



ธนาครแห่งประเทศไทย

เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนของไทย

ทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานในโลกอนาคต

Rethinking the Future Training Systems

ดร. นครินทร์ อมเรศ

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

13 มีนาคม 2563



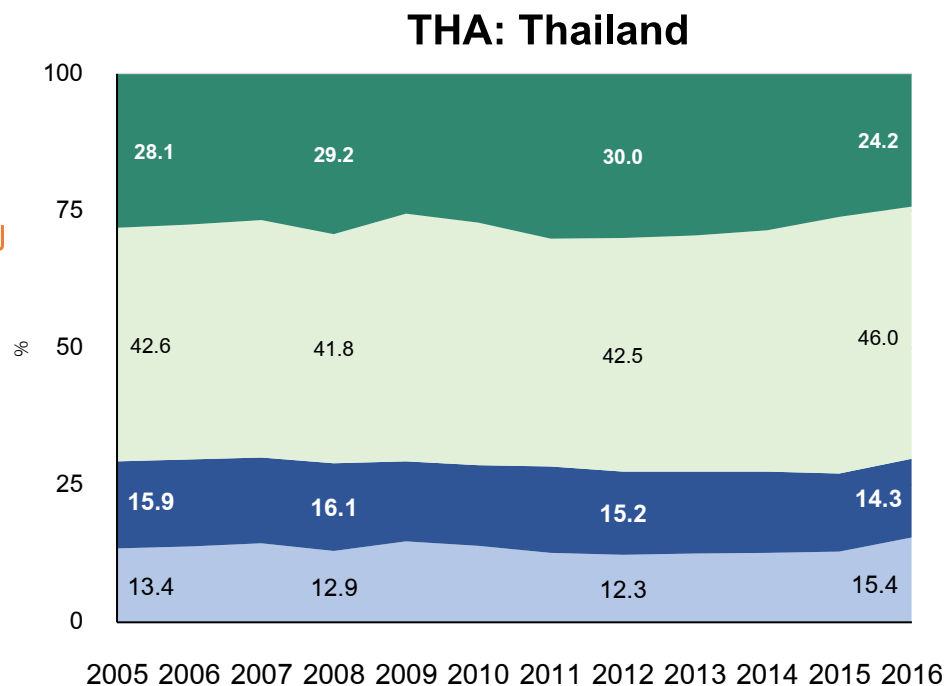
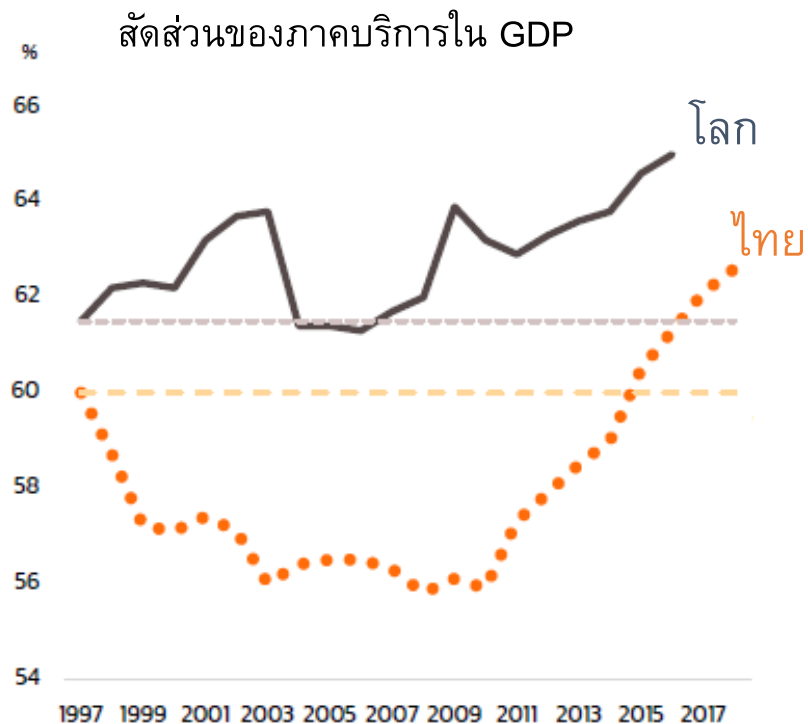
## ประเด็นการนำเสนอ

- พัฒนาการโครงสร้างเศรษฐกิจและกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อระบบการพัฒนาแรงงาน
- ข้อเท็จจริงและแนวทางการรับมือของไทยในช่วงที่ผ่านมา
- นโยบายการพัฒนากำลังแรงงานในอนาคต



# การขยายตัวของห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain) และภาคบริการ (servicification)

กระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับ GVC และรูปแบบของการแบ่งสินค้าและบริการที่เชื่อมโยงมากขึ้น (servicification) ต้องการทักษะที่มีความซับซ้อนขึ้น



» ความต้องการทักษะแรงงาน

high-tech manufacturing industries  
and in  
complex business services

ที่มา: Krungsri Research

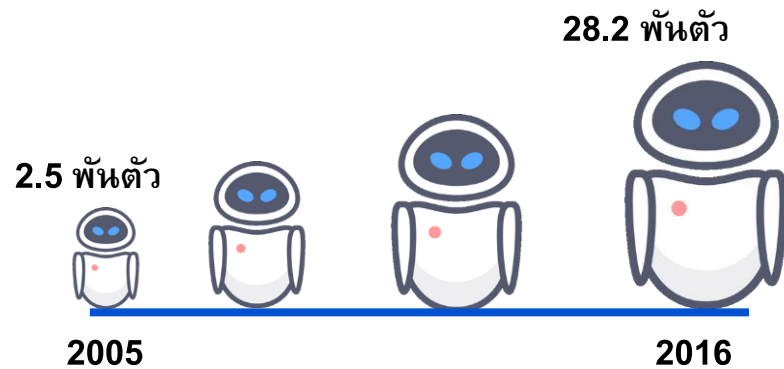
■ Service Domestic VA 
 ■ Service Foreign VA 
 ■ Manu Domestic VA 
 ■ Manu Foreign VA



# Technology Disruption

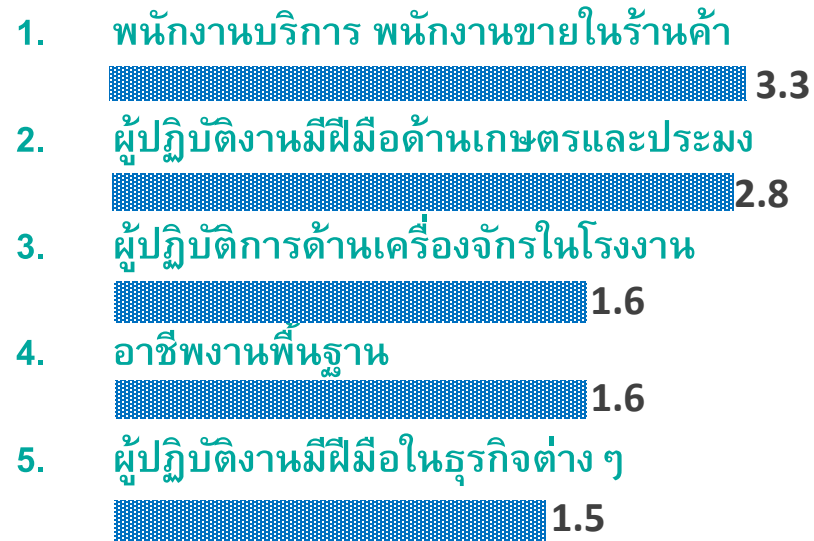
การนำเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และ AI มาใช้ในการผลิตเติบโตอย่างรวดเร็ว  
เนื่องจากราคาเทคโนโลยีปรับลดลง สวนทางกับค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

## จำนวนหุ่นยนต์ของอุตสาหกรรมไทย



ปี 2011-16 โตเฉลี่ย 17%

## กำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจาก automation 5 อันดับแรก (ล้านคน)



รวมกว่า **12 ล้านคน**

## Skill at Risk

- Routine and Repetitive
- Basic Skills



## Emerging skills

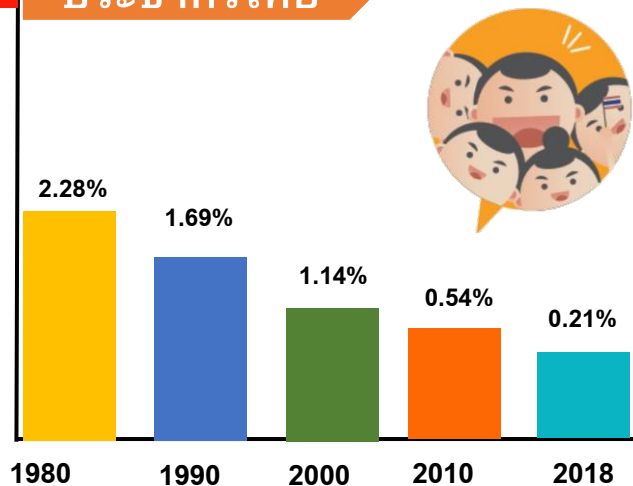
- Analytical thinking and innovation
- Creativity, originality and initiative
- Technology design and programming
- Critical thinking and analysis

# สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)

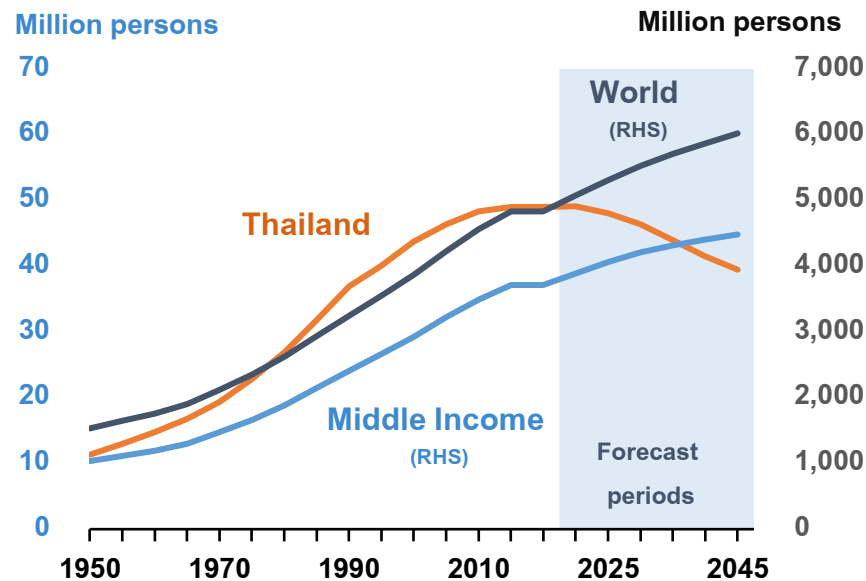
ไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging) และอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรลดลงมีผลต่อกำลังแรงงาน ขณะเดียวกันการทำงานที่นานขึ้นต้องการระบบการอบรมที่รองรับตลอดช่วงวัย

## อัตราการเพิ่มขึ้นของ

### ประชากรไทย



## ประชากรวัยทำงาน



## ความต้องการทักษะแรงงาน

- ธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ
- การ reskill ของ mid career worker
- การฝึกอบรมผู้สูงอายุ

ที่มา: สวทช. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ที่มา: UN

## ข้อเท็จจริงที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย



ความต้องการทักษะแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามกระแสเทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร แต่ปัจจุบันมีแรงงานที่เป็นลูกจ้างเอกชนได้รับการอบรมเพียง **28%\***



แรงงานกว่า **90%** ไม่ได้รับการอบรมหรือไม่ต้องการอบรม ขณะที่แรงงานที่ต้องการอบรม แต่ไม่สามารถเข้าถึงได้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลา ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการ และสถานที่\*\*



การอบรมที่ผ่านมาไม่ได้รับรับทักษะใหม่ๆ ทั้งหมด บางส่วนเป็นการอบรมภาคบังคับ เช่น ความปลอดภัย และสุขอนามัย ซึ่งครอบคลุมประมาณ **16%** ของแรงงานที่อบรมโดยเอกชน

ที่มา: \* กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน \*\* The skill development survey 2019, NSO \*\*\* กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

# นโยบายด้านทักษะแรงงานที่สำคัญในประเทศไทย

## LABOR UPSKILLING & RESKILLING IN THAILAND



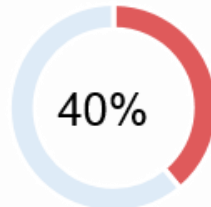
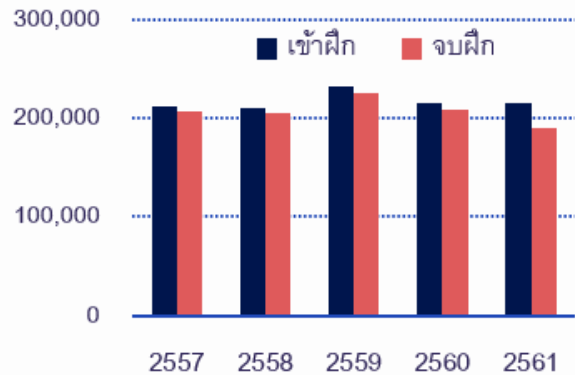
### 1. ด้านการยกระดับทักษะแรงงานเพื่อพัฒนากำลังคนและการแข่งขัน

#### 1.1 การฝึกอบรมที่ดำเนินการเองโดยภาครัฐและสถาบันการศึกษา



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

ฝึกอบรมใน 3 ประเภท ได้แก่ เตรียมทำงาน ยกระดับ และอาชีพเสริม เฉลี่ย 217,601 คนต่อปี ผ่านสำนักงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 78 แห่ง

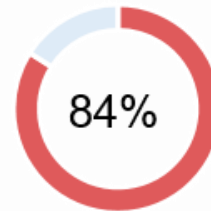


สัดส่วนมีงานทำ

สาขาวิชาที่เปิดสอนมากกว่า 3,000 หลักสูตร



- ภาคบริการ 57%
- ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 17%
- ช่างไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ 9%
- ช่างก่อสร้าง 6%, ช่างเครื่องกล 5%
- ช่างอุตสาหกรรม 4%



อัตราการผ่านมาตรฐานฝีมือ  
แรงงาน



ศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย กศน.



การศึกษานอกระบบ 2,100,265 คน  
การส่งเสริมการรู้หนังสือ 68,019 คน  
การศึกษาต่อเนื่อง 1,924,248 คน

ข้อมูลปี



โรงเรียนฝึกอาชีพ กทม.

อบรมประชาชนทั่วไป 19,302 คน ในสาขาอาชีพต่างๆ อาทิ แพชั่น สิ่งทอ เสริมสวย และอาหารโภชนาการ เป็นต้น ผ่านโรงเรียนฝึกมากกว่า 10 แห่ง และหลักสูตรกว่า 200 วิชา  
ข้อมูลปี 2561

การพัฒนาแรงงานเขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC

อบรมแรงงานในเขต EEC ใน 5 ปี รวม 475,668 อัตรา โดยความร่วมมือของสถาบันการศึกษา กระทรวงแรงงาน และภาคธุรกิจ  
ประมาณการปี 2560-64

สถาบันการศึกษา/อบรม

- หลักสูตรออนไลน์ มากกว่า 30 วิชา ผู้เรียนกว่า 60,000 คน
- Corporate University สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (PIM) วิทยาลัยดุสิตธานี สถาบันกัณดินนา

# นโยบายด้านทักษะแรงงานที่สำคัญในประเทศไทย

## LABOR UPSKILLING & RESKILLING IN THAILAND



หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อาทิ

### THAI MOOC

มหาวิทยาลัยไซเบอร์ ก. การอุดมศึกษา  
ผ่านออนไลน์ใน 406 วิชา ผู้เรียน 150,000 คน



ศูนย์เรียนรู้การเกษตรแบบเบ็ดเสร็จ กระทรวงเกษตรฯ  
เกษตรกรกว่า 1 แสนราย



หลักสูตรยกระดับมาตรฐานคุณภาพ  
การบริหารจัดการธุรกิจ ก. พาณิชย์  
ธุรกิจภาคบริการกว่า 700 แห่ง



หลักสูตรอบรมมัคคุเทศก์  
ก. การท่องเที่ยว



โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ  
พม. ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,300 คน

## 1.2 การส่งเสริมให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

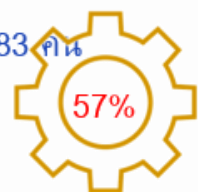


จำนวนแรงงาน 4,509,483 คน



ค่าใช้จ่ายอบรม  
2,023 ล้านบาท

ข้อมูลปี 2561



ภาคการผลิต



บริการ



ก่อสร้าง



ภาคเกษตร  
และเหมืองแร่

สัดส่วนลูกจ้างเอกชนในสาขาต่าง ๆ

### หลักสูตรที่อบรม

1. ความปลอดภัยในที่ทำงาน

2. ความรู้เบื้องต้นในการทำงาน

3. Soft skills และภาษา

การทำงานเป็นทีม  
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  
ภาษาอังกฤษ

## 2. ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค

- การอบรมแรงงานด้วยโอกาส (กสศ.) ระบบการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยโอกาสโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 6,055 คนต่อปี
- โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อฟื้นความยากจน ปี 2561 ดำเนินการอบรมอาชีพเสริมแก่ผู้มีรายได้น้อยที่ถือบัตรสวัสดิการฯ 3 ล้านคน
- โรงเรียนพระดาบส อบรมสาขาช่างสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ 150 คนต่อปี

## 3. ด้านความมั่นคง

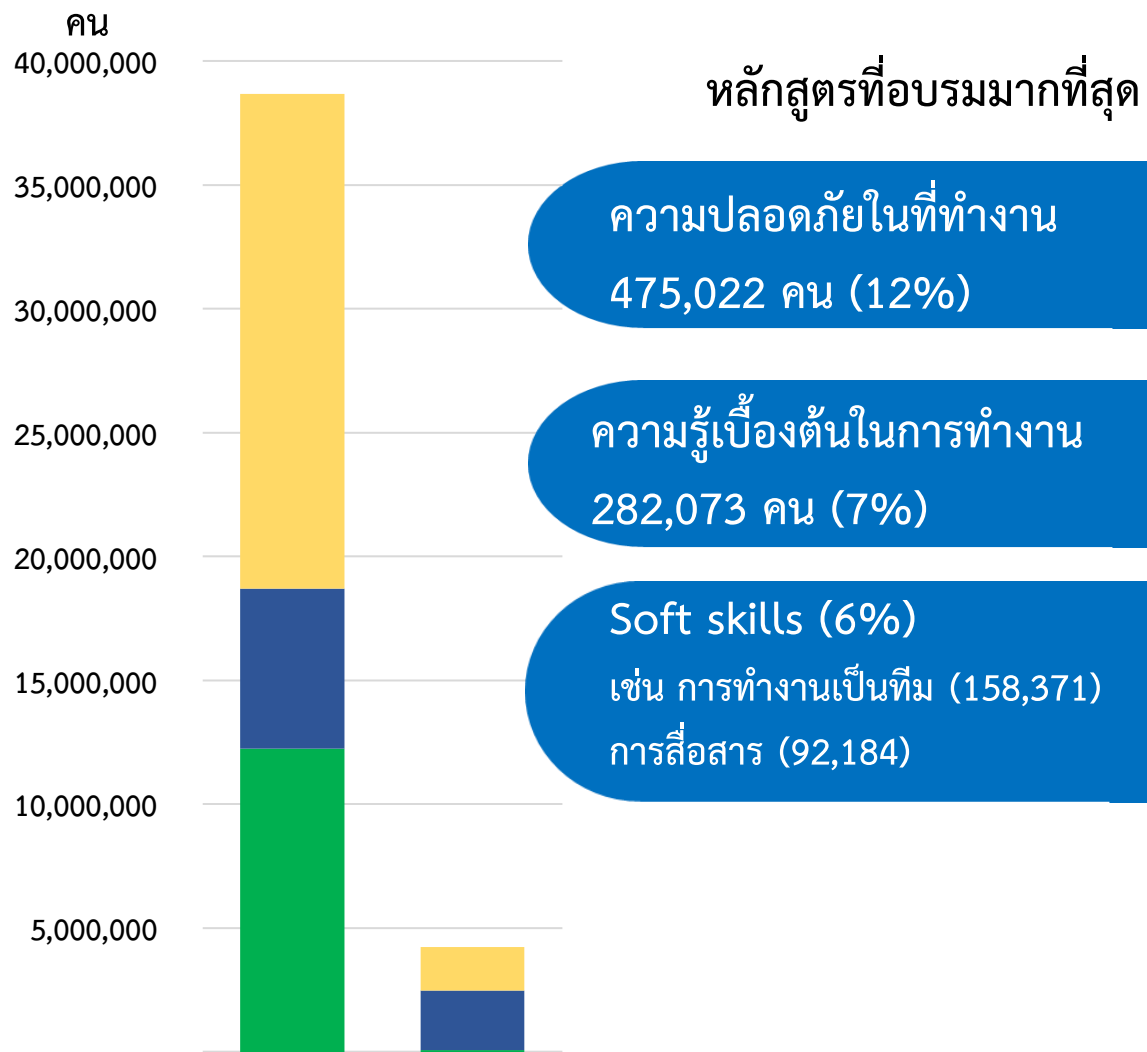
- การอบรมเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (กพร.) พัฒนาทักษะแรงงานในเศรษฐกิจชายแดน 10 จังหวัด 69,455 คน ข้อมูลปี 2561
- การจัดการศึกษาตลอดชีวิตในสถาบันศึกษาปอเนาะ (กศน.) สถาบันปอเนาะ 383 แห่ง โดยเสริมทักษะอาชีพแก่นักเรียน 9,829 คน

ที่มา: กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล และ เสาวณี จันทะพงษ์ 2563



# การฝึกอบรมทักษะแรงงานของเอกชนตาม พรบ. ส่งเสริมฯ

	จำนวนแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ เอกชนฝึกอบรม
เกษตร ป่าไม้ และประมง	12,168	41
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	73	13
การผลิตไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ	6,259	2,391
จัดหาน้ำ จัดการและบำบัด	113	23
ขายส่งขายปลีก การซ่อมยานยนต์	77	7
โรงแรม และอาหาร	6,277	404
การก่อสร้าง	2,827	268
บริหารราชการ	2,112	145
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	1,626	2
การศึกษา	1,260	200
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	1,164	3
การบริหารและการบริการสนับสนุน	881	269
การเงินและการประกันภัย	560	208
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์	501	246
ศิลปะ ความบันเทิง	387	9
การจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	248	28
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	211	11
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	199	28
	184	44



## นโยบายพัฒนากำลังแรงงานในอนาคต



การใช้ประโยชน์จากข้อมูล หรือ **Data Analytics** ทั้งในส่วนของข้อมูลในกระทรวงแรงงานและข้อมูลอื่น ๆ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้นโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสามารถรองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงโลกได้



การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต้องครอบคลุมทุกกลุ่ม ทั้ง **แรงงานทักษะสูง** ซึ่งต้องปลูกฝังการศึกษาตั้งแต่ต้น **แรงงานวัยทำงาน** ที่ต้องปรับตัวรับมือความเปลี่ยนแปลง และ **ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ** ที่ต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ



การให้ **แรงจูงใจ** เพื่อให้แรงงานและนายจ้างพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดจะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะยกระดับ **แรงงานที่มีศักยภาพแต่ขาดแคลนโอกาส** ให้เป็นกำลังหลักของประเทศได้



# ยกระดับกระบวนการร่วมใช้ประโยชน์ข้อมูลแรงงานเพื่อออกแบบนโยบาย

ภายใต้ความท้าทายด้านการเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด

ข้อมูลของกระทรวงแรงงานสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในการออกแบบนโยบายที่อยู่บนพื้นฐาน evidence based ทั้งฝั่ง demand และ supply เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม และแก้ไขปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานที่ไม่สมบูรณ์



## สถิติพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมจัดทำเองตามภารกิจ (2 แสนราย)  
ฝึกตาม พรบ. ส่งเสริมฯ (4 ล้านราย)  
ทดสอบมาตรฐานฝีมือ (7 หมื่นราย)



## ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง



## ข้อมูลแรงงานต่างด้าว



## ข้อมูลประกันสังคม

ข้อมูลผู้ประกันตนตาม ม. 33  
ข้อมูลผู้ประกันตนตาม ม. 39 และ 40  
(รวมกว่า 16 ล้านราย)



## ข้อมูลผู้มีงานทำตาม ม. 75



ข้อมูลบริษัทที่มีแรงงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป



# การใช้ประโยชน์จากข้อมูลแรงงานประกอบการดำเนินนโยบายพัฒนาทักษะแรงงาน



ภาครัฐทำบทบาททั้ง 3 ด้านพร้อมกัน และมีหลายหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบจึงจำเป็นต้องประสานงานและวางนโยบายร่วมกัน

Market-based system is not fully functioning

\* ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545

ปัญหาทักษะแรงงานเป็นปัญหาใหญ่และมีหลายหน่วยงานจากหลายกระทรวงเข้ามาดูแลทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการกำหนดทิศทางนโยบายไม่เป็นเอกภาพ

การพัฒนาทักษะแรงงานอาจไม่ทั่วถึงและครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม รวมถึงตรงกับความต้องการของแรงงานและนายจ้างอย่างเต็มที่

	ปัจจุบัน*	ทั้งประเทศ
จำนวนบริษัท	12,000	710,000
จำนวนแรงงาน	4 ล้าน	14 ล้าน

นอกจากพัฒนาทักษะแรงงานทั้ง upskill/reskill แล้ว ควรมีการติดตามประเมินผลโดยพิจารณาจากระดับผลิตภาพและค่าจ้างภายหลังแรงงานได้รับการอบรมอย่างเป็นระบบ



# โครงสร้างแรงงานไทยแยกตามทักษะและลักษณะอาชีพ ไตรมาส 3 ปี 2562 (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

Self-employed ผู้จ้างงานตนเอง

Employee ลูกจ้าง

Employer นายจ้าง

STEM

รายได้เฉลี่ย

27,181 บาท/เดือน

เช่น วิศวกร แพทย์

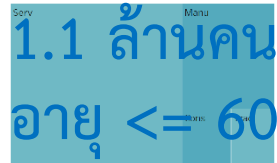
4.9 หมื่นคน  
อายุ <= 60



0.3 หมื่นคน  
อายุ > 60



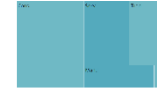
1.1 ล้านคน  
อายุ <= 60



0.4 หมื่นคน  
อายุ > 60



8.4 หมื่นคน  
อายุ <= 60



0.4 หมื่นคน  
อายุ > 60



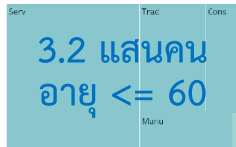
Technician

รายได้เฉลี่ย

24,257 บาท/เดือน

เช่น หนายความ นักบัญชี

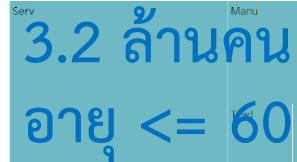
3.2 แสนคน  
อายุ <= 60



3.9 หมื่นคน  
อายุ > 60



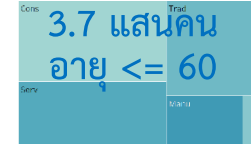
3.2 ล้านคน  
อายุ <= 60



5.3 หมื่นคน  
อายุ > 60



3.7 แสนคน  
อายุ <= 60



4.5 หมื่นคน  
อายุ > 60



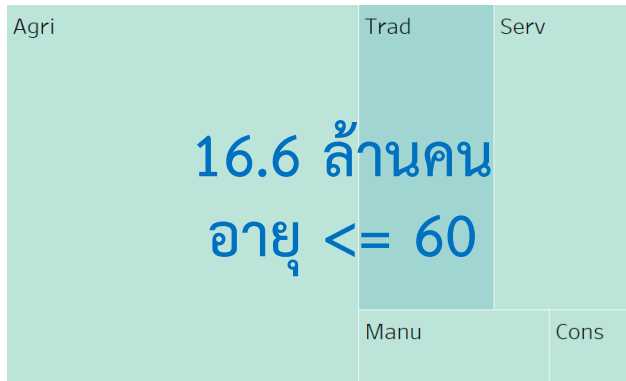
Non-technician

รายได้เฉลี่ย

7,250 บาท/เดือน

เช่น เกษตรกร แม่ค้าแผงลอย

16.6 ล้านคน  
อายุ <= 60



3.2 ล้านคน  
อายุ > 60



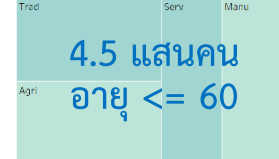
12.5 ล้านคน  
อายุ <= 60



3.4 แสนคน  
อายุ > 60



4.5 แสนคน  
อายุ <= 60



7.6 หมื่นคน  
อายุ > 60



ความเข้มข้นของรายได้เฉลี่ย บาทต่อเดือน



600

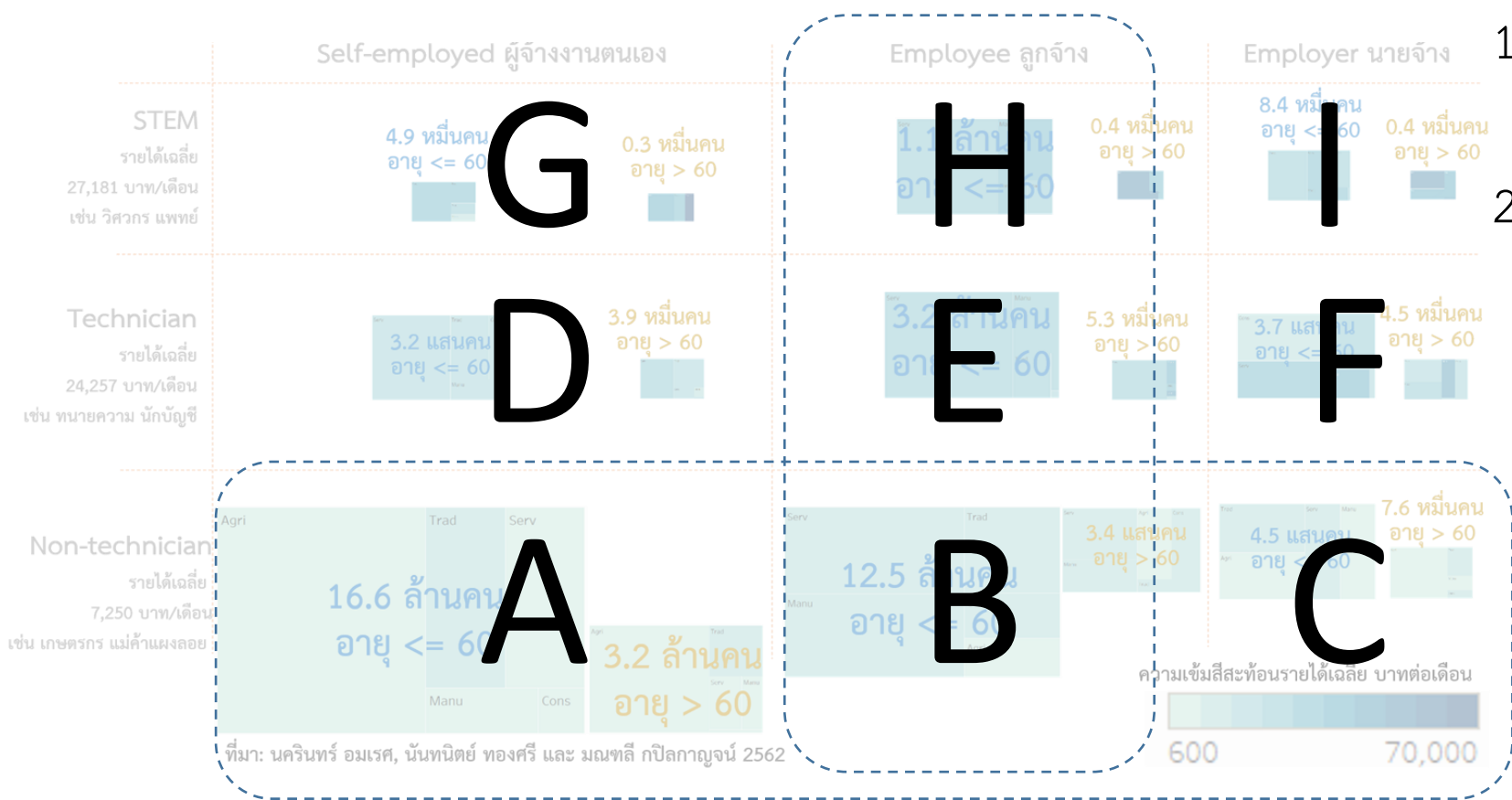
13

70,000

ที่มา: นครินทร์ อมเรศ, นันทนิตย์ ทองศรี และ มณฑล กปิลกาญจน์ 2562



## ตัวอย่างของแนวทางการเพิ่มรายได้ต่อหัวของแรงงานไทย



1. ต้องทำให้แรงงานที่เข้าสู่ตลาดใหม่ (New Flow) มีทักษะ Tech (STEM)/Tech
2. ยกระดับรายได้ของแรงงานกลุ่มทักษะต่ำ (กลุ่ม A+B+C)
  - 2.1 เพิ่มทักษะ (upskill) เช่น ปรับเกษตรกรให้เป็น smart farmer อย่งไรก็ดี อาจทำได้ยากเพราะสูงอายุและขาดความรู้
  - 2.2 เปลี่ยนทักษะ (reskill) เพื่อไปสู่สาขาเศรษฐกิจที่รายได้สูงขึ้น ซึ่งอาจทำได้ยากกว่าเพราะขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์ของแต่ละคน

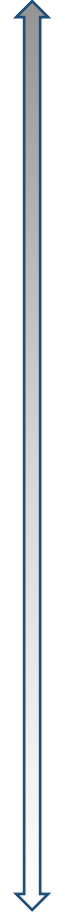
นอกจากนี้ เศรษฐกิจไทยยังต้องเผชิญความท้าทายด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

กลุ่มลูกจ้าง (H,E,B) โดยเฉพาะที่มีทักษะต่ำ (B) อาจได้รับผลกระทบรุนแรง จึงจำเป็นต้องเตรียมทักษะแรงงานให้สามารถเคลื่อนย้ายไปสู่ภาคที่เติบโตได้ อาทิ ภาคบริการกลุ่มท่องเที่ยว และภาคบริการเพื่อสุขภาพ



ความจำเป็น

มากกว่า

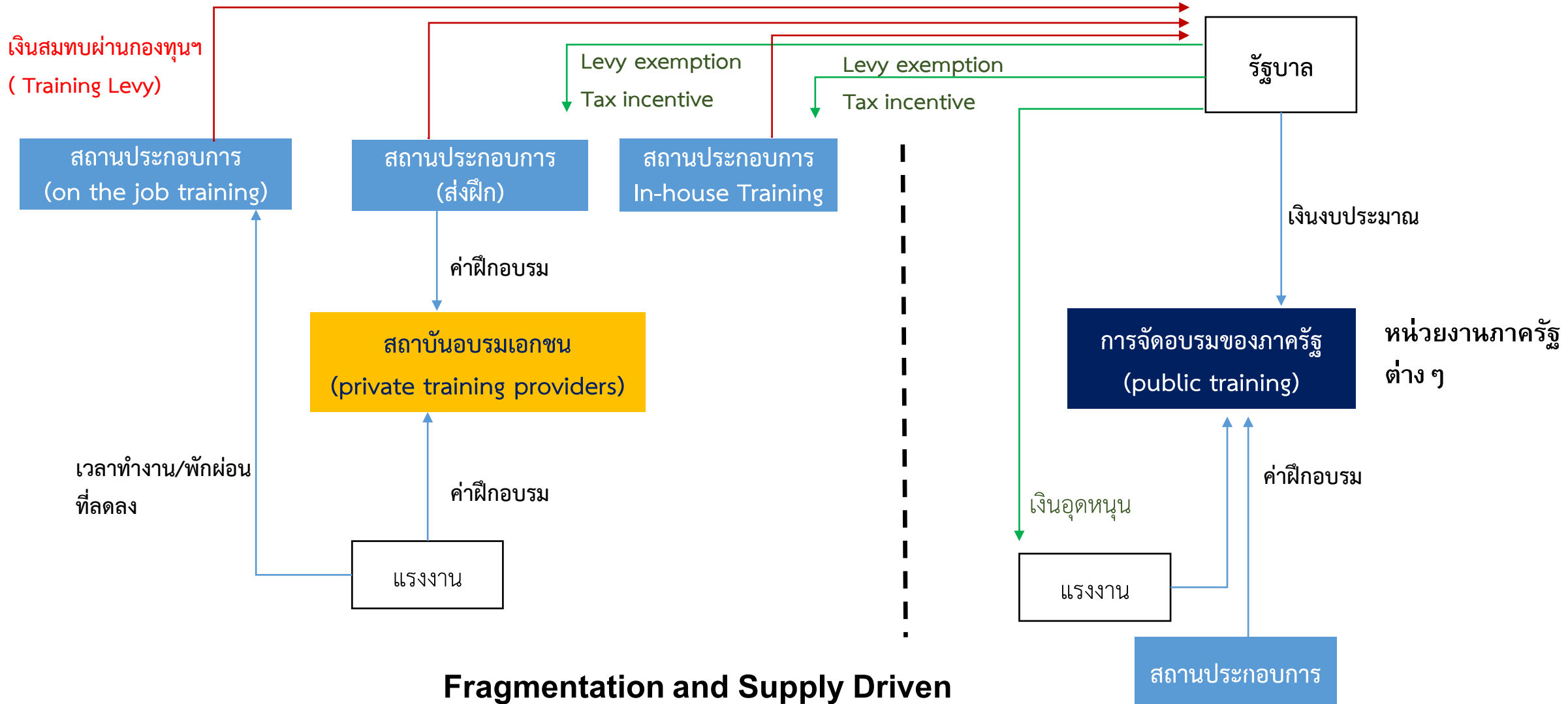


น้อยกว่า

	กลุ่มทักษะแรงงาน			บทบาทภาครัฐ	การให้แรงจูงใจ		
	Technician / STEM	Non-Tech	Technician	แรงงาน	บริษัทขนาดเล็ก	บริษัทขนาดใหญ่	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">           ระยะเวลา Non-Tech → Technician         </div>	Upskill ให้สามารถยกระดับความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนสามารถปรับตัวเคลื่อนย้ายเข้าสู่สาขาเศรษฐกิจใหม่ที่สร้างรายได้สูงขึ้นหรือยกระดับ	<b>High Technical skills (STEM cognitive skills)</b> อาทิ AI Machine Learning Coding high-tech Smart farmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ทุนการศึกษานักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดโอกาส</li> <li>พัฒนาระบบการศึกษาออกโรงเรียน (กศน.)</li> <li>ประยุกต์การทำงานกับภาคอาชีวศึกษา</li> <li>เสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย และเอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cash Transfer จ้างแรงงานให้มาเรียน โดยเฉพาะแรงงานในกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ</li> <li>ให้แรงจูงใจในการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับแรงงานมีทักษะที่เรียนรู้เพิ่มเติม</li> <li>ให้ Voucher แก่แรงงานที่ขึ้นทะเบียนต้องการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cash transfer จากภาครัฐสำหรับการอบรมทักษะพนักงาน โดยเฉพาะในสาขา STEM และ Technical</li> <li>เปิดโอกาสให้เข้าถึงฐานข้อมูลด้านความสามารถของแรงงานที่ภาครัฐเก็บไว้ อาทิ ข้อมูลเด็กจบใหม่ ข้อมูลผู้หางาน</li> <li>สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ Platform สำเร็จรูป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการจูงใจให้ฝึกอบรมพนักงาน</li> <li>Deregulation อาทิ การอำนวยความสะดวกให้แรงงานมีฝีมือจากต่างชาติเข้ามาได้สะดวก</li> <li>สนับสนุนให้กำลังการฝึกอบรมของเอกชน เช่น วิทยาลัยของเอกชน อาทิ โรงเรียนกำเนิดวิทย์ และมหาวิทยาลัยปัญญาวัฒน์ สามารถขยายผลครอบคลุมแรงงานในวงกว้างได้</li> </ul>	
		<b>Cognitive skills</b> อาทิ ช่างไฟฟ้าขั้นสูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างความต้องการแรงงานและความรู้ความสามารถของแรงงานผ่านการใช้ Smart Job Platform ร่วมกับภาคเอกชน</li> <li>ปรับบทบาทสู่ Facilitator</li> </ul>				
		<b>Digital usage skills</b> อาทิ Smart Farmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>การให้คำปรึกษาในลักษณะ Coaching</li> <li>Mass skills Training โดยเฉพาะบทเรียนออนไลน์</li> </ul>				
		<b>Language skills</b> อาทิ English Chinese	<b>Management skills</b> อาทิ บัญชีเพื่อผู้ประกอบการ การตลาดออนไลน์ การบริหารจัดการธุรกิจเบื้องต้น				



# กระบวนการพัฒนาทักษะแรงงานของไทย (T)





# กระบวนการพัฒนาทักษะแรงงานของไทย (T+1) Integration and Demand Driven

Coupon, Vouchers สำหรับ upskill/reskill

เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อ upskill/reskill

เงินโอนอื่น เช่น ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายเดินทาง

หน่วยงานภาครัฐด้านการฝึกอบรม อาทิต

เงินงบประมาณ

แรงงานที่ได้รับผลกระทบจาก shock

เด็กจบใหม่ + หางาน

แรงงานทั่วไป

1 เพิ่ม capacity การ training ของหน่วยงานเดิม โดยเฉพาะสาขาที่สำคัญ เช่น smart farming elderly care ภาษา หรือการคัดกรองผู้ป่วยเบื้องต้น

2 Public-Private Training System รัฐและเอกชนร่วมออกแบบ skill set ที่เป็นที่ต้องการในอนาคตและให้เอกชนดำเนินการอบรม ผ่าน offline & online course (MOOC)

Tax incentive  
Course subsidy

ลดอัตราการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถานประกอบการ

ส่งลูกจ้าง  
เอกชนฝึกอบรม

In-house training

Individual skill profile

หน่วยงานด้านจัดหางาน Platform ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง skill demand และ labor supply + แพลตฟอร์มเอกชน

Job matching



ธนาคารแห่งประเทศไทย

เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนของไทย



ไทยต้องเร่งเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ  
ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน  
โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย  
เพื่อรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

Q & A