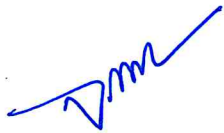


ที่ รง ๐๔๙๐/ว ๑๗๔๒

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผู้อำนวยการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

พร้อมนี้ กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ขอส่งสำเนาหนังสือ ที่ รง ๐๔๙๐/๑๖๘๔ ลงวันที่ ๓๐
มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง รายงานผลการสัมมนาโครงการสัมมนา
แนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อจัดทำแผนการ
พัฒนากำลังคนรายจังหวัด ตามมติ กพร.ปช. มาเพื่อใช้เป็น
ข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคน
รายจังหวัดต่อไป



(นางจิรวรรณ สุตสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย
พัฒนาฝีมือแรงงาน
= ๕ เม.ย. ๒๕๖๐



บันทึกข้อความ

4208

เลขที่ 1071
วันที่ 31 ส.ค. 2560
เวลา

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายเลขานุการ-กพร.ปช. โทรศัพท์ ๑๐๑๒
ที่ รง ๐๔๙๐/๑๖๔๑ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานผลการสัมมนาโครงการสัมมนาแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ตามมติ กพร.ปช.

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบให้กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานจัดสัมมนา
แนวการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัดผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนราย
จังหวัดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา
อุปสรรค จาก สพร./สนพ. มาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานจากหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ระหว่างวันที่ ๗-๘ ธันวาคม
๒๕๕๙ ณ โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ ตามหนังสือกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๑๔/๑๘๓๖ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๒. ขอรายงาน

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรายงานสรุปผลการสัมมนา ดังนี้

๒.๑ นายธีรพล ขุนเมือง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานการสัมมนา
โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ กพร.ปจ. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน
การฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) วิทยากรบุคลากรภายนอก และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๑๖๐ คน

๒.๒ การสัมมนามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ นายธีรพล ขุนเมือง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวบรรยายเรื่อง นโยบาย
การพัฒนาฝีมือแรงงานและการประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

๑) แนวคิดการสร้างเครือข่าย ใช้พื้นที่ วิถีประชารัฐ ขจัดคอร์รัปชัน
เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ กพร.ปช. ความสำคัญและอำนาจหน้าที่ของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ. ในฐานะผู้กำหนด
นโยบายการพัฒนาแรงงานของประเทศ การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔
ให้ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง แนวคิดการบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน, ภารกิจการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนพัฒนากำลังคนราย
อุตสาหกรรม ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วน, ท่องเที่ยวและบริการ, โลจิสติกส์และซัพพลายเชน, การพัฒนาระบบ
ขนส่งทางราง, อาหาร, บริการสุขภาพ, การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ๗๖ จังหวัด ตามมติ กพร.ปช.

๒) ความสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙
โดยกระทรวงแรงงาน ๘ วาระปฏิรูปกระทรวงแรงงาน โดยปี พ.ศ.๒๕๖๐ จะมุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
สู่ประเทศไทย ๔.๐, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ กลุ่ม ได้แก่

(๑) กลุ่มคลัสเตอร์ ๖ กลุ่ม ๒๘ จังหวัด

(๒) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัด

/(๓) จังหวัด...

(๓) พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

(๔) จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ ๒๐ จังหวัด

๓) การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเทคโนโลยีขั้นสูง ๑๒ แห่ง และการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ๓ แห่ง (Manufacturing Automation and Robotic Academy) ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และสมุทรปราการ เพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่อนาคต การพัฒนาเขตเศรษฐกิจตะวันออก EEC และการพัฒนาอุตสาหกรรมยุค ๔.๐ (Industry ๔.๐)

๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ สานพลังประชารัฐ สร้างเครือข่ายเป็นห่วงโซ่ในการพัฒนา กลไกประชารัฐ ภาคการศึกษา ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาของไทยและต่างประเทศ การพัฒนาศักยภาพแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป้าหมาย ๒,๘๒๑,๘๗๘ คน การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Re-Skill) ให้กลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบ การกำหนดเป้าหมายพัฒนากลุ่มประกอบอาชีพอิสระที่มีศักยภาพ เช่น Start Up, SMEs, Modern Farmers และ Service Sector โดยกำหนดโครงการพัฒนาผู้ประกอบการใหม่, พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มศักยภาพ, E-commerce, การขยายตลาด, ผู้ประกอบอาหารไทย, พัฒนา Multi-Skills เป้าหมาย ๓๐,๐๐๐ คนต่อปี งบประมาณ ๘๓.๔ ล้านบาทต่อปี และการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้แก่ Modern Farm, กลุ่มผู้สูงอายุ, คนพิการ, และกลุ่ม OTOP

๕) การจัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ หรือ “กบรช. ตามมติสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ หรือ สปท. เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ ประกอบด้วย

(๑) คณะกรรมการระดับชาติ (คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ หรือ “กบรช.” โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ และมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๒) คณะอนุกรรมการระดับพื้นที่ (คณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด หรือ “อกบรจ.” โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธานอนุกรรมการ และมีผู้อำนวยการสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๓) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานในสังกัดการเทียบโอนผลการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงานเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษา

(๔) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จัดฝึกอบรมตามความต้องการของตลาดแรงงานหรือประชาชน สอดรับกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(๕) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เร่งดำเนินการให้คุณวุฒิวิชาชีพ และทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนเกิดการยอมรับในคุณวุฒิวิชาชีพ

(๖) คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและกระทรวงการคลัง จัดให้มีสิทธิและประโยชน์ทางการลงทุนหรือทางภาษีแก่ภาคเอกชน

(๗) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ให้ความร่วมมือตามที่ กบรช. และ อกบรจ. มีมติหรือสั่งการ

๒.๒.๒ การอภิปราย เรื่อง การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับชาติสู่ระดับจังหวัด ดังนี้

๑) นางสาวจินางค์กูร โรจนนันต์ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กล่าวบรรยาย หัวข้อ การขับเคลื่อนการพัฒนา

/กำลังคน...

กำลังคนระดับชาติสู่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่สำคัญ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDG) เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ นโยบายการพัฒนาประเทศที่สำคัญในปัจจุบัน ปัจจัยและความท้าทายอื่น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนากำลังคน

(๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ วิสัยทัศน์ในปี ๒๕๗๙ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) เปลี่ยนโลกของเรา : วาระ ๒๐๓๐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมาย (Goals) และ ๑๖๙ เป้าประสงค์ (Targets)

(๒) เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย จุดเน้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้แก่ ด้านคนและสังคม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจและการผลิต ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม ด้านพื้นที่และระหว่างประเทศ ด้านภาครัฐและความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น จำนวนแรงงานที่ขอเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เพื่อขอรับวุฒิ ปวช. ปวส. เพิ่มขึ้น เป้าประสงค์ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น จำนวนแรงงานที่ขอเทียบโอนประสบการณ์และความรู้เพื่อขอรับวุฒิ ปวช. ปวส. เพิ่มขึ้น เป้าหมาย พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน ที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลและการผลิตกำลังคน ตั้งศูนย์บริการข้อมูลให้คำปรึกษาการเป็นผู้ประกอบการและอาชีพอิสระ จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุวัยต้น บริการข้อมูลการประกอบอาชีพ ในชุมชน

(๓) นโยบายการพัฒนาประเทศที่สำคัญในปัจจุบันได้แก่ นโยบายพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ๒ รูปแบบ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Border SEZs) ครอบคลุม ๑๐ จังหวัดทั่วประเทศ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ (Cluster-Based SEZs) ครอบคลุม ๓๓ จังหวัดทั่วประเทศ กิจกรรมเป้าหมายสำหรับการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ประกอบด้วย ๑๓ กลุ่มกิจกรรม เป้าหมาย และ ๑๐ ประเภทกิจการเป้าหมายที่ประกาศเพิ่มเติม แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ EEC ๑) พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ๒) คมนาคมและโลจิสติกส์ ๓) พัฒนาเมืองสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งแวดล้อมเมือง ท่องเที่ยว และสาธารณสุข ๔) การบริหารจัดการ เป้าหมายคือ พัฒนานิคมอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง พัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ บริหารจัดการกากอุตสาหกรรม พัฒนาท่าเรือมาบตาพุด ระยะที่ ๓ ประชาสัมพันธ์

(๔) ปัจจัยและความท้าทายอื่น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนากำลังคน ได้แก่ โครงสร้างประชากรไทยที่เปลี่ยนแปลงในระยะ ๒๐ ปี โครงการประชากรในเจนเนอเรชั่น Y ในตลาดแรงงานปัจจุบัน สถานการณ์ประชากรในตลาดงาน ผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในตลาดแรงงานมากนัก โดยในปี ๒๕๕๗ ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานร้อยละ ๖๑.๙ ขณะที่ผู้ชายร้อยละ ๗๙.๓

(๕) สถานการณ์แรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน แนวโน้มภาวะการขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำ ผลิตภาพแรงงานไทยโดยรวมในช่วงปี ๒๕๔๔-๒๕๕๗ มีอัตราเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๒.๙ ต่อปี โดยภาคอุตสาหกรรมมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ ๒.๖ รองลงมา คือ ภาคบริการ และภาคเกษตร ร้อยละ ๑.๕ และ ๑.๔ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบ

ผลิตภาพแรงงานไทยกับต่างประเทศ จากการจัดอันดับของ IMD พบว่า ไทยอยู่ในลำดับที่ ๕๖ จากทั้งหมด ๖๑ ประเทศ โดยมีผลิตภาพต่ำกว่าประเทศพัฒนาแล้ว อาทิ ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ รวมทั้งประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้ง สิงคโปร์และมาเลเซีย ดังนั้น ผลิตภาพแรงงานไทยจึงยังเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการยกระดับความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ และการก้าวพ้นจากกับดัก รายได้ปานกลาง แรงงานไทยทั้งที่เป็นแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือยังมีทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของ ผู้ประกอบการ ทั้งทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะการ สื่อสาร การบริหารจัดการ และความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ

(๖) ช่องว่างของศักยภาพแรงงานไทยในการยกระดับประเทศเป็นไทยแลนด์ ๔.๐ คือการผลิตไม่ตรงกับความต้องการ Mismatching ในตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ความรู้ และทักษะ) ส่งผลให้เกิดการจ้างบุคคลากรที่ไม่สามารถทำงานได้ตรงตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ดึงดูดการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย ทักษะจำเป็นในการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ได้แก่ ความสามารถด้าน IT ระบบปฏิบัติการ/โปรแกรม เครือข่ายคอมพิวเตอร์ การรักษาความปลอดภัยข้อมูล ความรู้ ด้านเทคโนโลยีการผลิต เครื่องกล/อิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ด้านเทคโนโลยี/การบริหาร จัดการ สถิติที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิต คัดค้านวัตกรรม กระบวนการผลิต/ผลิตภัณฑ์ใหม่ ทักษะด้านความคิด การมีความยืดหยุ่นทางความคิด ความสามารถในการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง การแก้ไขปัญหา เป็นต้น นอกจากนี้การพัฒนาแรงงานต้องคำนึงถึงการให้ทักษะด้าน Digital Literacy เพื่อเป็นฐานสำคัญทั้งในการหา งานและทำงาน แรงงานจำเป็นต้องถูก Re – Skill ไปสู่การควบคุมเครื่องจักร หรืออาชีพที่ไม่สามารถทดแทน ด้วยเครื่องจักรได้ดี

(๗) การปรับตัวของแรงงานเพื่อรองรับสังคมพหุวัฒนธรรม การเคลื่อนย้าย แรงงานเสรีภายใต้กรอบข้อตกลงอาเซียนและข้อตกลงอื่นๆ ยิ่งทำให้ความหลากหลายของประชากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานท่ามกลางความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ คนรุ่นใหม่ให้คุณค่ากับประสบการณ์ชีวิต โดยมองหาและเต็มใจไปทำงานนอกประเทศ ทำให้จะเกิด การหมุนเวียนของแรงงานต่างชาติและแนวโน้มความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น การพัฒนากำลังคน อาจต้องพิจารณาครอบคลุมพัฒนาแรงงานจากชาติอื่น ๆ ที่ส่งเสริมกิจการไทย รวมถึงดึงความสามารถ ที่หลากหลายมาช่วยในการพัฒนาแรงงานของประเทศ

(๘) กลไกคณะกรรมการสานพลังประชารัฐในการสร้างชุมชนเข้มแข็งมี คณะทำงาน ๑๒ คณะ แบ่งเป็น กลุ่ม Value Driver ๗ คณะ และกลุ่ม Enable Driven ๕ คณะ โดยมีกลุ่มที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม คือ คณะ E๓ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ มีเป้าหมายดังนี้ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อย่างยั่งยืน สร้างองค์ความรู้ในระดับชุมชน สร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน การพัฒนาแรงงานต้องใช้โอกาสจากความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การ บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

๒) นายถาวร ชลัษเฐียร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กล่าวบรรยาย หัวข้อ การขับเคลื่อนของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามนโยบายของรัฐ Thailand ๔.๐ and Industry ๔.๐ เป็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยพัฒนาเป็นเศรษฐกิจ Model ใหม่ เป็นเศรษฐกิจที่ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของสินค้า (Value Based Economy) จะปรับเปลี่ยนผ่าน ๔ Sectors ที่สำคัญ คือ ๑) ภาคการเกษตรจากเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นเกษตรสมัยใหม่เน้นบริหารจัดการและใช้ เทคโนโลยี (Smart Farming) ๒) ภาคธุรกิจและการผลิต จากธุรกิจและการผลิตโดยเฉพาะ SMEs (Traditional SMEs)

ที่รัฐต้องช่วยตลอดเวลา เป็น Smart Enterprises และ Start Up ซึ่งจะพึ่งพาตนเองมีศักยภาพสูง ๓) ภาคบริการ จากการบริการ Traditional Service ที่มีกำไรต่ำ เป็น High Value Service เน้นที่คุณค่า บริการที่มีคุณภาพ ทำให้ลูกค้าพร้อมจ่ายราคาที่สูง ๔) ทรัพยากรมนุษย์ จากแรงงานทักษะต่ำ (Unskilled Labor) เป็นแรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Skilled Labor) สร้าง Productivity ของประเทศให้สูงขึ้น โดยอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ได้แก่ ๑) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ มีระบบการผลิตอัตโนมัติ แต่ต้องบริหารจัดการแบบบูรณาการตลอด Supply Chain ๒) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีพื้นฐานการผลิตดี ต่อยอดเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่แห่งอนาคตได้ตรงตาม New S-Curve ๓) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สามารถทำให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ต่อยอดเป็นอาหารเสริมเพื่อสุขภาพและอาหารทางการแพทย์ ๔) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมกลั่นน้ำและปลายน้ำ เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องปลายทางอีกมากมาย

๓) ดร.สมนึก พิมลเสถียร ผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวบรรยาย หัวข้อ การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับชาติ ได้แก่ สถานการณ์โลกและสถานการณ์ภายในประเทศ ได้แก่ ๑๒ Mega Trends โลก และ ๑๐ ปัจจัยความไม่แน่นอน นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ การพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต New Engine of Growth เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๐ คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ องค์ประกอบและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning)

(๑) ข้อเสนอการจัดการศึกษาแบบอาชีวศึกษา ผลิตแรงงานที่มีคุณภาพดีเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจในระยะยาว ใช้ระยะเวลานาน ปรับตัวได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีข้อจำกัดมากควรให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบ WIL

(๒) ข้อเสนอจัดการศึกษาแบบยืดหยุ่นไม่มีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาควรหาช่องทางให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ

(๓) ข้อเสนอการจัดการศึกษานอกระบบ การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง ใช้ระยะเวลาสั้น ปรับตัวได้เร็วในเชิงปริมาณและคุณภาพ ควรมีผู้ประกอบการภาคเอกชนเป็นองค์ประกอบหลักในการร่วมดำเนินงานอย่างเต็มที่

(๔) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ส่งเสริมเอกชน ให้เป็นแกนนำ/เจ้าภาพ, ระบบสารสนเทศกลางเพื่อการจัดการ HRD, เตรียมการรองรับความต้องการในอนาคต, สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน/มาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานวิชาชีพ, ความต้องการของภาคการผลิตและบริการ, บูรณาการการดำเนินงานภาคการศึกษาและแรงงาน

(๕) เป้าหมายดำเนินงานรองรับการพัฒนากำลังคนรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ ๑) อุตสาหกรรมมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอต่อความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในระดับประเทศและในระดับจังหวัด ๒) เกิดเครือข่ายการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกันผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ๓) เกิดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร (มาตรฐานฝีมือแรงงาน/คุณวุฒิ->หลักสูตรฝึกอบรม->ทดสอบ/ประเมินฝีมือ) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มาตรฐานคุณภาพระดับสากลและสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการในศตวรรษที่ ๒๑ (๒๑st Century Competencies) ๔) ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับได้รับโอกาสการพัฒนาตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ๕) มีระบบสารสนเทศกลางเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงเก็บและรายงานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (Single Fact)

/ (๖) แนวทาง...

(๖) แนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ ๑) ปรับปรุง/ยกเลิกยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กพร.ปช. ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ตามมติ ครม. วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ ๒) จัดทำ Blueprint การพัฒนากำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การแก้ไขปัญหาคนว่างงาน ๓) จัดทำ Roadmap การดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคน ๔) การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาคการศึกษาและที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับทิศทางและเป้าหมาย เช่น การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานจะต้องรวดเร็วมากขึ้น การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนากำลังคน และการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และระบบติดตามประเมินผลและ ๕) กำหนดเรื่องที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำแผนงาน ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว จัดทำเนื้อหา Content เพื่อนำเสนอต่อ กพร.ปช. และรัฐบาล โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒.๒.๓ การอภิปราย เรื่อง แนวโน้มการพัฒนากำลังคนสู่อนาคต ดังนี้

๑) ดร.สุชาติ อุดมโสถกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ กล่าวว่า การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมอาหารในอนาคต อุตสาหกรรมอาหาร หมายถึงธุรกิจอุตสาหกรรมที่อยู่ในห่วงโซ่การผลิตและแปรรูปวัตถุดิบมาเป็นอาหาร (ทั้งดิบและปรุงสุก) การบรรจุภัณฑ์ และการจัดจำหน่ายภายในประเทศ และการส่งออกต่างประเทศ ทั้งนี้รวมถึง การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม (ผู้วิจัย) ทั้งนี้ อุตสาหกรรมอาหารไม่รวมถึงการบริการอาหาร เช่น ร้านอาหาร ภัตตาคาร ห้องอาหารในโรงแรม ฯลฯ ขอบเขตของอุตสาหกรรมอาหารที่จะจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย ๑) การวิจัยและพัฒนา ๒) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ๓) การแปรรูปเบื้องต้น ๔) การแปรรูป/ปรุงสุก ๕) บรรจุภัณฑ์ ๖) คลังสินค้าและโลจิสติกส์ โดยประเด็นจุดเน้นที่จะดำเนินการในปัจจุบัน และประเด็นจุดเน้นที่จะดำเนินการในอนาคต คือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เดิม/เพิ่มผลิตภัณฑ์คุณค่าสูง (High Value Added) ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมอาหารในอนาคต ควรเน้นพัฒนาคนในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เนื่องจากผู้ประกอบการขนาดใหญ่นั้นจะมีการพัฒนากำลังคนของตนเองอยู่แล้ว จึงอาจจะไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาคนในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ควรเน้นการพัฒนาคนเพื่อปรับปรุงปัญหาเรื่องความปลอดภัยอาหาร มาตรฐานผลิตภัณฑ์อาหาร และการปฏิบัติการและควบคุมเครื่องจักรเป็นสำคัญ

๒) นายอภิชัย เจียรอดิศักดิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวว่า ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขยายตัวของการทำงานเชิงสุขภาพและการท่องเที่ยวแบบพำนักรักษาจากนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ ทำให้เกิดความต้องการบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานสูง ระดับสากล มีการบริการระดับมืออาชีพ และอุตสาหกรรมบริการสุขภาพเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตและต่อเนื่อง (เติบโตปีละ ๗-๑๐%) มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกมาก เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความต้องการและการเปิดเสรีในการเคลื่อนย้ายการค้าการลงทุนและแรงงานในกรอบความร่วมมือต่างๆ ขอบเขตของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ประกอบด้วย ๑) Health Program เช่น การตรวจสุขภาพร่างกาย การนวดบำบัด สปาทรีทเมนต์ วารีบำบัด การล้างพิษ ๒) Spiritual Program ๓) Nutrition Program เช่น อาหารและเครื่องดื่มสุขภาพ พืชผักพื้นบ้าน สมุนไพร ๔) Social Program เช่น การสังสรรค์ในหมู่คณะ การฟังดนตรี การชื่นชมศิลปะ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์/วัฒนธรรม ๕) Intellectual Program เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและการดูแลสุขภาพตนเอง การฝึกศิลปะ/หัตถกรรมพื้นบ้าน การฝึกทำอาหารเพื่อสุขภาพ และควรเน้นพัฒนาคนในกลุ่มผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) และพัฒนาทักษะฝีมือการนวด/ให้บริการสปา วิธีการให้บริการอย่างมืออาชีพ ทักษะภาษา ฯลฯ

๓) ดร.วิสิทธิ์ ล้อธรรมจักร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กล่าวว่า แรงงานไทยและแนวทางการพัฒนา ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ STEM ยังเป็นทักษะที่แรงงานไทยขาดแคลนเป็นอันดับต้นๆ

/เช่น...

เช่น IT, Numerical, Innovation สาเหตุของการติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและแรงงานไร้ฝีมือ ในอนาคตปัญหาจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การฝึกอบรมทักษะแรงงานของภาครัฐยังไม่ตอบสนองความต้องการของเอกชน ระบบการศึกษาไทยไม่ได้เตรียมบัณฑิตให้พร้อมต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเผชิญปัญหาในการแข่งขันเวทีโลก การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การคิดค้นนวัตกรรม การปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับการเพิ่มผลิตภาพ ความท้าทายในการพัฒนาประเทศในระยะต่อไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจจะลดตัว มีความผันผวนมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวไม่เพียงพอจะทำให้หลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางได้ ศักยภาพและระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยหลายด้านยังต่ำกว่าเป้าหมายและไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การปฏิวัติดิจิทัล ทำให้เกิดยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง การเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก แรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทางจะขาดแคลน ในขณะที่แรงงานทักษะต่ำจะตกงาน ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกับขยายตัวเพิ่มขึ้น และการเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลกที่รวดเร็วขึ้นในยุคดิจิทัล

๔) ผศ.ดร.พลศักดิ์ โกษียาภรณ์ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ กล่าวว่า ศูนย์ข้อมูลและคาดการณ์เทคโนโลยี สวทช. กำลังคนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมผู้สำเร็จการศึกษาในสาขา วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์การแพทย์ เกษตรศาสตร์ ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไปหรือผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ แต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป ซึ่งโครงสร้างกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี ๒๕๕๗ มีผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน ๑,๗๑๔,๕๘๒ คน ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมยานยนต์อนาคต มีการใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้น อาศัยความรู้ที่บูรณาการทักษะด้าน วิศวกรรมเครื่องกล ไฟฟ้า และซอฟต์แวร์ ทักษะฝีมือ (Craft Skills) จะมีความสำคัญสำหรับผลิตภัณฑ์แบบ พรีเมียมเท่านั้น การผลิตและพัฒนากำลังคนของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งในภาคการผลิตและภาครัฐในการขับเคลื่อน Super Cluster อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ๑๐ กลุ่ม และโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาล ได้แก่ ระบบราง, การบริหารจัดการน้ำ, National Space Program, และการพัฒนาพลังงานทดแทน เป็นต้น

๕) นางสาวบุณยทริ กุศลวิทย์ สมาคมโรงแรมไทย กล่าวว่า แนวโน้มการพัฒนากำลังคนสู่อนาคต เกณฑ์การวัดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมที่เกื้อหนุนการท่องเที่ยว นโยบายภาครัฐและเงื่อนไขที่เกื้อหนุนการท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยวจะยังมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของ ไทยและอาเซียน ไทยอยู่ในสถานการณ์ขาดแคลนกำลังคน กลุ่มประเทศอาเซียน CLMV, Philippines, Indonesia สามารถเป็นกำลังทดแทนได้ กลุ่มประเทศอาเซียนสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทิศทางในอนาคตต้องมีทัศนคติเชิงบวก มีสมรรถนะรอบด้านและได้มาตรฐาน ได้แก่ สมรรถนะในงาน เช่น ไม่น้อยกว่า MRA สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร ภาษาหลัก ภาษาอังกฤษ ภาษาตลาดท่องเที่ยวและอาเซียน สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำงานกับนานาชาติด้วยจิตวิญญาณความเป็นไทย มีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกับนานาชาติ รักษาอัตลักษณ์ไทยและแสดงออกอย่างเหมาะสม ความเป็นผู้นำและจริยธรรม ทักษะของความเป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ นักสร้างแรงจูงใจ แรงแบนดาลใจ นักสร้างทีม การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา ทักษะในการตรวจงาน มีจริยธรรมต่อลูกค้า และเพื่อนร่วมงาน

/๓.ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาแล้วเห็นควรมอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสัมมนาดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนรายจังหวัดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางจิรวรรณ สุตสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรียน อธิบดี

☐ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ



(นายธีรพล ชุนเมือง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๓ เม.ย. ๒๕๖๐



3 เม.ย. ๖๐

(นายเสถียร พจน์โพธิ์ศรี)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มฉปปธ.

ดำเนินการแล้ว



- ๕ เม.ย. ๒๕๖๐

(นางจิรวรรณ สุตสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่าย
พัฒนาฝีมือแรงงาน