แผนงานระยะเร่งด่วน (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564)

หลังจากยุทธศาสตร์ฯ ถูกประกาศใช้ และผ่านกระบวนการเตรียมการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ แผนงานระยะเร่งด่วน เป็นแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนากำลังคน การสร้างองค์ความรู้เชิงบริบทที่เกี่ยวข้อง การสร้างความตระหนักถึงประโยชน์และความจำเป็นของการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเมือง และวิถีชีวิตที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด (Disruptive technology) ประกอบด้วย 12 โครงการ ดังแสดงในตารางที่ 7-1

ตารางที่ 7-2: โครงการภายใต้แผนงานระยะเร่งด่วน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564)

ลำดับ	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					กลยุทธ์
		2562	2563	2564	2565	2566	
1	โครงการสำรวจความต้องการของผู้ประกอบการในเชิงลึกต่อตำแหน่งงาน ทักษะฝีมือและคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	☒					1.1.1
2	โครงการเตรียมความพร้อมผู้เรียนต่อการปฏิบัติงานจริง	☒	☒				1.1.2
3	โครงการปรับปรุงพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านเทคโนโลยีในทุกช่วงวัย	☒	☒				1.2.3
4	โครงการศึกษารูปแบบและมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		☒				1.3.1
5	โครงการพัฒนาความรู้ทางการเงิน การลงทุน เศรษฐกิจเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่จำเป็นในอนาคต	☒	☒	☒			2.2.1
6	โครงการอบรมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	☒	☒	☒			2.2.2
7	โครงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านฝีมือแรงงานภายใต้พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	☒					3.3.2
8	โครงการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	☒	☒				4.2.1
9	โครงการจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	☒					4.2.2
10	โครงการออกแบบและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC	☒	☒				4.3.1

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.4.2 แผนงานระยะปานกลาง (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2566)

แผนงานระยะปานกลาง เป็นแผนการปฏิบัติการเพื่อวางระบบพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนภารกิจการพัฒนากำลังคนด้าน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองรับการทำงานให้สะดวก คล่องตัว และมีระบบที่ยั่งยืนและเครือข่ายความร่วมมือในระยะยาว ตลอดจนโครงการต่อเนื่องจากที่ได้มีการพัฒนาองค์ความรู้และยกระดับสมรรถนะแรงงาน เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย 4 โครงการ ดังแสดงในตารางที่ 7-2

ตารางที่ 7-3: โครงการภายใต้แผนงานระยะปานกลาง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ลำดับ	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					กลยุทธ์
		2562	2563	2564	2565	2566	
1	โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อรองรับการวิเคราะห์ด้วย AI และ Big Data		☑	☑	☑	☑	3.1.1
2	โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบระดับสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย			☑	☑	☑	4.1.1
3	โครงการศูนย์ฝึกอบรมฝีมือและแรงงานด้านอุตสาหกรรมอาหารและการบริการ		☑	☑			4.1.3
4	โครงการจัดทำคู่มือ Technology Landscape สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน		☑				4.3.2

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.4.3 แผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี (ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)

แผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี ตลอดระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อพัฒนาและบ่มเพาะกำลังคนเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและเรียนรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น โดยการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัย รวมถึงการจัดทำมาตรฐานและระบบคัดกรองฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 12 โครงการ ดังแสดงในตารางที่ 7-3

ตารางที่ 7-4: โครงการภายใต้แผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566)

ลำดับ	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					กลยุทธ์
		2562	2563	2564	2565	2566	
1	โครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานและสมรรถนะของแรงงานไทย ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (โครงการต่อเนื่อง)	☑	☑	☑	☑	☑	1.1.1
2	โครงการพัฒนาแนะแนวเส้นทางอาชีพตาม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	☑	☑	☑	☑	☑	1.1.2
3	โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานต้นแบบด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	☑	☑	☑	☑	☑	1.2.1
4	โครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	☑	☑	☑	☑	☑	1.2.1
5	โครงการแนะแนวเส้นทางอาชีพและการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาด้วยแนวทางสะเต็มศึกษาเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	☑	☑	☑	☑	☑	1.2.2
6	โครงการจัดทำหลักสูตร และมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	☑	☑	☑	☑	☑	1.3.2
7	โครงการพัฒนาความรู้และทดสอบฝีมือแรงงาน 6 ระดับ	☑	☑	☑	☑	☑	1.3.2

ลำดับ	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					กลยุทธ์
		2562	2563	2564	2565	2566	
8	โครงการจัดทำหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับ EEC ตามมาตรฐานสากล	☑	☑	☑	☑	☑	2.1.1
9	โครงการสร้างการรับรู้เพื่อสร้างกลุ่มแรงงานวิชาชีพรายได้สูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	☑	☑	☑	☑	☑	2.1.2
10	โครงการจัดทำระบบคัดกรองศักยภาพของแรงงานโดยสถาบันการศึกษา	☑	☑	☑	☑	☑	3.2.1
11	โครงการบ่มเพาะและเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาคตะวันออก	☑	☑	☑	☑	☑	3.2.2
12	โครงการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ EEC ให้รองรับระบบเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และเมืองอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยี IoT	☑	☑	☑	☑	☑	3.2.2
13	โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานใน EEC	☑	☑	☑	☑	☑	3.3.1
14	โครงการฝึกงานในสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	☑	☑	☑	☑	☑	4.1.2

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.5 แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 เพื่อติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในบริบทต่าง ๆ อาทิ ความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ (Relevance) ประสิทธิภาพจากการดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ (Effectiveness) ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Efficiency) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความยั่งยืน (Sustainability) เป็นต้น ทั้งนี้ แนวทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 สามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

7.5.1 การติดตามและประเมินผลภาพรวมการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ

การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลภาพรวมของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ แนวทางการติดตามและประเมินผลในกรณีดังกล่าว สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ ดังนี้

7.5.1.1 ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework)

ตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) หรือ Logframe ถูกพัฒนาขึ้นโดย US Agency for International Development (USAID) ในปี ค.ศ. 1960s ซึ่งต่อมาได้มีการใช้ในการสรุปและประเมินผลโครงการในหลายองค์กร เช่น United Nations World Bank ADB JICA และ JBIC เป็นต้น หลักการของ Logframe เป็นการแสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน และประสานกันในเชิงตรรกวิทยา ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนขององค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของโครงการ โดยแสดงรายละเอียดในรูปแบบตาราง 4 x 4 matrix ซึ่งมีตารางรวมทั้งสิ้น 16 ช่อง ที่เป็นการสรุปโครงการทั้งด้านการวางแผน (Planning) การดำเนินการโครงการ (Implementation) และการประเมินผลโครงการ (Evaluation) เพื่อให้ทราบภาพรวมของแผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ มีวัตถุประสงค์อย่างไร (What) จะดำเนินการอย่างไร (How) โดยมีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ดังกล่าว และยังระบุไว้ด้วยว่าจะสามารถวัดผลงานและความสำเร็จของโครงการได้อย่างไร จะได้ข้อมูลมาจากแหล่งใดและโดยวิธีการใด

องค์ประกอบพื้นฐานของโครงสร้าง Logframe ประกอบด้วย องค์ประกอบแนวดิ่ง (Vertical Logic) และองค์ประกอบแนวนอน (Horizontal Logic) ซึ่งมีรายละเอียด และมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

- 1) องค์ประกอบตามแนวดิ่ง (Vertical Logic) จะแสดงการแบ่งระดับการดำเนินงานโครงการออกเป็น 4 ระดับ คือ
 1. ระดับนโยบาย (Goal) ได้แก่ อุดมการณ์ หรือ จุดมุ่งหมายของแผนงาน
 2. ระดับวัตถุประสงค์ (Purpose) ได้แก่ วัตถุประสงค์ของโครงการ
 3. ระดับผลงาน (Purpose) ได้แก่ ผลผลิตของโครงการ

4. ระดับปัจจัย (Inputs) ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ในโครงการที่จะต้องดำเนินการ รวมทั้งทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งรวมเรียกว่า กิจกรรมและทรัพยากร (Activities and resources)
- 2) องค์ประกอบตามแนวนอน (Horizontal Logic) จะแสดงรายละเอียดขององค์ประกอบแนวดิ่งในแต่ละระดับ ประกอบด้วย
 1. คำสรุป (Narrative Summary: NS) เป็นคำอธิบายสั้นๆ ขององค์ประกอบแนวดิ่งในระดับต่าง ๆ ในช่องจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ผลงาน และปัจจัยหรือกิจกรรมและทรัพยากร
 2. ตัวชี้วัด (Objectively Verifiable Indicators: OVI) เป็นดัชนีพิสูจน์ความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นข้อความสั้นๆ ที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้นประสบความสำเร็จดังข้อกำหนดที่ระบุไว้ในคำสรุปแล้ว ตัวชี้วัดความสำเร็จของคำสรุปแต่ละตัวอาจมีได้หลายอย่างหรือหลายตัว
 3. แหล่งข้อมูล และ/หรือวิธีพิสูจน์ (Means of Verification: MOV) รายละเอียดของช่องนี้จะเกี่ยวข้องกับวิธีการวัดซึ่งเป็นสิ่งที่จะบอกว่าตัวชี้วัดความสำเร็จนั้นได้มาอย่างไร จากไหน เช่น จากการสำรวจหรือจากแหล่งสถิติ หรือแหล่งข้อมูลใดบ้าง
 4. เงื่อนไขของความสำเร็จ (Important Assumption: IA) หรือข้อกำหนดเบื้องต้น (Prerequisite) เป็นการกล่าวถึงสิ่งที่คาดหวัง เพื่อสนับสนุนว่าความสำเร็จที่ระบุไว้ในคำสรุปนั้นสามารถที่จะเกิดขึ้นตามที่ได้วางแผน ถ้ามีสภาพแวดล้อมหรือมีลักษณะเป็นไปตามเงื่อนไขที่กล่าวไว้

ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนในระดับต่าง ๆ โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงตรรกวิทยา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7-5: รูปแบบและส่วนประกอบโดยทั่วไปในตาราง Logframe

รายการสรุป (NS)	ตัวชี้วัด (OVI)	แหล่งและวิธีพิสูจน์ (MOV)	เงื่อนไข (IA)
เป้าประสงค์ (Goal)	สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือการเปลี่ยนแปลงที่บอกว่าบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวม	แหล่งข้อมูล หรือวิธีการ พิสูจน์ความสำเร็จ	สภาพที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสำเร็จตามเป้าประสงค์
สรุปวัตถุประสงค์ (Purpose)	ผลลัพธ์หรือสภาพการณ์เมื่อมีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์	แหล่งข้อมูล หรือวิธีการที่จะตรวจสอบได้ว่างานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	สภาพการณ์ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์มีส่วนสัมพันธ์กับเป้าประสงค์
สรุปผลงาน (Outputs) หรือผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ	สภาพการณ์หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผลงานหรือผลผลิต	แหล่งข้อมูล หรือวิธีการ ตรวจสอบผลงานหรือผลผลิต	สภาพการณ์ที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนกันระหว่างผลงานและวัตถุประสงค์ของโครงการ
สรุปกิจกรรม (Activities) หรือวิธีการดำเนินงาน	สิ่งที่แสดงว่าได้ทำกิจกรรมนั้นๆ เกิดขึ้นจริง	แหล่งข้อมูล เช่น รายงาน สังเกตการณ์ โดยมีวิธีการตรวจสอบว่าได้ดำเนินการจริง	ข้อกำหนดในแต่ละส่วนหรือสภาพการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าเงื่อนไขดังกล่าวช่วยให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จได้
สรุปปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือทรัพยากร	รายการปัจจัยนำเข้าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	แหล่งแสดงรายการเพื่อยืนยันว่าได้รับปัจจัยนำเข้ดังกล่าวจริง	ข้อกำหนดการได้มาของปัจจัยนำเข้าต้องสอดคล้องกับกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7.5.1.2 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ 5 ปี (พ.ศ. 2562 – 2566) และแผนปฏิบัติการประจำปีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละปีงบประมาณ (พ.ศ. 2562 – 2566) เพื่อแสดงประเด็นการวิเคราะห์การให้ความสำคัญที่แตกต่างกันผ่านการใช้งบประมาณตามงบดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ โดยวิเคราะห์ใน 4 มิติ ได้แก่

- (1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC
- (2) งบประมาณ (ทั้งกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณจริง)
- (3) จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ
- (4) ความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้กลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และสรุปให้เห็นภาพรวมของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี

ในแต่ละปีงบประมาณ

7.5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการผ่านโครงการในพื้นที่ EEC สามารถประยุกต์ใช้แนวทางและกรอบหลักเกณฑ์ ในการติดตามประเมินผลภาพรวม โดยใช้เครื่องมือ อาทิ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในเชิงมิติสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) เป็นต้น โดยมีหลักการ ดังนี้

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงในเชิงมิติสมดุล (Balanced Scorecard: BSC)

หลักการ Balanced Scorecard ของ Kaplan และ Norton ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้วัด และประเมินผลแผนงานและองค์กร รวมถึงใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงาน โดยจะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบหลักเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในทุกปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 ซึ่งมุ่งมองความสมดุล (Balance) Balance Scorecard ในการวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ และมีองค์ประกอบของเกณฑ์การวัดผลใน 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ (Effectiveness Perspective)

เกณฑ์การประเมินนี้เป็นมุมมองด้านความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผลลัพธ์ภายหลังการดำเนินงาน อาทิ ผลสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้น การเบิกจ่ายงบประมาณ และการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นต้น เพื่อทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในภาพรวม และข้อพึงพัฒนาในอนาคต

2. ด้านคุณภาพการให้บริการ (Stakeholders Perspective)

เกณฑ์การประเมินนี้เพื่อศึกษาระดับทัศนคติและมุมมองด้านความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC ที่มีต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงแก้ไขในทัศนคติเชิงลบ ขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม การให้บริการของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ

3. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Management Perspective)

เกณฑ์การประเมินนี้เป็นมุมมองเพื่อศึกษาถึงระบบการจัดการและการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC ตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ เพื่อทราบถึงจุดแข็ง ตลอดจนข้อพึงปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นของระบบการจัดการ อาทิ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ การจัดโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ การประชาสัมพันธ์ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการรับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

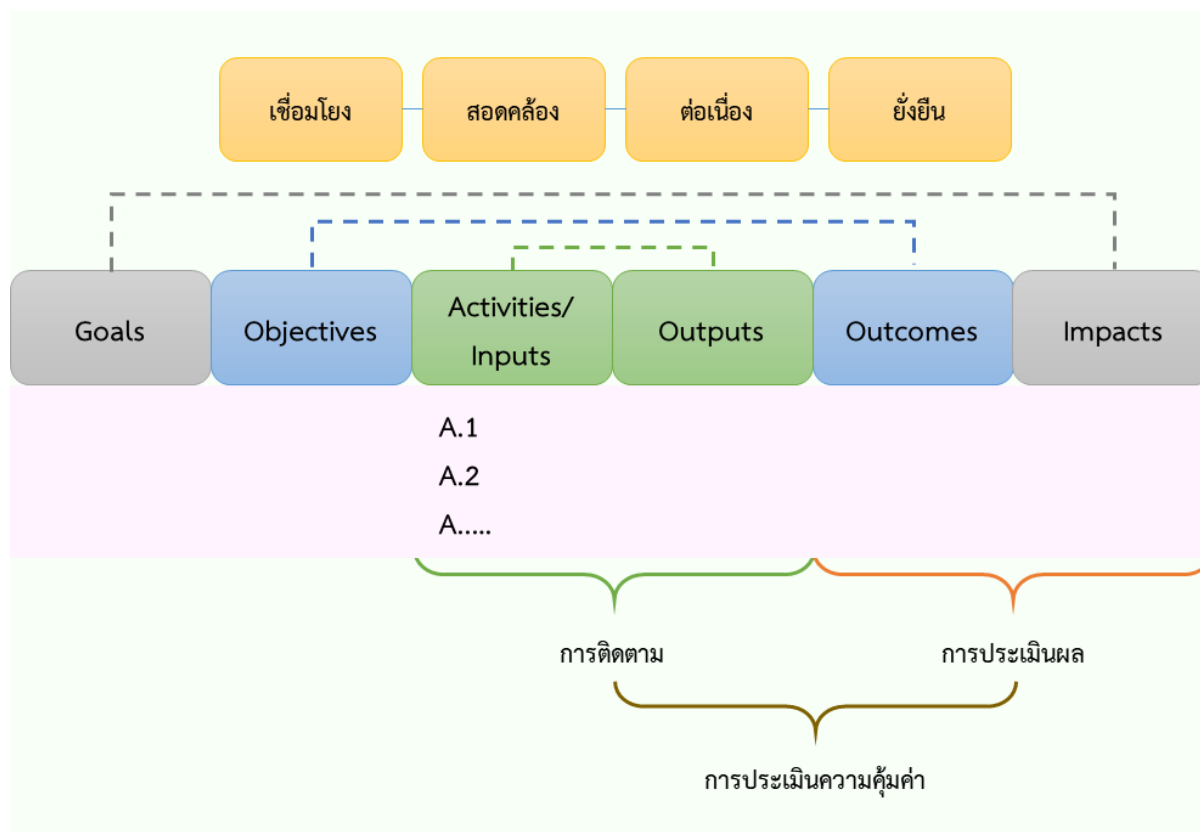
เกณฑ์การประเมินนี้เพื่อศึกษาการดำเนินงานพัฒนาด้านความรู้โดยเฉพาะแก่บุคลากรผู้ดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ EEC เพื่อทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในอนาคตและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

7.5.3 การประเมินผลการดำเนินโครงการและกิจกรรม

การประเมินผลระดับโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงประโยชน์จากการดำเนินโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดขึ้น เพื่อประเมินความคุ้มค่าทั้งในส่วนของงบประมาณ การบริหารจัดการโครงการ การบริหารจัดการทรัพยากร โดยมีแนวทาง ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากการศึกษาและทำฐานข้อมูลทั้งทุติยภูมิและปฐมภูมิ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การวิเคราะห์กิจกรรมการดำเนินงาน (Activities) ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรในแต่ละประเภทเพื่อให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการ
- วิเคราะห์ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Outputs) จากปัจจัยนำเข้าและกิจกรรมดำเนินงาน ได้มาซึ่งทั้งจำนวน ขนาด ทิศทาง ตามที่ต้องการ หรือเป็นไปตามตัวชี้วัดมากน้อยอย่างไร
- วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes) จากการดำเนินงานซึ่งจะเป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นในระยะปานกลาง (Medium-term) ที่มีต่อระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ EEC ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องที่มาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ (Objectives)
- วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impacts) จากผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ได้ผลกระทบเกิดขึ้นในระยะยาว (Long-term) และบรรลุเป้าหมายของโครงการ (Goals)

แผนภาพที่ 7-3: กรอบการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเชื่อมโยงและสอดคล้อง (Linkage and Consistent)

การดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์กันของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการตามแนวทาง รูปแบบและเครื่องมือการให้คะแนนและประเมินโครงการตามหลักสากล เพื่อนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสม ได้แก่ หลักเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา (Development Assistance Committee: DAC) ที่จัดทำโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ซึ่งจะเริ่มจากการประเมินสถานะปัจจุบันของโครงการ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจ โดยการตรวจสอบใน 3 ด้านคือ

- 1) การตรวจสอบด้านผลการปฏิบัติการ (Performance)
- 2) การตรวจสอบกระบวนการดำเนินโครงการ (Implementation Process)
- 3) การตรวจสอบความเป็นเหตุเป็นผลของโครงการ (Causality)

ทั้งนี้ กรอบแนวทางการประเมินผลระดับโครงการ/กิจกรรม ใช้หลักเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา (Development Assistance Committee: DAC) ที่จัดทำโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ซึ่งประกอบด้วย 5 หลักเกณฑ์หลัก ดังต่อไปนี้

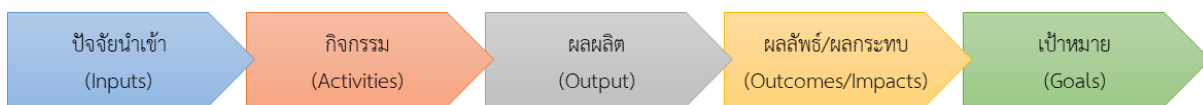
1. **เกณฑ์ความสัมพันธ์กัน (Relevance)** เป็นการวัดระดับของความสอดคล้องกันระหว่างโครงการ/กิจกรรม ภายใต้อุตสาหกรรม กับลำดับความสำคัญของนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และ/หรือ แผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์อันสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ EEC และบริบทของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ตลอดจนผู้ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงตามพันธกิจที่มีการตั้งไว้
2. **เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness)** พิจารณาผลลัพธ์ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์
3. **เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency)** วัดผลผลิต (outputs) (ทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ) เปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (inputs) ทั้งในด้านระยะเวลา งบประมาณ และจำนวนบุคลากร
4. **เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)** การเปลี่ยนแปลงจากโครงการ (ทั้งทางบวกและลบ) (ทางตรงและอ้อม) (ตั้งใจและไม่ตั้งใจ)
5. **เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability)** วัดประโยชน์ที่ได้จากโครงการจะมีความต่อเนื่อง และองค์ความรู้ ตลอดจนทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถดำรงอยู่กับแรงงานได้ในระยะยาว

7.5.4 การประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

การประเมินผลกระทบโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ สามารถใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomic Model) แบบจำลองดุลยภาพทั่วไป (CGE Model) ในระดับประเทศ มูลค่าทางเศรษฐกิจ (GDP) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (Long-term growth) การขยายศักยภาพการผลิต (Potential output) การจ้างงาน ผลผลิตภาพของแรงงานและผลผลิตภาพของทุน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ แนวทางของการสร้างตัวชี้วัดในกระบวนการประเมินมูลค่าสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนตาม **ห่วงโซ่มูลค่าของผลลัพธ์/ผลกระทบ (Impact Value Chain)** ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 7-4: องค์ประกอบของห่วงโซ่มูลค่าผลลัพธ์/ผลกระทบ



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์ห่วงโซ่มูลค่าของผลลัพธ์/ผลกระทบ (Impact Value Chain) เป็นการแจกแจงองค์ประกอบของโครงการ/กิจกรรม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่ดำเนินการเพื่อประเมินมูลค่าผลลัพธ์/ผลกระทบ (Impact Assessment) ที่แปลงเป็นมูลค่าทางการเงิน (Monetized outcome/impact) ซึ่งสะท้อนจากเป้าหมาย (Goals) ตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงานตามยุทธศาสตร์ โดยวัดมูลค่าผลตอบแทนจากการลงทุนและการสร้างมูลค่าตลอดเวลา (Value creation overtime) โดยประยุกต์หลักตรรกะตามทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of change) ซึ่งจะสามารถอธิบายได้ว่าโครงการ/กิจกรรม ดังกล่าวที่จัดทำขึ้นจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดบ้างต่อผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บทที่ 8

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สินค้าและบริการในโลกของอนาคตมีการแข่งขันรุนแรง รวมทั้งต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสูง ดังนั้นหากประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ บนฐานความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม (First S-curve) ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแห่งอนาคต (New engine of growth) สู่การสร้างการเติบโตที่เร่งขึ้นตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ที่มีศักยภาพสูง (New S-curve) ทั้งนี้ การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ นอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้นั้น ปัจจัยที่สำคัญมากคือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) โดยเฉพาะการที่ประเทศกำลังก้าวสู่กับดักรายได้ปานกลาง (Middle income trap) การพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

กว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในยุคการเคลื่อนย้ายเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ขยายตัว โดยอาศัยจำนวนแรงงานที่มีอยู่เหลือเฟือในภาคเกษตรกรรม ที่พร้อมจะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมตามการลงทุนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัวสูงมาอย่างต่อเนื่อง จัดได้เป็นยุคทองของภาคอุตสาหกรรมและแรงงานในขณะนั้น สถาบันการศึกษาจัดหาแรงงานที่ตลาดแรงงานในขณะนั้นต้องการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะแรงงานที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตอุตสาหกรรม แต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างตลาดแรงงานในปัจจุบัน เนื่องจากค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น การเปิดประเทศของประเทศเพื่อนบ้าน ความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยมากยิ่งขึ้น การลดลงของประชากรวัยทำงานของไทย ปัจจัยเหล่านี้นำมาซึ่งความได้เปรียบในเชิงพื้นที่ของการเป็นฐานอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยลดลง เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นทำให้ห่วงโซ่การผลิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศจีนก็มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิตของโลกในหลายๆ อุตสาหกรรมและบริการ จากการที่เข้ามาเป็นทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภครายใหญ่ของโลก นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการค้าและบริการครั้งใหญ่ของโลก ประเทศไทยได้รับผลกระทบต่อเนื่องมายังภาคแรงงาน ผ่านทั้งโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแรงงานเริ่มย้ายเข้าสู่ภาคบริการมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพการทำงานและผลตอบแทนที่ดีกว่า จากประเทศที่เคยเป็นประเทศที่มีแรงงานส่วนเกิน กลายเป็นประเทศที่ต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในปัจจุบัน

เทคโนโลยีที่พลิกผัน (Disruptive Technology) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจแบบดั้งเดิม (Traditional Business) ต้องปรับตัวและสูญเสียตลาดให้กับธุรกิจสมัยใหม่ (Modern Business) นอกจากนั้นแล้วทั้งธุรกิจแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ยังต้องเผชิญกับธุรกิจดิจิทัล (Digital Business) ที่มี platform ทางธุรกิจที่แข็งแกร่งและกำลังเติบโตอย่างมาก โดยทั้งธุรกิจ Modern และ Digital มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงและเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น ยิ่งทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนเรื่องกำลังแรงงานในอนาคต โดยต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การคว้าโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียอยู่ในระดับสูง ภายใต้บริบทศตวรรษแห่งเอเชีย (Asian Century) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรายได้ของประชากรในประเทศกำลังพัฒนาขนาดใหญ่ทั้งจีนและอินเดีย ทั้งนี้การเข้ามาของจีนจากนโยบาย One Belt One Road ผ่านทางธนาคารเพื่อการลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแห่งเอเชีย (AIIB) ไทยจะได้รับประโยชน์จากกำลังซื้อของประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนที่เติบโตในระดับสูง ขณะที่กรอบความร่วมมือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับอนุภูมิภาคและระดับภูมิภาคที่มีจำนวนมาก จะยังเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและโครงการโครงสร้างพื้นฐานที่สร้างความเชื่อมโยงร่วมกันในภูมิภาค นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง (Middle Income) และการเติบโตของอัตราความเป็นเมือง (Urbanization) ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญอีกเช่นกัน

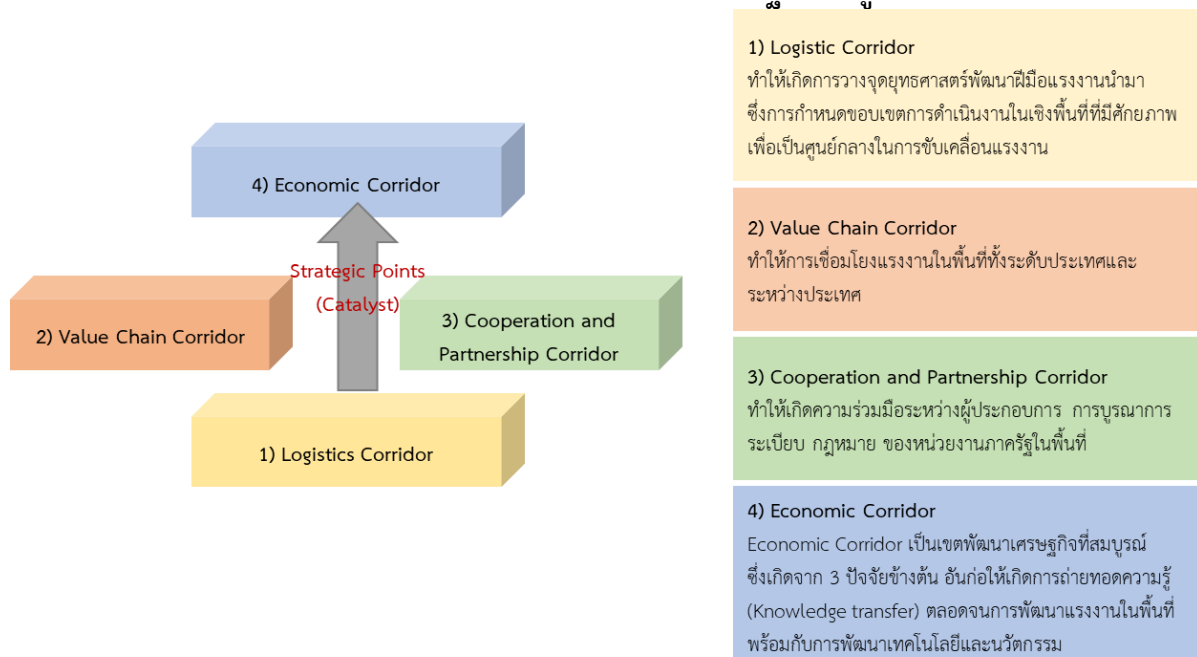
ปัจจุบันการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศยังไม่สามารถบูรณาการความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและจะอยู่ในข้อเสนอแนะต่อไป นอกจากนี้ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างในการขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน คือ ความทับซ้อนของหน้าที่ การกิจ วัฒนธรรมองค์กร และการมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ความเข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาความร่วมมือยังคงหาผลประโยชน์ร่วมอย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่ายยังทำได้ยาก รวมทั้งความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ทำให้เกิดรอยต่อระหว่างช่วงวัยที่ไม่สอดคล้องกัน

ในระยะต่อไปกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำลังคนในพื้นที่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (ปี พ.ศ. 2562 – 2566) ให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีเงื่อนไขที่จำเป็น ดังต่อไปนี้ 1) ความเข้าใจในความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ภาคประชาชน และมีเป้าหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงานไปในทิศทางเดียวกัน 2) สร้างกลไกการมีส่วนร่วมในกลุ่มผู้รับผลประโยชน์ ทั้งผู้ประกอบการ แรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมและกำหนดบทบาทที่ชัดเจน 3) การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การนำกรณีศึกษา และการถอดบทเรียนความสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานในต่างประเทศมาปรับใช้ในพื้นที่เป้าหมายที่มีโครงสร้างการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน 5) ความสำเร็จของการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับสาขาการผลิตเป้าหมายของประเทศ และ เงื่อนไขที่เพียงพอ ดังต่อไปนี้ 1) การจัดสรรงบประมาณต้องให้ความสำคัญกับการต่อเนื่องของกิจกรรม แผนงาน โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ 2) การจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงานเพื่อสร้างระบบสารสนเทศจนนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ (Actionable Intelligent Policy) 3) การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับจะต้องมีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่แรงงานจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพและสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานได้

8.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในเชิงพื้นที่

การพัฒนาเชิงพื้นที่ด้วยการยกระดับฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เป็นการยกระดับฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC ให้มีรูปแบบ จำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนที่สำคัญที่ผลักดันให้เกิด 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) Logistic Corridor คือ การวางจุดยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานนำมาซึ่งการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานในเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพเพื่อเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนแรงงาน 2) Value Chain Corridor คือ การเชื่อมโยงแรงงานในพื้นที่ทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ 3) Cooperation and Partnership Corridor คือการทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ การบูรณาการระเบียบ กฎหมาย ของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ในการพัฒนาความร่วมมือด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งระหว่างภาครัฐกับภาครัฐ และภาคเอกชนกับภาคเอกชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดกระจายผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นร่วมกันในพื้นที่ EEC โดยการกำหนดระเบียบในการดำเนินธุรกิจให้เอื้อต่อทุกฝ่าย อาทิ พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560 เป็นต้น ความตกลงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน สิทธิประโยชน์ในทางด้านภาษีเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสนใจเข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย และ 4) Economic Corridor เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ ซึ่งเกิดจาก 3 ปัจจัยข้างต้น อันก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ตลอดจนการพัฒนาแรงงานในพื้นที่พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แผนภาพที่ 8-1: การยกระดับเป็นแนวระเบียงเศรษฐกิจเต็มรูปแบบ



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8.3 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

- บทเรียนการพัฒนาที่ผ่านมา

ความแตกต่างของขนาดเศรษฐกิจในพื้นที่ 3 จังหวัด EEC ในปี พ.ศ. 2559 ที่มีมูลค่าประมาณ 1.98 ล้านล้านบาท และมีรายได้ต่อหัว 686,169 บาทต่อคนต่อปี ส่วนจังหวัดนอกพื้นที่ EEC มีมูลค่าของขนาดเศรษฐกิจประมาณ 4.82 แสนล้านบาท และมีรายได้ต่อหัว 178,979 บาทต่อคนต่อปี และจากที่ผ่านมารัฐบาลมีการสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในพื้นที่ EEC ซึ่งมุ่งเน้น 3 ปัจจัยสนับสนุนสำคัญ คือ 1) แรงงานทักษะขั้นสูง 2) เทคโนโลยีขั้นสูง และ 3) โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ทำให้มีการสะสมด้านทุนในพื้นที่สูง ขณะที่จังหวัดรอบนอก EEC จะเปรียบเสมือนเป็นประตูหลังบ้าน เพื่อเป็นพื้นที่รองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ปราชินบุรีที่มีนิคมอุตสาหกรรมจำนวนมากเนื่องจากใกล้กับท่าเรือแหลมฉบังและมีเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างพร้อม ทำให้มีความได้เปรียบเมื่อเทียบกับเส้นทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ขณะที่จังหวัดอื่นๆ มีการปรับตัวเพื่อพัฒนาเป็นเมืองที่พัก เมืองที่อยู่อาศัย เมืองการท่องเที่ยว เมืองการค้าข้ามแดน รวมทั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่จังหวัดสระแก้ว และตราด เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้นทั้งจากแรงงานในพื้นที่และแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน

การดำเนินงานของ EEC ที่ผ่านมา มุ่งเน้นการส่งเสริมเกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมที่มีการใช้นวัตกรรมจากทั้งนักลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติเพื่อเป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศและมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ค่อนข้างมาก ทำให้อุตสาหกรรมเดิมในพื้นที่ต้องปรับตัวสูง พื้นที่บางส่วนเกิดผลกระทบต่อนโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น มาบตาพุด พัทธยา เป็นต้น ขณะที่ความรู้ของชุมชนในระดับท้องถิ่นต่อการปรับตัวยังไม่สูงนัก อนึ่ง ความแตกต่างด้านเทคโนโลยีของไทยและเพื่อนบ้าน อาทิ เมียนมา สปป.ลาว เวียดนาม และกัมพูชา ทำให้การส่งเสริมห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมขั้นสูงจะเป็นโอกาสความร่วมมือกับเพื่อนบ้านในอนาคตต่อไป

สำหรับจังหวัดอื่น ๆ รอบนอก EEC อาทิ สระแก้ว ตราด เป็นจังหวัดที่มีเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและการเป็นจังหวัดชายแดนทำให้มีกิจกรรมการค้าข้ามแดน แต่ทั้งสองพื้นที่ยังมีข้อจำกัดอย่างมากในเรื่องที่ดินอันมีผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและโครงสร้างพื้นฐาน อย่างไรก็ตามความใกล้ชิดด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ทำให้สามารถสร้างความเชื่อมโยงการท่องเที่ยวร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านได้ แต่ต้องปลดล็อกมาตรฐานการให้บริการกับเพื่อนบ้านและระยะห่างของแหล่งท่องเที่ยว และแม้ว่าจะมี “โครงการจัดตั้งระเบียงผลไม้ภาคตะวันออก (Eastern Fruit Corridor)” ซึ่งนับเป็นโอกาสด้านรายได้แก่เกษตรกรในพื้นที่ และการทำ MOU ร่วมกับอาเซียนเพื่อจำหน่ายสินค้าและเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตลาดกับจีน ส่งผลต่อระดับราคาสินค้าผลไม้ให้ปรับสูงขึ้น แต่การจัดการปัญหาพ่อค้าคนกลางและการรักษามาตรฐานผลไม้ยังต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสมต่อไป รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงเมื่อตลาดถึงจุดอิ่มตัว

● การเชื่อมโยงที่ยังขาดหาย (Missing Link) และโอกาสแห่งอนาคต

การสะสมทุนในพื้นที่ EEC ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและการลงทุนภาคเอกชนทำให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการลงทุนครบครัน อย่างไรก็ตามก็ตีพบว่าในพื้นที่หลายจังหวัด อาทิ ชลบุรี ระยอง สระแก้ว มีผังเมืองที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรมเนื่องจากการประกาศเป็นพื้นที่เกษตรทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มพื้นที่ หรืออยู่ในช่วงรอประกาศผังเมืองใหม่ทำให้เอกชนชะลอการลงทุน นอกจากนี้กิจกรรมทางเศรษฐกิจใน EEC ถูกขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ปัจจุบันมีการนำเข้าชิ้นส่วนจากประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) เข้ามาประกอบในโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ EEC เพื่อส่งออกผ่านท่าเรือแหลมฉบัง รวมถึงสินค้าอื่น และมีการนำเข้าสินค้าเกษตรจากประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) อาทิ มันสำปะหลัง เข้ามาแปรรูปในสระแก้ว เมื่อวัตถุดิบในพื้นที่ขาดแคลนด้านการส่งออกมีการส่งออกสินค้าอุปโภคบริโภคและอาหารสัตว์ไปยังประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น กัมพูชา เป็นต้น) ผ่านสระแก้วและตราด ดังนั้น การพัฒนาแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

แผนภาพที่ 8-2: แผนการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



ที่มา: มุลินธิ สวค. (2561)

8.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา เป้าหมายหลักเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

8.4.1 โครงสร้างพื้นฐาน อุตสาหกรรม และแรงงาน

การกระจายโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสะสมทุนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ภาครัฐให้ความสำคัญกับการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ทั้งนี้สภาพความพร้อมของพื้นที่ในการพัฒนามีอยู่สูงมาก ด้วยการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของพื้นที่ที่เป็นพื้นที่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ รวมทั้งการยอมรับและการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในพื้นที่ดังนี้

โครงสร้างพื้นฐานที่ต้องเพิ่มเติม	ประเภทอุตสาหกรรม	ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1) โครงการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินภาคตะวันออก (Aerotropolis) 2) โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (สุวรรณภูมิ ดอนเมือง อู่ตะเภา) 3) โครงการพัฒนาท่าเรือมาบตาพุด (เฟส 3) 4) โครงการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง (เฟส 3) 5) โครงการศูนย์ซ่อมอากาศยานอู่ตะเภา 6) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd)	5 อุตสาหกรรมเดิม ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) 4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) 5 อุตสาหกรรมใหม่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) 2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)	● แรงงานกลุ่มกึ่งทักษะ และทักษะเฉพาะด้านโดยเฉพาะกลุ่มช่าง/กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกย่องคุณภาพของแรงงาน และสร้างวัฒนธรรมและทัศนคติในการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานให้กับผู้ประกอบการ ● แรงงานต่างด้าวตาม MOU เพื่อเป็นแรงงานกลุ่มไร้ทักษะในภาคเกษตรกรรม/ กรรมการจัดทำงานบริหารและจัดการทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของแรงงานต่างด้าว อำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตหรือการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและการเดินทางไปกลับภูมิลำเนา ● แรงงานไทยผู้สำเร็จการศึกษาด้านโลจิสติกส์/ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำฐานข้อมูลและวางแผนเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงสร้างพื้นฐาน ที่ต้องเพิ่มเติม	ประเภทอุตสาหกรรม	ลักษณะของแรงงานที่ต้องการ/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) 4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) 5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)	โดยจะต้องมีการสร้าง platform ของข้อมูลพื้นฐาน (basic data) เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาระบบสารสนเทศ (information system) ที่ใช้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ● แรงงานทักษะขั้นสูง/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● แรงงานกลุ่มช่างและวิศวกร ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งนักบินช่างอากาศยาน และบุคลากรเฉพาะทาง อาทิ เจ้าหน้าที่บังคับการบิน เจ้าหน้าที่งานอำนวยความสะดวกบิน/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ● สำหรับอาชีพที่มีความต้องการในอนาคต ได้แก่ Data scientist Financial Engineering Legal Engineering วิศวกรรมหุ่นยนต์ แพทย์ด้านความงาม นักพัฒนาแอปพลิเคชัน/ โปรแกรมเมอร์ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ OS ระบบปฏิบัติการ ดิจิทัล/ นักแปลภาษา นักชีวเคมี และ Circular Innovator/ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดเตรียมกำลังคน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

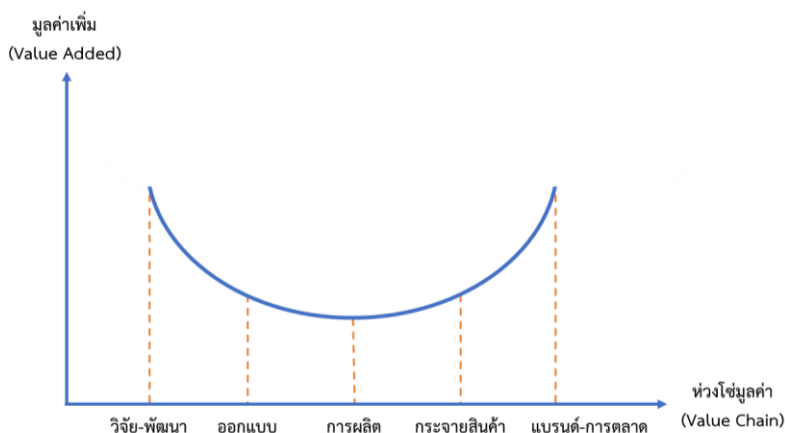
8.4.2 นโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

● การวางแผนกำลังแรงงานและแรงงานต่างด้าว

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ส่งผลให้กำลังแรงงานในตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมส่งผลให้แรงงานต้องเร่งพัฒนาทักษะความชำนาญที่หลากหลาย การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีการวางแผนด้านกำลังแรงงานทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ควรจัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ให้อยู่ภายใต้ “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” หรือ “สถาบันการจัดการด้านอุปทาน (Supply Management Institute)” ซึ่งมีบทบาทเพื่อจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน ค้นหาช่องว่างของการพัฒนาทักษะกำลังคนและกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน จัดทำหลักสูตรและมาตรฐานสมรรถนะที่สำคัญ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือในมิติต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าว (Unskill) ในท้องถิ่นได้อย่างมีมาตรฐาน การมีบทบาทด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งระดับขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต (Career Path) ปรับลดค่านิยมของอาชีพในรูปแบบเดิมที่ไม่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างแท้จริงในระยะยาว และค่าเสียโอกาสจากการเปลี่ยนเส้นทางการศึกษา

หากพิจารณาสัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่าดังแผนภาพจะพบว่า มูลค่าเพิ่ม (Value Added) ในขั้นของห่วงโซ่มูลค่าของกิจกรรมการผลิตในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะอยู่ในช่วงการวิจัยและพัฒนา (R&D) และการสร้างแบรนด์-การตลาด ดังนั้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในท้องถิ่นจะเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการยกระดับแรงงานท้องถิ่นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) จึงต้องสร้างความมีส่วนร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อดึงดูดธุรกิจที่มีความทันสมัยตรงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีความสำคัญกับการยกระดับห่วงโซ่มูลค่า (Move up value chain) ด้วยการเข้าไปสนับสนุนในกิจการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและตำแหน่งที่มีมูลค่าเพิ่มสูงของห่วงโซ่มูลค่า

แผนภาพที่ 8-3: สัดส่วนมูลค่าเพิ่มในแต่ละห่วงโซ่มูลค่า



ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประเทศกำลังพัฒนาที่มีรายได้สูง (Upper Income Developing Country) และมีอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำและกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย แรงงานในประเทศ ขยับจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการผลิตเข้าสู่อุตสาหกรรมบริการเต็มรูปแบบ ทำให้เกิดการ ขาดแคลนแรงงานทักษะและไร้ทักษะจำนวนมาก ในส่วนของแรงงานไร้ทักษะบางส่วนยังต้องพึ่งพาแรงงาน จากประเทศเพื่อนบ้าน จึงควรมีการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการบริหารแรงงานต่างด้าว อย่างเท่าเทียม ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้จากแรงงานต่างด้าวทักษะสู่แรงงาน ไทยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงต้องดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลในมิติต่าง ๆ อาทิ ปริมาณและ คุณภาพของแรงงานต่างด้าวในสาขาต่าง ๆ วีซ่า (VISA) การเลือกสาขาอาชีพสงวน กระบวนการขอใบอนุญาต ทำงาน (Work permit) ก็ต้องมีการจัดทำสถิติที่พร้อมวิเคราะห์ได้อย่างทันท่วงที

● การจัดทำฐานข้อมูลแรงงาน

การนำเทคโนโลยีการประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก (Big data System) ทั้งฐานข้อมูลส่วนบุคคล ปริมาณและคุณภาพ ความถนัด ประสบการณ์ ทักษะ การว่างงาน การเปลี่ยนงาน การมีงานทำ สาขา อาชีพ ฯลฯ จะสามารถทำแผนที่แรงงานที่มีการวิเคราะห์แบบ Real-time ทำให้การแก้ปัญหาและการวางแผน แรงงานได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

● การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

เพื่อให้แรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีปัจจัยสำคัญในระยะยาวเพื่อจูงใจให้แรงงานมีหลักประกันสังคมที่มั่นคงคือ การสร้างเงินออมในระยะยาวให้กับแรงงาน ผ่านทางกองทุนต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราก้าวหน้า กองทุนการออมแห่งชาติในอัตราพิเศษ สำหรับพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการอบรมทักษะที่จำเป็นในการวางแผนชีวิต อาทิ การลงทุน การวางแผน การเงิน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ โครงการสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและสร้างนวัตกรรมด้วยสิทธิบัตร. กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร โครงการสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและสร้างนวัตกรรมด้วยสิทธิบัตร. กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ โครงการสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและสร้างนวัตกรรมด้วยสิทธิบัตร. กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ โครงการสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและสร้างนวัตกรรมด้วยสิทธิบัตร. กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์และแนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการด้านทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรม Intellectual Property Innovation Driven Enterprise (IP IDE Center). กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์และแนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการด้านทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรม Intellectual Property Innovation Driven Enterprise (IP IDE Center). กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์และแนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมดิจิทัล โครงการพัฒนาผู้ประกอบการด้านทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรม Intellectual Property Innovation Driven Enterprise (IP IDE Center). กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพย์สินทางปัญญา (2560). รายงานการวิเคราะห์และแนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการด้านทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรม Intellectual Property Innovation Driven Enterprise (IP IDE Center). กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2561). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมดิจิทัลและหุ่นยนต์อุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจสู่อนาคต (New Engine of Growth). กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) (พ.ศ.2560-2569). กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงแรงงาน. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนวัยทำงานของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน. (2561). *นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน. (2559). *แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงอุตสาหกรรม (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555 – 2574*. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

กระทรวงแรงงาน (2559). *แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)*. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560-2564)*. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2558). *รายงานคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพคนวัยทำงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ วาระปฏิรูปที่ 16 เรื่องการปฏิรูประบบการจัดการศึกษา วาระปฏิรูปที่ 17 เรื่องการปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาโดยรวมทุกช่วงชั้นการศึกษา วาระปฏิรูปที่ 18 เรื่องการปฏิรูประบบการเรียนรู้*. สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (2560). *รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบิน ของประเทศไทย ปี 2560*.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ, ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีแห่งชาติ, สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2554). *กรอบนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย (พ.ศ. 2555-2567)*. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558). *วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน*. สำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561). *แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)*. กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2560). *สมุดปกขาว “อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ของประเทศไทย”*. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สำนักงานเพื่อการพัฒนาการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2561). (ร่าง) *แผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. สำนักงานเพื่อการพัฒนาการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.

สำนักงานเพื่อการพัฒนาการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2561). (ร่าง) *แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนักงานเพื่อการพัฒนาการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.

สำนักงานเพื่อการพัฒนาการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2561). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.eeco.or.th. (สืบค้นข้อมูลวันที่ 15 ตุลาคม 2561)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2560). *10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต*. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักวิชาการ (2561). *ความต้องการแรงงานไทย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2521-2570)*. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ 1/2560 เรื่อง หลักเกณฑ์การส่งเสริมการลงทุนภายใต้พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560. (2561, 23 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 256ง. หน้า 30-31

ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ 1/2561 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่ 1/2560. (2561, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 256ง. หน้า 33

ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
ที่ 2/2561 เรื่อง แนวทางการสนับสนุนการนำผลงานวิจัยและพัฒนามาต่อยอดผลิตในเชิงพาณิชย์.
(2561, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 256ง. หน้าที่ 32

ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
ที่ 2/2561 เรื่อง แนวทางการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย,
(2561, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 256ง. หน้าที่ 33

พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561. (2561, 14 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.
เล่ม 135 ตอน 34ก. หน้าที่ 1-33.

พระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2560,
(2560, 13 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอน 19ก. หน้าที่ 1-11.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<http://home.dsd.go.th/loei/about.html>

พัชรินทร์ คำเจริญ. (2547). *ศูนย์ข้อมูลกฎหมายกลาง*. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

International Data Corporation (2017) (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://www.idc.com>
(สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2561)

Lawrence G. Hrebiniak (2005). *“Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change”*, (Pearson Education, Inc : Wharton School Publishing. 2005)

Robert H. Waterman, Thomas J. Peters and Julien R. Phillips (1980). *“Structure is not organization”*, Business Horizons, 1980, vol. 23, issue 3, 14-26.

Stufflebeam and Shinkfield. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. John Wiley and Son, Inc.

World Economic Forum (2017). *The Travel and Tourism Competitiveness Report 2017*. World Economic Forum

ภาคผนวก

สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและผู้บริหาร
ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC

ภาคผนวก
สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและผู้บริหาร
ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ EEC

1. บริษัท สยามเอทีอุตสาหกรรม จำกัด
ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณอนันต์ กิตติพงษ์พงศ์



- เกี่ยวกับบริษัท

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีสัดส่วนโครงสร้างการร่วมลงทุนเป็นชาวญี่ปุ่นร้อยละ 71 และเป็นชาวไทยและชาติอื่น ๆ ร้อยละ 29 ปัจจุบันมีจำนวนแรงงาน 770 คน เป็นโครงสร้างแรงงานชาวไทยทั้งหมดวุฒิการศึกษาระดับ ม. 6 เป็นอย่างน้อย ซึ่งถือว่าเป็น Skilled Labor

- แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม

บริษัทเริ่มมีนโยบายการผลิตชิ้นส่วนเครื่องบินมากขึ้น จากเดิมที่มีเพียงการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพียงอย่างเดียว และเริ่มปรับตัวด้านโลจิสติกส์มากขึ้น

- ความต้องการและแนวโน้มการจ้างงาน

- 1) ปัจจุบันจำนวนแรงงานค่อนข้างคงที่ มีการหมุนเปลี่ยนระหว่างแรงงานในบริษัทบ้างแต่ไม่มากนัก
- 2) บริษัทเริ่มมีช่องว่างของกำลังแรงงานตามช่วงอายุ คือกระจุกที่ช่วงอายุน้อย และอายุมาก ขณะที่ช่วงอายุวัยกลางคนมีค่อนข้างน้อย

- **การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น**
 - 1) แรงงานไทยต้องฝึกเรื่องทัศนคติในการทำงาน ระเบียบการทำงาน ตลอดจนวัฒนธรรมของบริษัทที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้
 - 2) ส่งเสริมให้แรงงานปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมากขึ้น
- **ข้อเสนอแนะ**
 - 1) ภาครัฐมีการสื่อสารอยู่โดยตลอดว่ายังต้องการแรงงานในระดับ ปวช. ปวส. แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานจริงยังมีน้อย และแรงงานก็ไม่ได้เพิ่มมากขึ้นนัก
 - 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจ้างวิทยากร จัดทำหลักสูตร และเดินสายให้การอบรมที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC ซึ่งมีโรงงานและจำนวนแรงงานค่อนข้างมาก
 - 3) อย่างไรก็ตาม บริษัทเอกชนมักมีหลักสูตรของตนเองที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และว่าจ้างให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาอบรมในบริษัทมากกว่าการจัดส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก

2. บริษัท ไมย์เออร์ อินดัสตรี จำกัด
ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณคมกฤษณ์ วงษ์กวีวัฒนกุล
คุณพิมพ์ผดดา จรูญโกศทรัพย์



● เกี่ยวกับบริษัท

บริษัททำการผลิตเครื่องครัวอันดับ 1 จากอเมริกา ซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่สหรัฐอเมริกา สำหรับตลาดที่สำคัญของบริษัทคือ การส่งออกร้อยละ 99.99 ไปยังต่างประเทศ แบ่งเป็น 1) ส่งออกไปยังอเมริกา ร้อยละ 60 – 70 2) ส่งออกไปยังยุโรปและอังกฤษ ร้อยละ 30

ที่ผ่านมามีโครงสร้างทางการตลาดมายังกลุ่มประเทศเอเชียมากขึ้น อาทิ การเข้าไปตั้งบริษัทและโรงงานในประเทศอินเดีย ประเทศเวียดนาม เป็นต้น อย่างไรก็ตามแนวโน้มการส่งออกในระยะหลังเริ่มลดลง

ปัจจุบันบริษัทมีจำนวนพนักงานระดับโรงงาน 2,300 คน ซึ่งเป็นคนไทยทั้งหมด ขณะที่ระดับที่สูงขึ้นมาอาจเป็นชาวต่างประเทศบ้าง ประมาณ 10 คน

สำหรับทักษะของแรงงานบริษัท แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ

- 1) กลุ่มที่แรงงานโรงงาน จบการศึกษาระดับ ม.6 ขึ้นไป (Skilled Labor)
- 2) กลุ่มแรงงานในระดับปวช.และปวส.
- 3) กลุ่มแรงงานออฟฟิศ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (Skilled Labor) เปิดรับสมัครจากของบริษัทเอง มีส่วนน้อยที่เปิดผ่านบริษัทกลาง
- 4) กลุ่มแรงงานไม่มีทักษะ ซึ่งเป็นส่วนน้อย อาทิ แม่บ้าน (Unskilled Labor) ส่วนใหญ่จะมีการจ้างบริษัทเป็น sub-Contact มากกว่า

- **แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม**

บริษัทมีการนำหุ่นยนต์มาปรับใช้ตั้งแต่ 10 ปีที่แล้ว และเริ่มนำมาใช้มากขึ้นในระยะหลัง อาทิ การนำมาพ่นสี การนำมาใช้ในเรื่องที่เป็นอันตรายมากกว่าการนำมาใช้ทดแทนแรงงานที่มีอยู่เดิม กล่าวคือ แรงงานที่บริษัทจะทำงานร่วมกับหุ่นยนต์หรือเครื่องจักรมากกว่าการนำมาใช้ทดแทน ทั้งในระดับการควบคุมเครื่อง และระดับที่สูงกว่า

- **ความต้องการและแนวโน้มการจ้างงาน**

เนื่องจากบริษัทมีอัตราการเปลี่ยนงานของแรงงานน้อย อายุงานเฉลี่ยของแรงงานมากกว่า 10 ปี ส่งผลให้ส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างงานที่ค่อนข้างทรงตัว ไม่ได้ปรับเพิ่มมากขึ้นนัก ยกเว้นในกรณีที่มีการสั่งซื้อสินค้ามากขึ้นและต้องส่งออก จึงจะต้องการแรงงานในโรงงานเพิ่มขึ้น แต่ส่วนมากจะปรับขึ้นลงตามยอดการสั่งซื้อมากกว่า สำหรับความต้องการของบริษัทดังนี้

- 1) แรงงานระดับ ปวช. ปวส. ซึ่งค่อนข้างขาดแคลน และแรงงานมักเป็นคนต่างจังหวัดทำให้มีแนวโน้มการออกจากงานบ่อย อีกทั้งปัจจุบันมีแนวโน้มศึกษาในระดับปริญญาตรีมากขึ้นด้วย
- 2) วิศวกรเครื่องกล ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญในเรื่องเครื่องจักร การนำมาอบรมจะได้เปรียบมากกว่าวิศวกรอื่น ๆ เพราะมีพื้นฐานอยู่แล้ว

- **การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น**

- 1) แรงงานในกลุ่มปวช. ปวส. ที่ได้รับการอบรมการทำงานกับเครื่องจักรจริง
- 2) วิศวกรเครื่องกลต้องมีพื้นฐานความรู้พื้นฐานเครื่องจักรอย่างดี หากมีความรู้เรื่องภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่นก็จะเป็นผลต่อบริษัทต่อการสื่อสาร
- 3) แรงงานทุกกลุ่มต้องมีความชำนาญ และมีความสามารถและความกล้าในการปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ ให้เร็วมากขึ้น และควรมีเน้นให้มีความกระตือรือร้นต่อการฝึกและพัฒนาทักษะเพราะส่วนใหญ่จะไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง
- 4) แรงงานควรมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย (Multitasking)

- **ข้อเสนอแนะ**

- 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีความร่วมมือกับการบริษัทเอกชน ในการนำแรงงานเข้ามาฝึกทักษะที่แรงงานโดยตรงมากกว่าการให้บริษัทเอกชนไปอบรมแรงงาน ซึ่งอาจมีการออกแบบหลักสูตร และใช้บริษัทเป็นสถานที่ฝึกทักษะเป็นต้น
- 2) ที่ผ่านมามีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ อาทิ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แต่ความร่วมมือในระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษายังไม่มีความร่วมมือ ซึ่งเป็นกลุ่มที่หายากและต้องการแรงงาน
- 3) ควรมีมาตรฐานของใบรับรองทักษะแรงงานในประเด็นต่าง ๆ กระตุ้นให้แรงงานเข้ารับการอบรมมากขึ้น

3. บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณจิระพงษ์ วินิชบุตร กรรมการผู้จัดการ (สำนักงานใหญ่)

• สถานการณ์การลงทุนในพื้นที่ภาคตะวันออก

กลุ่มทุนญี่ปุ่นได้มีการเคลื่อนย้ายไปใช้ประเทศเพื่อนบ้าน (เวียดนาม กัมพูชา) ในการเป็นฐานการผลิต ซึ่งทั้ง 2 ประเทศมีจุดเด่นที่เหมือนกันคือ เป็นตลาดที่อยู่ในช่วงเริ่มต้น คล้ายกับประเทศไทยใน 30 ปีก่อน มีความต้องการสินค้าอุปโภคบริโภคสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เวียดนามมีกำลังแรงงานมาก และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพเพราะเวียดนามส่งเสริมให้นักเรียนประมาณร้อยละ 75 ศึกษาวิชาคณิตศาสตร์

• เกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ

1. นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ มีนิคมอุตสาหกรรมใน 3 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี 1 แห่ง ชลบุรี 2 แห่ง ระยอง 2 แห่ง และปราจีนบุรี 1 แห่ง โดยที่ชลบุรีกำลังเริ่มก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งที่ 3
2. มูลค่าของนิคมอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มเงินมากขึ้น โดยอดีตสัดส่วนมูลค่าญี่ปุ่นประมาณร้อยละ 80 แต่ปัจจุบันมูลค่าจีนมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 60 ของมูลค่านิคมอุตสาหกรรม
3. นักลงทุนส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนชาวจีน ที่มีผลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม และสร้างต้นทุนแฝง

• ข้อคิดเห็นต่อโครงการ EEC

1. โครงการ EEC เป็นโครงการที่สร้างการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมไว้ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ไม่เกิดการกระจายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมไปสู่พื้นที่อื่น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาจังหวัดรอง ในบริเวณรอบ ๆ EEC จึงเป็นอีกหนึ่งข้อพิจารณาสำคัญ
2. นิคมอุตสาหกรรมโรจนะมีความพยายามผลักดันนิคมอุตสาหกรรมในปราจีนบุรีให้เข้าไปอยู่ใน EEC โดยข้อได้เปรียบของปราจีนบุรีคือกำลังแรงงาน แต่มีข้อเสียเปรียบคือระยะทางจากแหลมฉบังประมาณ 170 กิโลเมตร
3. พื้นที่ปราจีนบุรีควรเป็นพื้นที่สีเขียวของ EEC เพราะพื้นที่อื่น ๆ เป็นเขตอุตสาหกรรมเกือบทั้งหมด
4. นิคมอุตสาหกรรมโรจนะมีการติดต่อพูดคุยกับลูกค้าอยู่เป็นประจำ โดยพบว่าลูกค้าญี่ปุ่นไม่ได้ให้ความสำคัญต่อโครงการ EEC มากนัก

• ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

1. จีนอาศัยความสัมพันธ์ทางการทูตในการเจรจาข้อพิพาท เช่น กรณีการปล่อยของเสียของโรงงาน
2. กลุ่มโรงงานในจีนทางตอนใต้เป็นโรงงานที่ไม่ผ่านมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในจีนประมาณ 5,000 โรงงาน โดยกลุ่มโรงงานเหล่านั้นได้เลือกใช้ไทยเป็นที่ตั้งโรงงานแห่งใหม่
3. ความเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ (Hub) ไม่ได้เกิดจากการประกาศนโยบายแต่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ
4. ในกิจการบริการไทย แรงงานชาวไทยไม่ได้อยู่ในช่วงมูลค่าเพิ่มสูงของห่วงโซ่อุปทาน สังเกตว่าผู้บริหารโรงแรมไทยส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ
5. นโยบายส่งเสริมการลงทุนเชิงพื้นที่ยังมีความจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมไทย

4. สภาพอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณร่มไทร ทิพย์เศวต ประธานสภาอุตสาหกรรม

• ศักยภาพจังหวัดฉะเชิงเทรา

จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนโครงการระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (Eastern Economic Corridor) มีการใช้งบประมาณส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560 – 2563 เพื่อนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อน 10 อุตสาหกรรมซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล โดยมีการขับเคลื่อนอย่างชัดเจน เป็นระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน

จังหวัดฉะเชิงเทรามีการผลิตเพื่อส่งออกอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ 1) อุตสาหกรรมดิจิทัล ไมโครชิป อิเล็กทรอนิกส์ 2) อุตสาหกรรมยานยนต์ 3) เหล็กกล้า 4) บรรจุภัณฑ์ ส่วนภาคการเกษตรมีสินค้าที่สำคัญ คือ มะม่วง ไข่ไก่ เนื้อไก่ สุก รังนี้ภาคอุตสาหกรรมเมื่อมีการเข้ามาของเทคโนโลยีมากขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีผลกระทบต่อเรื่องผังเมืองในประเด็นความคุ้มค่าทางด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ เช่น หากอุตสาหกรรมยานยนต์เปลี่ยนเป็นอุตสาหกรรมรถไฟฟ้า ส่งผลให้ส่วนประกอบจากเดิม 2,000 ชิ้นส่วน ลดเหลือ 800 ชิ้นส่วน เป็นต้น อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่ขนาดใหญ่ (SME) มักปรับตัวไม่ทันและมีปัญหาเรื่องผังเมืองที่ไม่มีความชัดเจน เพราะติดปัญหา รง.3 รง.4

การท่องเที่ยวในจังหวัดยังมีไม่มากนักซึ่งทางจังหวัดเน้นการท่องเที่ยวในเชิงศาสนาและวัฒนธรรม มากกว่า ส่วนอสังหาริมทรัพย์มองว่าเป็นไปเพื่อรองรับนักลงทุน การทำให้เป็นเมืองน่าอยู่เพื่อเอื้อที่อยู่อาศัยตลอดจนการพัฒนาเพื่อรองรับผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะพัฒนาในอนาคต

• ข้อสังเกต

การพัฒนาพื้นที่ในปัจจุบันมีข้อสังเกต 6 ประเด็น ดังนี้

1) การศึกษา: เพื่อเตรียมรองรับการพัฒนาของอุตสาหกรรม และความเป็นเมืองที่พัฒนามากขึ้น มีการคาดการณ์ว่าทักษะแรงงานจะมีความเฉพาะด้านมากขึ้น ซึ่งสถาบันการศึกษาต้องใช้เวลาในการปรับหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ เนื่องจากการจ้างงานที่ผ่านมาไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปด้วย จึงควรมีศูนย์การถ่ายทอดความรู้สู่ 4.0 นวัตกรรม แต่ปัจจุบันไปเน้นการผูกแรงงานกับสถาบันการศึกษา บางแห่ง ทั้งนี้ควรมีการทำหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาว กล่าวคือ (1) ระยะสั้น: การให้ความรู้พื้นฐานต่อยอดความคิด เขียนโปรแกรม (2) ระยะยาว: การให้ความรู้ที่เป็นทักษะแบบเฉพาะเจาะจง เพราะหากพัฒนาคนและเทคโนโลยีไม่เท่าทันกัน แทนที่จะเกิดการจ้างงานอาจเป็นการเลิกจ้างงานแทน อนึ่ง ปัจจุบันโรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทราประมาณ 2,000 โรงงาน เป็นโรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริม 300 โรงงาน แบ่งเป็น (1) โรงงานที่มีระดับเทคโนโลยีเกิน 4.0 ประมาณร้อยละ 1 (2) โรงงานที่มีระดับเทคโนโลยีเกิน 2.5 ประมาณร้อยละ 20 (3) โรงงานที่มีระดับเทคโนโลยีเกินน้อยกว่า 2.5 ประมาณร้อยละ 80 ซึ่งการปรับตัวของโรงงานที่มีการใช้เทคโนโลยีน้อยกว่า 2.5 เป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาทักษะของแรงงานจากโรงงานเหล่านี้ด้วย

2) กำลังแรงงาน: การขยายตัวของแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เช่น การพัฒนาที่อยู่อาศัย เมืองใหม่ การท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการคาดการณ์ในด้านอุปสงค์ (Demand Side) ขยายตัว 5 เท่า ความต้องการแรงงานปรับตัวสูงขึ้น แต่ด้านอุปทานแรงงาน (Supply Side) ยังไม่เพียงพอ

3) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) เพื่อให้แรงงานเกิดการปรับตัวมากกว่าการท่องจำ

4) ความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล

5) การสื่อสารและการทำความเข้าใจกับภาคประชาชน: กล่าวคือเมื่อการทำความเข้าใจไปถึงภาคประชาชน ส่งผลให้เกิดการต่อต้านจากหลายหน่วยงาน และบางครั้งหน่วยงานไม่ได้ทำงานแบบบูรณาการกันทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

6) ผลกระทบในประเด็นต่าง ๆ เช่น การวางผังเมืองมีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่ดูแล และบางครั้งที่ปรึกษาที่ถูกว่าจ้างอาจไม่ได้มีความรู้เรื่องการทำประชาวิจารณ์มากเพียงพอ

การพัฒนาพื้นที่ในปัจจุบันมีเงื่อนไข 3 ประเด็น ดังนี้

1) โครงสร้างพื้นฐานภายใน 5 ปีจะแล้วเสร็จจริงหรือไม่ เพราะผู้ประกอบการไทยมีเทคโนโลยีที่ใกล้เคียงกับประเทศเพื่อนบ้านแต่นวัตกรรมอาจยังสู้ไม่ได้

2) ระเบียบของคณะกรรมการ 3 พ.ร.บ. บางครั้งทำให้ไทยสูญเสียประโยชน์

3) การส่งเสริมการลงทุน เกิดความแตกต่างระหว่างอุตสาหกรรมเดิมและอุตสาหกรรมใหม่

• ข้อเสนอแนะ

1. ระยะสั้นควรเร่งการประชาสัมพันธ์ผลกระทบของจังหวัดฉะเชิงเทราที่เกิดขึ้นให้ทุกภาคส่วนได้ทำความเข้าใจโดยเฉพาะภาคประชาชน

2. การบริหารจัดการเรื่องน้ำ การสร้างเขื่อน กักเก็บน้ำ เพราะมักมีปัญหาเรื่องน้ำเค็มที่มาซ้ำ และปัญหาฝกตบขวาจากแม่น้ำบางปะกง 73 กิโลเมตร ซึ่งระยะน้ำเค็มทำให้การผลผลิตการเกษตรและวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลง

3. การบริหารจัดการ เช่น สำนักงานเพื่อการพัฒนาระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกรศ.) ควรมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นเอกเทศ นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการอาจเข้าใจในภาพรวมแต่ความเข้าใจศักยภาพของจังหวัดหรือเชิงพื้นที่อย่างแท้จริงมีไม่มากนัก

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณมนตรี ชนะชัยวิบูลวัฒน์ ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง



● ความสำคัญของจังหวัดระยอง ในพื้นที่ EEC

งบประมาณที่ตกลงใน EEC ไม่ต่ำกว่า 2.2 ล้านล้านบาท ในส่วนของระยองมีนิคมอุตสาหกรรมและท่าเรือมาตาพุดที่มีความสำคัญมาก ระยองเก็บภาษีได้ 1.3 – 1.9 หมื่นล้านบาท/ปี GDP ร้อยละ 7 ของประเทศมาจากระยอง รายได้เฉลี่ยต่อหัวเทียบเท่าเยอรมัน (แต่ก็ยังมียากจนอยู่) เพราะมีฐานการผลิตที่สำคัญมากมาย แต่ทั้งนี้เงินที่ได้รับการจัดสรรกลับมาก็ยังไม่เหมาะสมมากนัก

ในจังหวัดระยองมีนักวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่สำคัญมากมายในการคิดค้นผลิตภัณฑ์จากปิโตรเคมี ซึ่งที่ระยองมีสารตั้งต้นอยู่ ดังนั้นต้องมีการพัฒนาให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Value Added) เช่น เอสซีจี ปตท. มีเทคโนโลยีหลายอย่างที่ต่างประเทศทำไม่ได้ ซึ่งระยองสามารถสนับสนุน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายได้เป็นอย่างดี เช่น ผลิตหลอดเลือดหัวใจ ซีเมนต์อุดฟัน โดยมีความต้องการช่างเทคนิค 17,500 คน/ปี แต่ผลิตได้เพียง 25,000 คน/ปี ดังนั้น ต้องมีการสนับสนุนการผลิตคนมารองรับการเจริญเติบโตทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งทาง EECi ที่อำเภอวังจันทร์ยังคงเป็นศูนย์การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์

● ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการถอดบทเรียนว่าประเทศเพื่อนบ้านทำอะไรไปบ้างแล้ว การพัฒนาเป็นอย่างไร และไทยเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาของไทยเอง
2. การทำระเบียบต่าง ๆ ต้องมีการบูรณาการกันระหว่างหน่วยงาน และมีการประเมินความพึงพอใจของคู่ค้าหรือลูกค้า เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

6. สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ปราจีนบุรี
ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณณรงค์ หวังดี ผู้จัดการโครงการ



- สาเหตุของการตั้งนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ปราจีนบุรี

เนื่องจากอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ และจังหวัดปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา แทบเป็นส่วนตัวกัน เดิมนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่อยู่จังหวัดอยุธยา และสวนอุตสาหกรรมโรจนะได้ทำนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 6 แห่ง คือ 1) อยุธยา 2) บ้านค่าย 3) ปราจีนบุรี 4) พรมแดน-ระยอง 5) ชลบุรี-ปอวิน และ 6) ชลบุรี-แหลมฉบัง

อุตสาหกรรมโรจนะ ปราจีนบุรี ฐานลูกค้าย้ายมาจากการนิคมอุตสาหกรรมที่อยุธยา เนื่องจากปัญหาน้ำท่วมในปี พ.ศ. 2554 เช่น บริษัทรถยนต์ฮอนด้า เมื่อเข้ามาตั้ง ทำให้บริษัทขึ้นส่วนต่าง ๆ ย้ายเข้ามาตั้งด้วยเช่นกัน อนึ่ง บริษัทจากประเทศญี่ปุ่นค่อนข้างชอบเขาในช่วง 3 – 4 ปี ที่ผ่านมา แต่ในทางกลับตอนนี้บริษัทจีนได้หัน กลับเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น

การมีโครงการระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออกส่งผลให้ราคาที่ดินเพิ่มสูงขึ้น ทางด้านแรงงานได้รับผลกระทบจากความต้องการจ้างแรงงานลดลง เพราะอุตสาหกรรมมีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น กล่าวคือ อุตสาหกรรมรถยนต์เดิมใช้แรงงานประมาณ 5,000 คน ปัจจุบันเหลือเพียง 2,500 คน เพราะมีการใช้หุ่นยนต์เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานมีการหยุดงานประท้วงบ่อย

- ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยหลักที่ทำให้นักลงทุนเข้ามาลงทุน คือ 1) ระบบโลจิสติกส์และการขนส่งโดยเฉพาะหากใกล้กับท่าเรือแหลมฉบัง 2) แรงงานที่เพียงพอ 3) สิทธิประโยชน์ 4) ระบบสาธารณูปโภค เช่น ท่อก๊าซ ประปา

