

Thailand Labor Market Restructuring

แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย

WHITE PAPER | SEPTEMBER 2021



WHITE PAPER | SEPTEMBER 2021

Thailand Labor Market Restructuring

แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย



ธนาคารแห่งประเทศไทย

สารบัญ

06	คำนิยม
10	คำนำ
12	In Brief
18	บทสรุปผู้บริหาร
21	การพัฒนาทักษะแรงงาน หัวใจของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย
30	ถอดแบบกลไกความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน กรณีศึกษา ในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และสาธารณรัฐประชาชนจีน
39	พัฒนาการด้านปัจจัยเชิงสถาบันของไทย จากแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนสู่โครงการ Big Rock การพัฒนาระบบการบริหาร กำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ
44	ระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงานและด้านการศึกษาของไทย ตัวอย่าง การพัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”
54	การออกแบบแรงจูงใจ เพื่อปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน แรงจูงใจเพื่อรับมือปัจจัยกระทบระยะสั้น และเพื่อปรับโครงสร้างระยะยาว
61	EEC Sandbox ต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่และเชิงยุทธศาสตร์ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
72	แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน 3 กลไกเพื่อความสำเร็จ: ปัจจัยเชิงสถาบัน ระบบฐานข้อมูล และแรงจูงใจ

สารบัญภาพ

23	ภาพที่ 1.1 ความท้าทายของโครงสร้างตลาดแรงงานไทย
30	ภาพที่ 2.1 สรุปภาพกรอบแนวคิดร่วมการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน
40	ภาพที่ 3.1 กระบวนการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยมีลักษณะแยกส่วนไม่เป็นเอกภาพ
42	ภาพที่ 3.2 โครงสร้างเชิงสถาบันด้านกำลังคน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยทุกช่วงวัย
45	ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจ้างงานและพัฒนาทักษะ
49	ภาพที่ 4.2 กรอบการพัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”
50	ภาพที่ 4.3 ข้อมูลจากเว็บไซต์ไทยมีงานทำ สะท้อนปัญหา Skills Mismatch ในตลาดแรงงานไทย
62	ภาพที่ 6.1 EEC ปรับรูปแบบการศึกษาและการพัฒนากำลังคนตามแนวทาง Demand-Driven
64	ภาพที่ 6.2 การพัฒนากำลังคนตาม EEC Model ผ่านกลไก 3Is
65	ภาพที่ 6.3 แนวทางการพัฒนากำลังคนบุคลากรและการศึกษาในพื้นที่ EEC
68	ภาพที่ 6.4 ความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ EEC เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

สารบัญตาราง

36	ตาราง 2.1 เปรียบเทียบกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน แบบ 3Is
37	ตาราง 2.2 การออกแบบแรงจูงใจสำหรับโครงการสำคัญภายใต้ SkillsFuture (ประเทศสิงคโปร์)
38	ตาราง 2.3 แรงจูงใจสนับสนุนการจ้างงานและการพัฒนาทักษะภายใต้แผนงจัดความยากจน (ประเทศจีน)
59	ตาราง 5.1 การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทยตามองค์ประกอบ 3Is
69	ตาราง 6.1 ตัวอย่างรายชื่อหลักสูตรระยะสั้น สถานประกอบการ และสถานศึกษาใน EEC
70	ตาราง 6.2 สิทธิประโยชน์การลงทุนด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร ในพื้นที่ EEC

สารบัญ BOX

35	BOX ที่ 2.1 กลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานในอุดมคติ ต้นแบบสู่ความสำเร็จสำหรับประเทศไทย
51	BOX ที่ 4.1 ฐานข้อมูลตลาดแรงงาน: พุทธริพย์เพื่อการออกแบบนโยบายอย่างตรงจุด

คำนิยม

วิกฤตการณ์ COVID-19 ที่กำลังเกิดขึ้นส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อการทำงานและความเป็นอยู่ของคนไทย พบว่า กว่า 5 ล้านคนกลายเป็นผู้เสมือนว่างงาน กว่า 2 ล้านคนกลับคืนถิ่น เกือบ 3 แสนคนเรียนจบมาแล้วไม่มีงานทำ แรงกดดันของสถานการณ์กระตุ้นให้ภาครัฐและเอกชนจับมือกันออกมาตรการช่วยเหลือในวงกว้าง ตัวเลขผู้ได้รับการเยียวยาเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับจำนวนผู้ได้รับผลกระทบ แต่การเยียวยาเพียงอย่างเดียวไม่ได้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่สั่งสมอยู่ก่อน ทั้งจำนวนผู้สูงอายุที่จะเพิ่มเป็น 1 ใน 3 ของประชากร และส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร แรงงานกว่าครึ่งอยู่นอกระบบ และแรงงานกว่า 10 ล้านคนอยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์

รายงานฉบับนี้ประมวลหลักฐานเชิงประจักษ์ และสังเคราะห์แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานจากการถอดบทเรียนจากต่างประเทศและหยิบยกตัวอย่างความสำเร็จในประเทศเพื่อให้เกิดการขยายผลในวงกว้าง จึงจุดประกายให้เห็นทิศทางการเดินหน้าปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย โดยอาศัยโอกาสจากความร่วมมือที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤต บนโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่จากการขึ้นทะเบียนรับการช่วยเหลือและการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน เพื่อออกแบบการสร้างแรงจูงใจที่เพียงพอ ก้าวถึง และตรงจุด

ผมคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่ากลไกการทำงานที่ได้ปฏิบัติจริงแล้ว ทั้งที่ปรากฏในรายงานนี้ อาทิ การพัฒนาทักษะแรงงานของ EEC แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ และ E-Workforce Ecosystem และที่กำลังเกิดขึ้น จะเป็นสปริงบอร์ดเพื่อที่คนไทยจะก้าวกระโดดยกระดับศักยภาพของตนเอง ให้ไม่เพียงเอาตัวรอดจากวิกฤต แต่จะพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในโลกปกติใหม่

ดร.เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ
ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย

คำนิยม

ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา EEC ให้ความสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมเป้าหมาย EEC ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะบุคลากร และได้ดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ปัญหาและจัดจุดอ่อนของระบบการศึกษา EEC ได้เสนอ และดำเนินการในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษา ตามแนวทาง EEC Model ซึ่งเป็นต้นแบบการศึกษายุคใหม่ ผลิตคนตรงตามความต้องการ (Demand-Driven Education) โดยมีเป้าหมาย คือ ต้องการให้เยาวชนคนรุ่นใหม่ ประชาชน มีงานทำ รายได้ดี ด้วยทักษะความสามารถที่มากขึ้น ตรงตามความต้องการของตลาด

ที่ผ่านมากระบวนการนี้ได้ผลิตบุคลากรร่วมกับภาคเอกชน ด้วยกลไกที่ผู้ประกอบการภาคเอกชน มีส่วนร่วมออกแบบหลักสูตร (Co-Endorse) และร่วมจ่าย (Co-Pay) เพื่อให้มั่นใจว่าได้คนตรงตามความต้องการจริง ซึ่งมี 2 รูปแบบ ดังนี้ (1) เอกชนจ่าย 100% จบมามีงานทำทันที (2) เอกชนจ่าย 50% ในรูปแบบของหลักสูตรระยะสั้น ในปี 2023 ตั้งเป้าการพัฒนาบุคลากร ให้ได้ 120,000 คน นอกจากนี้ ร่วมกับเอกชนระดับโลกยกระดับ ทักษะบุคลากรด้วยเทคโนโลยีใหม่ เกิด MOU สำคัญ เช่น หลักสูตร 5G, ICT และ Digital ภายใต้ Huawei ASEAN Academy และอบรมด้านดิจิทัล ภายใต้ความร่วมมือ มีตซูบิชิ อีลีคทริก แพลทฟอร์ ออโตเมชัน ผลิตคน EEC Automation Park นำเทคโนโลยีไปปรับใช้ เป้าหมาย 8,000 โรงงานใน EEC เป็นต้น

สำหรับรายงานที่ ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) โดยสายนโยบายการเงิน และ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) โดยสำนักยุทธศาสตร์องค์กร ร่วมจัดทำขึ้นถือเป็นองค์ความรู้ สำคัญ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างบุคลากรไทยก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีและเศรษฐกิจในอนาคต รวมทั้ง เป็นช่องทางสื่อสารต่อയอนนโยบายการพัฒนาทักษะบุคลากร Demand-Driven ของ EEC ให้ผู้ที่สนใจสามารถนำแนวคิด แนวทางปฏิบัติไปพิจารณาปรับใช้ รวมทั้งขยายผล ให้เกิดความร่วมมือภาครัฐและเอกชน ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะบุคลากรตรงตามความต้องการภาคอุตสาหกรรม ตรงตามตำแหน่งงานใหม่ สร้างรายได้สูงขึ้น ต่อไป

ผมต้องขอชื่นชม และขอบคุณทีมงานทุกท่าน โดยเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ได้แสดงให้เห็นว่า เราและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อประโยชน์ของประเทศ รายงานฉบับนี้เป็นส่วนสำคัญที่เกิดขึ้น ด้วยความตั้งใจจริง ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในการสร้างฐานข้อมูลร่วมกัน ย้ำหลักการ และแนวคิดร่วมกัน เพื่อพัฒนา ตลาดแรงงานไทย เพิ่มความเข้มแข็งเศรษฐกิจ ยกระดับรายได้ของชุมชน และทำให้คุณภาพชีวิตคนไทยทุกคนดีขึ้น อย่างสมดุล และยั่งยืน

ดร.คณิศ แสงสุพรรณ

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

คำนิยม

แรงงานไทยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศมาตลอดหลายทศวรรษ ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิการ พัฒนาฝีมือ จัดหางาน และสร้างโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม รองรับ รวมถึงการเยียวยาผลกระทบ อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงผลกระทบจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้บทบาทด้านแรงงานของภาครัฐไม่จำกัด อยู่เพียงภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานแต่กระจายตัวออกไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อให้สามารถเยียวยาแรงงานได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

กระทรวงแรงงานตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสถานการณ์ดังกล่าว จึงเล็งเห็นความสำคัญของการร่วมมือบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและขยายขอบเขตบทบาทหน้าที่จากด้านสังคมและความมั่นคงให้ตอบโจทย์เป้าหมายทางเศรษฐกิจเพื่อให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 สามารถอยู่รอด ขณะที่แรงงานในกลุ่มเปราะบางสามารถปรับตัวรับมือกับปัญหาเชิงโครงสร้างได้

ในการนี้ ผมจึงมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มาตรการและนโยบายของกระทรวงแรงงานได้ถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาชิ้นนี้ ซึ่งไม่เพียงเป็นแหล่งอ้างอิงให้กับวงการวิชาการด้านนโยบาย แต่เป็นแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานพัฒนาแรงงานไทย ตลอดจนเป็นตัวอย่างสำคัญยิ่งของกลไกความร่วมมือที่ก่อให้เกิดผลจริงอย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

สุทธิ สุโกศล
ปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนิยม

ภาคการศึกษาไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อย่างมาก การจัด
การเรียนการสอนในห้องเรียนต้องหยุดชะงักลงในทุกระดับชั้นการศึกษา ผู้สอนต้องพยายามปรับตัวให้สามารถ
ถ่ายทอดความรู้ทางไกลในคาบเรียน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงการมอบหมายบทเรียน แบบฝึกหัด รวมถึง แบบทดสอบ
สำหรับติดตามประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้การใช้เวลาของนักเรียน นักศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว นักเรียน นักศึกษา กลุ่มที่อยู่ในชั้นปีสุดท้ายและกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้รับ
ผลกระทบมาก เพราะต้องเตรียมตัวหาหนทางเข้าถึงตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่จำกัดในภาวะที่ตลาดแรงงานมีผู้ว่างงาน
อยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ปัญหาด้านเศรษฐกิจได้ซ้ำเติมปัญหาช่องว่างระหว่างทักษะที่นักเรียน นักศึกษา
ได้รับจากสถานศึกษาและทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ เพราะนักเรียน นักศึกษาในกลุ่มที่มีทักษะไม่ตรงตามความ
ต้องการของนายจ้างมีโอกาสที่จะกลายเป็นผู้ว่างงาน ซึ่งอาจกดดันให้ต้องทำงานนอกระบบ และเป็นอุปสรรคต่อ
การปรับตัวเข้าสู่การทำงานในระบบในภายหลัง

การศึกษาชั้นนี้ได้นำเสนอกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน บนการใช้งาน
โครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ และการให้แรงจูงใจแก่นักเรียน นักศึกษา แรงงาน นายจ้าง และผู้ให้บริการ
พัฒนาทักษะอย่างเหมาะสม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถ
ก้าวข้ามวิกฤตการณ์ COVID-19 ได้อย่างยั่งยืน

ศ.ดร.ศุภชัย ปทุมนากุล

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

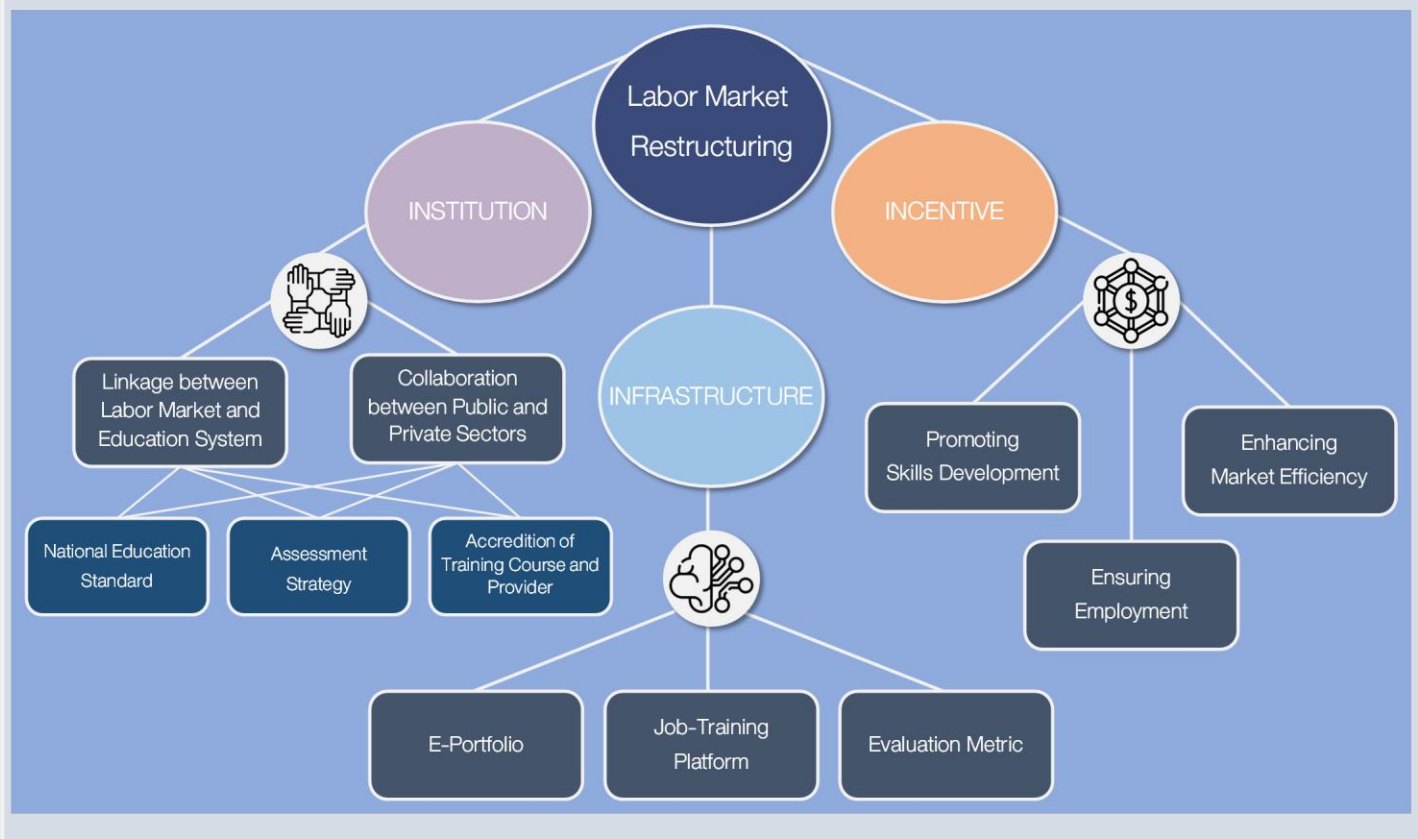
คำนำ

กว่าทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยเผชิญกับความท้าทายหลายครั้ง ทั้งวิกฤติเศรษฐกิจการเงินโลก สถานการณ์มหาอุทกภัย และความไม่สงบทางการเมือง แต่ด้วยพื้นฐานเศรษฐกิจการเงินที่แข็งแกร่งทำให้ความเสียหายต่อเศรษฐกิจอยู่ในวงจำกัดและฟื้นตัวได้เร็ว อย่างไรก็ตาม วิกฤติโรคระบาด COVID-19 ครั้งนี้ ต่างออกไป เพราะความเสียหายทางเศรษฐกิจที่รุนแรงและกระจายเป็นวงกว้าง ผู้คนต้องขาดรายได้ ตกงาน และอพยพคืนถิ่นจำนวนมาก อีกทั้งสถานการณ์ที่ยืดเยื้อยาวนาน ได้สร้างรอยแผลเป็นให้กับระบบเศรษฐกิจ และซ้ำเติมปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยิ่งปรากฏชัดเจน เศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้าจึงอาจไม่สามารถฟื้นตัวกลับมาสู่ระดับเดิมได้อีก หากประเทศไทยไม่ผลักดันให้เกิดการ**ปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน (Labor Market Restructuring)** ซึ่งจะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่จะเอื้อให้แรงงานปรับตัวพร้อมรับมือและอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่ (New Normal) และมุ่งหน้าสู่การ**ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)**

ภายใต้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรัง ทั้งคุณภาพแรงงานและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด และกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างความเสี่ยงต่อการทดแทนการทำงานของแรงงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ทำให้กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง ต่างสร้างแรงกดดันให้แรงงานและภาคธุรกิจต้องปรับตัว ขณะเดียวกันผู้ดำเนินนโยบายทั้งด้านแรงงาน ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ก็ต้องเร่งแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ ก้าวข้ามการมองปัญหาแบบแยกส่วน และ**ผลักดันให้เกิดกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่สำคัญทั้ง 3 ประการ** คือ **1. การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution)** ผ่านการเชื่อมโยงระบบการศึกษาและพัฒนาทักษะ เข้ากับนโยบายด้านแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมถึงประสานบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ **2. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure)** ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและการศึกษาที่สะท้อนการพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล และผลักดันการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อออกแบบนโยบายที่ตรงจุด และมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน และ **3. การสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive)** ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิต

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และธนาคารแห่งประเทศไทย เห็นถึงความสำคัญของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานผ่านกลไก 3 ประการดังกล่าว โดยในด้านโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ในช่วงที่ผ่านมามีภาครัฐได้พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานอย่างครอบคลุม แต่ยังคงขาดการเชื่อมโยงให้อยู่ในระบบเดียวกัน ทั้งฐานข้อมูลแรงงานภายใต้ระบบประกันสังคม ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบทั้งในและนอกภาคเกษตรผ่านฐานข้อมูลมาตรการภาครัฐ และฐานข้อมูลด้านการศึกษาและฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลแรงงานที่สมบูรณ์ผ่านการเชื่อมโยงฐานข้อมูลข้างต้นให้อยู่ในระบบเดียวกัน พัฒนาฐานข้อมูลให้มีความต่อเนื่อง และสนับสนุนให้เกิดการใช้ประโยชน์ด้านนโยบายอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันก็ควรขับเคลื่อนให้เกิดการบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบันและการออกแบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ผ่านการผลักดันการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC และโครงการ E-Workforce Ecosystem ให้เกิดการขยายผลในระดับประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่แท้จริง สร้างจุดเปลี่ยนสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้ และอยู่รอดภายใต้โลกที่ท้าทายข้างหน้า อีกทั้งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีการกระจายตัวอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพและยั่งยืน

กลไก 3 ประการ เพื่อความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน



บทคัดย่อ (In Brief)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจไทยเผชิญกับความท้าทายหลายครั้ง ทั้งวิกฤติเศรษฐกิจการเงินโลก เหตุการณ์มหาอุทกภัย ตลอดจนความไม่สงบทางการเมือง อย่างไรก็ตาม การแพร่ระบาดของ COVID-19 ครั้งนี้ได้สร้างความเสียหายต่อตลาดแรงงานอย่างรุนแรงและเป็นวงกว้าง ผู้คนต้องขาดรายได้ ตกงาน และย้ายกลับต่างจังหวัดเป็นจำนวนมาก สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งมาจากตลาดแรงงานไทยที่มีความเปราะบางจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้างอยู่ก่อน ทั้งการเข้าสู่สังคมสูงวัย และคุณภาพแรงงานที่ปรับลดลง และเสี่ยงถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี มองไปข้างหน้า ภายใต้บริบทใหม่หลัง COVID-19 การยกระดับศักยภาพเศรษฐกิจไทย จะไม่สามารถทำได้เต็มศักยภาพ หากเราไม่สามารถปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่สามารถสนับสนุนการปรับตัวและรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ได้ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน จึงให้ความสำคัญและเรียกร้องการปรับโครงสร้างของตลาดแรงงานที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้นอย่างน้อย 3 ประการ คือ การบูรณาการกลไกเชิงสถาบัน (Institution) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสำหรับตลาดแรงงาน (Infrastructure) และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive)

รายงานฉบับนี้จึงถูกจัดทำขึ้น เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย ผ่านตัวอย่างประสบการณ์ต่างประเทศ การพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ของ EEC ตลอดจนแนวทางการดำเนินนโยบายแรงงานที่เน้นการมีส่วนร่วมที่ผ่านมา เพื่อขยายผลการดำเนินงานดังกล่าวให้เกิดขึ้นในวงกว้างเพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพแรงงานไทยให้พร้อมรับมือกับโลกอนาคต และยกระดับเศรษฐกิจไทย

บทคัดย่อจาก COVID-19 ทำให้ตลาดแรงงานไทยเปราะบางมากขึ้น

ปัญหาโครงสร้าง
ตลาดแรงงาน
ที่มีอยู่เดิม



ผลกระทบ
จาก COVID-19
ทำให้รุนแรงเพิ่มขึ้น

5 ล้านคน
เสมือนว่างงาน

2 ล้านคน
กลับต่างจังหวัด
สู่ภาคการเกษตร

2.6 แสนคน
เด็กจบใหม่ที่ว่างงาน

คุณภาพแรงงานปรับลดลง
จากปัญหา Skills Mismatch
ทั้งด้านวุฒิและสาขาการเรียน
ตัวอย่างความต้องการและการผลิต
บุคลากรสาขาดิจิทัล
ใน EEC ในช่วงปี 2019-2023
โดยประมาณการ

Demand



1.2 แสนคน

Supply

0.2 แสนคน

3 สูตรหลัก สู่ความสำเร็จปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน



บูรณาการ
ความร่วมมือเชิงสถาบัน
สร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยง
กับตลาดแรงงาน ผลิตบัณฑิต
ระหว่างภาครัฐ และเอกชน
ในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ

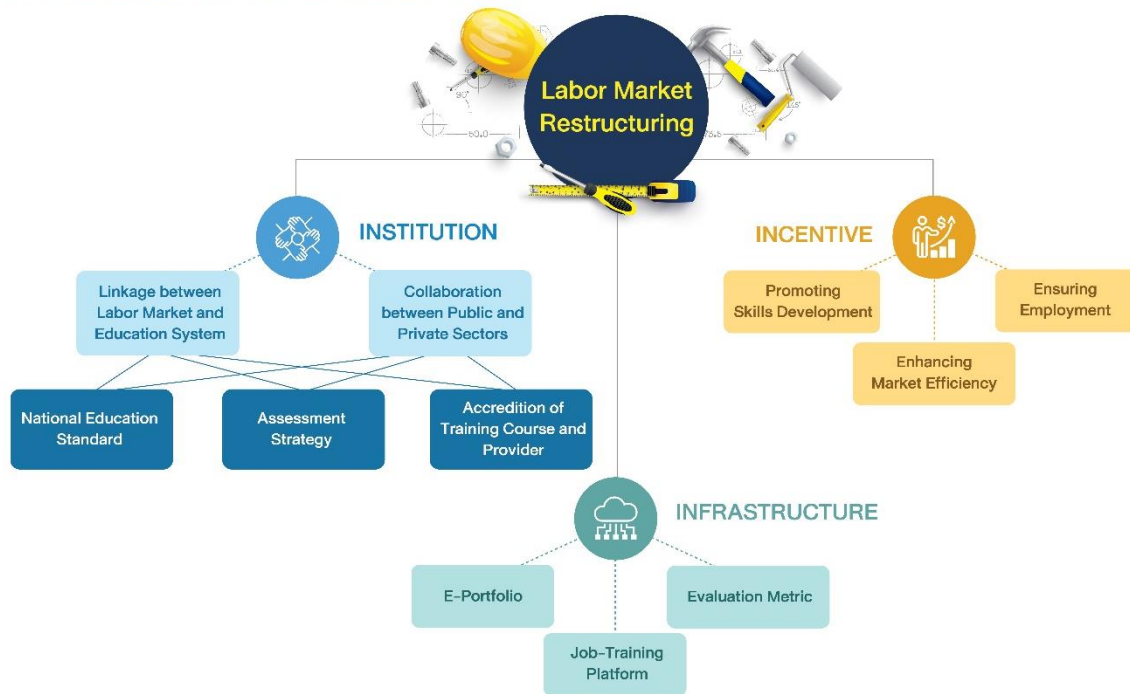


พัฒนาระบบ **ฐานข้อมูล**
แรงงานแบบครบวงจร
วิเคราะห์จุดอ่อนด้านทักษะ
แรงงาน ออกแบบนโยบาย
พัฒนาทักษะให้ตรงจุด
มีเครื่องชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน



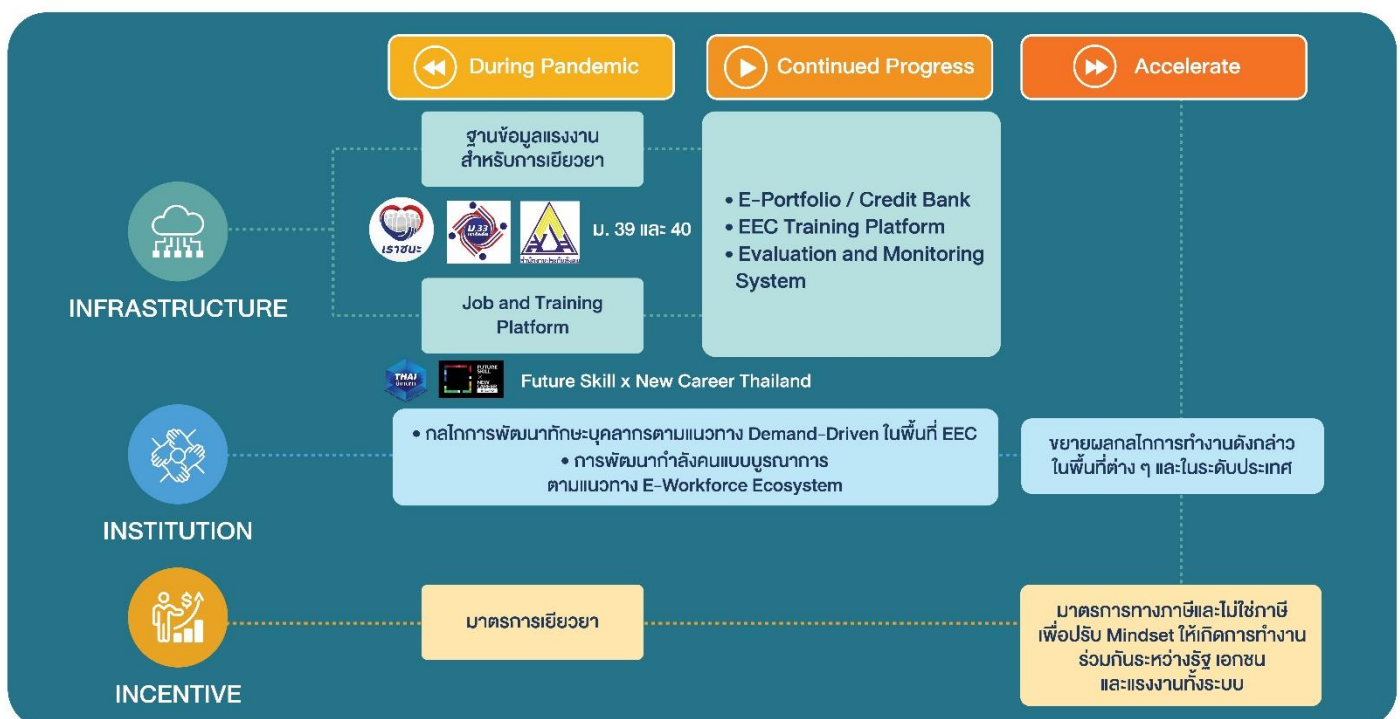
ออกแบบ**แรงจูงใจให้เกิด**
การยกระดับทักษะ
พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต
มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต
ตอบโจทย์รองรับการผลิต
ภาคธุรกิจ

3 กลไกสู่ความสำเร็จ ปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน



ในโลกบริบทใหม่ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานแห่งโลกอนาคต ให้ความสำคัญสองตัว พร้อมเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ และตอบโจทย์ความต้องการของตลาด ผ่านกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ **ปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution)** **ระบบฐานข้อมูล (Infrastructure)** และ **แรงจูงใจ (Incentive)**

COVID-19 เร่งให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน ในระยะต่อไปการวางนโยบายตามหลัก Data-Driven พร้อมกับการเร่งพัฒนาปัจจัยเชิงสถาบันและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยให้การพัฒนาโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยถูกขับเคลื่อนในทุกพื้นที่เพื่อรองรับความต้องการในระดับประเทศ



มุมมองความสำเร็จ ปรับโครงสร้างตลาดแรงงานในต่างประเทศ



- ความร่วมมือเชิงพื้นที่ ผ่าน 10,000 Enterprises Helping 10,000 Villages Program ฝึกอบรมทักษะการทำงานในท้องถิ่น
- National Poverty Alleviation Data System ที่เชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงานรัฐ ภาคอุตสาหกรรม และข้อมูลสำรวจครัวเรือน



- นโยบายแรงงาน การศึกษา และการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้อุตสาหกรรมเป็นผู้นำพัฒนาหลักสูตร และเอกชนจัดหางานผ่านโครงการ Jobactive



- ภาครัฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นผู้นำวางแผนกำลังคนระดับท้องถิ่น พร้อมพัฒนาฐานข้อมูล
- ระบบแรงจูงใจเน้นทักษะทำงานจริง รวมถึงระบบผลตอบแทนผู้ให้บริการฝึกอบรม (Performance-Based System)



- โครงการ Employment Success Package Program (ESPP) ดึงดูดแรงงานกลุ่มเปราะบางเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการจัดหางาน และพัฒนาทักษะที่ผูกเงื่อนไขระบบประกันการจ้างงาน
- การใช้ Performance-Based Payment เป็นแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพการจ้างงาน



- โครงการ SkillsFuture ใช้แรงจูงใจการเงินและไม่ใช้การเงิน สนับสนุนวัยเรียน วัยทำงาน ผู้ประกอบการ สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ระบบฐานข้อมูลครอบคลุม จัดหางานและการฝึกอบรมผ่านแพลตฟอร์ม MyCareers Future และแพลตฟอร์ม SkillsFuture

บูรณาการ สร้างฐานข้อมูล ขับเคลื่อนจ้างงาน การศึกษาไทย

หลังสถานการณ์ COVID-19 การปรับรูปแบบการทำงาน แผนการพัฒนาทักษะจะเป็นวัฒนธรรมต่อการทำงาน อีกทั้งเกิดกลไกใหม่ (Enabling Mechanism) คือการมีแพลตฟอร์มดิจิทัล สำหรับตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ บูรณาการข้อมูล ตำแหน่งงาน เชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน การเรียนรู้ (Learning Infrastructure) มีหลักสูตรการสอนเป็นที่ยอมรับ มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาด

Digital Talent Platform



- จับคู่แรงงาน ตำแหน่งงาน
- สร้างตลาด Digital Nomad
- ธุรกิจหากินที่ใช้ และบริหารกำลังคน
- เผยแพร่ทักษะที่ตลาดต้องการ



“ไทยมีงานทำ”

ต้นแบบแพลตฟอร์ม และ Policy Use Case

www.ไทยมีงานทำ.com แพลตฟอร์มช่วยเหลือแรงงานให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน พร้อมกับการพัฒนาทักษะ โดยความร่วมมือของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานพันธมิตร ระบบจับคู่ตำแหน่งงานผ่านชุดข้อมูลทักษะถูกออกแบบขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานโดยเฉพาะ ปัญหา Skills Mismatch ตอบโจทย์แรงงานที่ต้องการพัฒนาเพิ่มทักษะ และสามารถจับคู่งานได้โดยตรง

ความร่วมมือเชิงสถาบัน

เพื่อขับเคลื่อนแพลตฟอร์ม ด้านแรงงานและพัฒนาทักษะ



แนวทางการพัฒนา
เพิ่มศักยภาพระบบฐานข้อมูล
และการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูล

Skills Set and
Competency Standard
จัดทำระบบข้อมูล
ชุดทักษะมาตรฐาน

Quality Assurance
พัฒนาระบบรับรอง
คุณภาพผู้ให้บริการ

Labor Information
Network
สร้างเครือข่ายข้อมูล
ด้านตลาดแรงงาน

Dashboard
พัฒนาระบบ
สรุปข้อมูล

ผสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมกันพัฒนา
ใช้งาน และขยายผลการใช้ประโยชน์

EEC Demand-Driven Education

ต้นแบบพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่ ผลิตคนตรงความต้องการ มีงานทำ รายได้สูง



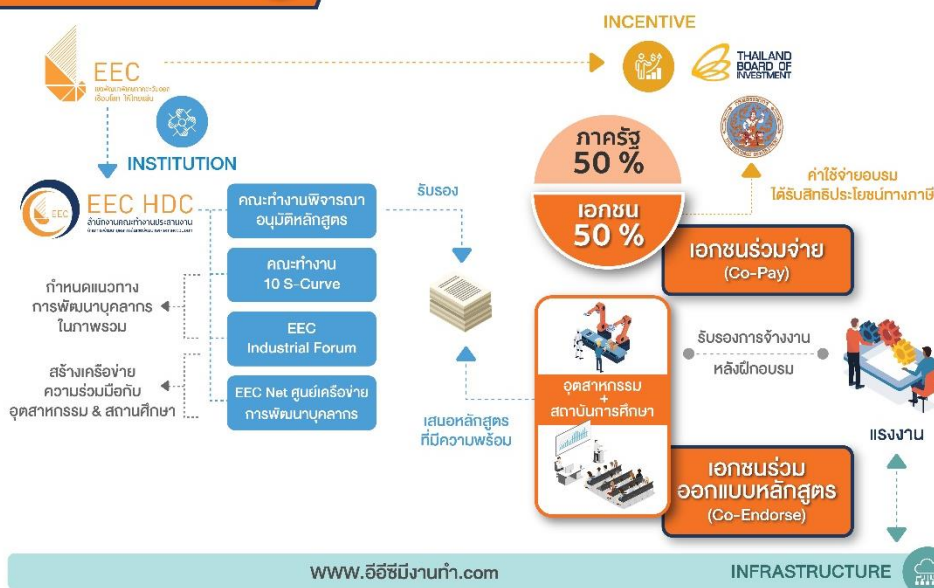
มีติความร่วมมือ

11 ศูนย์เครือข่าย 8 มหาวิทยาลัย 19 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปรับแนวคิด ผลิตคนตรงความต้องการ Demand-Driven จาก Supply Push ไปสู่ Demand Driven

การสร้างความร่วมมือ	ระบบการศึกษาผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดปัญหาว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skills Mismatch)	การสร้างความร่วมมือแบบเข้มขันระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการเอกชน และภาครัฐ (Co-Endorsement / Co-Funding / Job Guarantee)
การพัฒนาหลักสูตรใหม่	รูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรที่ล้าสมัยอิงกับตำรา Textbook เป็นหลัก ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ไม่เห็นหน้างานจริง	ปรับปรุงแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยร่วมฝึกงานกับสถานประกอบการ เห็นหน้างานจริง เปิดให้เอกชนร่วมออกแบบหลักสูตร เพื่อตอบโจทย์ความต้องการตลาด
ยกระดับสายอาชีพ	การเป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ และมีรูปแบบการสอนที่ล้าสมัย ครูไม่เก่ง ทุนที่นายจ้างยังมีความต้องการสูง แต่หาคนไม่ได้	ปรับโรงเรียนอาชีวศึกษาให้แข่งขันได้และมีความยืดหยุ่น โดยเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน ขณะเดียวกัน พัฒนาคู่มือสอนจากองค์ความรู้จากเอกชน
Mindset และแรงจูงใจ	แรงงานมองว่าการเรียนรู้หยุดแค่ในระบบการศึกษา ขณะที่นายจ้างมองว่าการฝึกอบรมลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่าย มากกว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital)	ทางตรง > ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนไม่เกินครึ่งหนึ่ง (ผ่านสถาบันการศึกษาที่ผ่านการอนุมัติหลักสูตร) ทางอ้อม > ค่าฝึกอบรมสามารถลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า

2 กลไกสำคัญ ในการผลิตคนตรงความต้องการแบบ Demand Driven



กุญแจความสำเร็จของ EEC Model

- ✓ สร้างความร่วมมือกับเอกชนอย่างเข้มขัน
- ✓ ยกระดับการเรียนการสอนของสายอาชีพ
- ✓ พัฒนาหลักสูตรใหม่แก่สถานศึกษา
- ✓ ปรับ Mindset โดยมาตรการแรงจูงใจ

ต่อยอดแนวคิด เกิดการทำงานเป็นรูปธรรม

การขับเคลื่อนการพัฒนาคนตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน อาศัยความร่วมมือภายใต้แผนบูรณาการตลอดจนการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่การเรียน และฝึกอบรมทักษะขั้นสูงตาม EEC Model ผ่านกลไกความร่วมมือเชิงสถาบันระหว่างศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ภาคเอกชนในพื้นที่ และหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจทางภาษี และไม่ใช้ภาษีเพื่อร่วมกันทำงานอย่างเข้มข้น

พัฒนากิจกรรมบุคลากร ผลิตคนตรงอุตสาหกรรมเป้าหมาย

EEC สร้างความเชื่อมโยง การพัฒนาคนและการพัฒนาอุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่ประมาณการความต้องการกำลังคนระยะ 5 ปี เพื่อรองรับกิจกรรมการผลิตในอุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วางแผนควบคุมปริมาณคุณภาพแรงงานในแต่ละระดับชั้นคุณวุฒิและทักษะ ให้ตรงความต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด

เดินหน้า Kick Off ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจด้วยมูลค่า

Key Actions



ลงทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับศักยภาพประเทศหลัง COVID-19 (Prioritize Investment Projects)

Strategic Sectors


สาขาดิจิทัลเทคโนโลยี
โดยเฉพาะ 5G

2.3 เท่า
ค่า Multiplier
และ Spillover

ความจำเป็น

เพียง **55%**
ของแรงงานไทยที่มี
ทักษะด้านดิจิทัล
ที่มา: World Economic Forum (2020)

การนำเข้าระบบ
อัตโนมัติ
สำหรับการผลิต
+40% YOY
ในช่วง 5 เดือนแรก
ของปี 2021


สาขาโลจิสติกส์
และขนส่ง

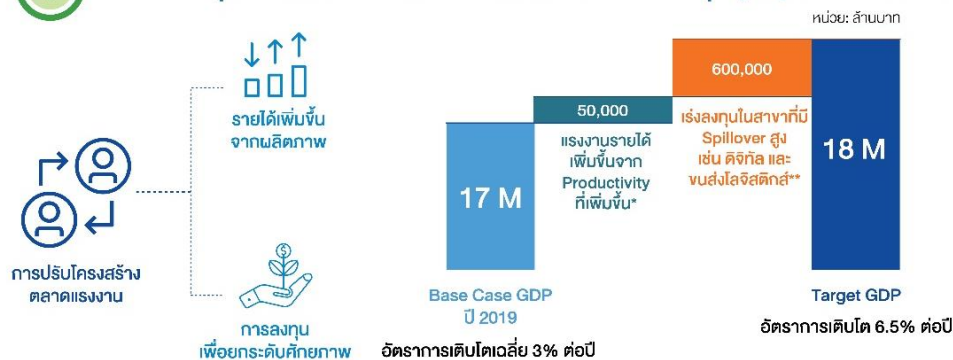
1.6 เท่า
ค่า Multiplier
และ Spillover

ต้นทุนโลจิสติกส์
ของไทยคิดเป็น
13.4 %
ต่อ GDP

มีความต้องการ
กำลังคนสูง
38% ของ
ความต้องการแรงงาน
ทั้งหมดใน EEC



เร่งสนับสนุนพัฒนากิจกรรมเพื่อผลักดันการลงทุน (Expand Skills Trainings)



* สามารถยกระดับทักษะแรงงานที่ตรงตามความต้องการได้ไม่ต่ำกว่า 1 แสนคนต่อปี

** เม็ดเงินลงทุนเพิ่มเติมต่อปีเพื่อยกระดับรายได้ไปสู่เป็นประเทศรายได้สูง

บทบาทของการพัฒนาตลาดแรงงานต่อการพัฒนาประเทศจะมีความชัดเจนมากขึ้นหลัง COVID-19 คลี่คลาย เนื่องจากไทยจำเป็นต้องเร่งพลิกฟื้นเศรษฐกิจเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานโดยเฉพาะการต่อยอดและขยายผลแนวทางการพัฒนากิจกรรมบุคลากรของ EEC ให้เกิดขึ้นในวงกว้างบนโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลตลาดแรงงานที่ดำเนินการมาในช่วงก่อนหน้านี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการดึงดูดเม็ดเงินลงทุนให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ให้ไทยหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางและสร้างอนาคตให้เด็กไทยและคนไทยทุกคน



บทสรุปผู้บริหาร

ความท้าทายของการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพของแรงงานที่ยังมีช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ขณะที่สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยที่มีข้อจำกัดอยู่เดิมให้ยิ่งเลวร้ายมากขึ้น โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทวีความรุนแรงขึ้นจากการที่แรงงานจำนวนมากกลายเป็นผู้ว่างงานและต้องย้ายกลับสู่ภูมิลำเนา และส่วนใหญ่ย้ายกลับไปทำงานในภาคเกษตรที่มีผลิตภาพการผลิตและรายได้ต่ำกว่าเดิม อีกทั้งในระยะต่อไป ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานอาจยิ่งเลวร้ายลง เพราะสถานการณ์การมีแนวโน้มที่จะนำระบบอัตโนมัติ (Automation) มาทดแทนการใช้แรงงานคนมากขึ้น รวมถึงต้องการแรงงานที่มีทักษะใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่มีทักษะเดิมและเพื่อเตรียมรับมือกับกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยีในระยะต่อไป สิ่งเหล่านี้จึงสะท้อนถึงความสำคัญของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้มุ่งหน้าไปสู่ประเทศรายได้สูง

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอทางออกในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานและยกระดับผลิตภาพแรงงานให้พร้อมรับมือกับโลกบริบทใหม่ โดยมุ่งให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการทำงานของแรงงานตอบโจทย์ความต้องการของตลาด (Demand-Driven) ผ่านกลไก 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) และกลไกแรงจูงใจ (Incentive)

- **ปัจจัยเชิงสถาบัน** ต้องบูรณาการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาแรงงานกับการจ้างงาน ทั้งในระยะสั้น ผ่านการฝึกอบรมพัฒนากทักษะแรงงาน และในระยะยาวผ่านสถาบันการศึกษา รวมไปถึงการเชื่อมโยงบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่ระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ ทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้อย่างลงตัว ตามแนวทาง Demand-Driven และพัฒนากทักษะแรงงานให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
- **ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่** ต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านแรงงานและการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนการพัฒนากทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล และสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในวงกว้างเพื่อก่อให้เกิดการออกแบบนโยบายพัฒนากทักษะอย่างตรงจุด และมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจนตามหลัก Data-Driven Policy
- **กลไกแรงจูงใจ** ต้องออกแบบให้เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการยกระดับปรับทักษะของแรงงานให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิตของประเทศ ขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้แรงงานสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพรวมถึงการเรียนรู้แบบ Lifelong Learning และเอื้อให้สถานประกอบการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันผ่านการพัฒนากทักษะและผลิตภาพแรงงาน โดยที่ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยและมีมาตรการสนับสนุนทั้งในรูปแบบภาษีและไม่ใช้ภาษี

กรณีตัวอย่างของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยที่ได้ดำเนินการในช่วงที่ผ่านมา

- **E-Workforce Ecosystem** จุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปรับโครงสร้างเชิงสถาบัน ที่มุ่งสร้างกลไกการแก้ไขปัญหาตลาดแรงงานให้มีเอกภาพและไม่แยกส่วน บูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้การกำหนดทิศทางนโยบายด้านแรงงาน การศึกษา และเศรษฐกิจ เป็นเนื้อเดียวกัน ผ่านการร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลลักษณะ Single Platform ที่เอื้อให้คนไทยทุกช่วงวัย ภาคธุรกิจทุกสาขา และสถาบันการศึกษาและฝึกอบรม เข้าถึงข้อมูลและนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่เป็นไปตามกลไกตลาด ให้สอดคล้องกับบริบทและการพัฒนาอุตสาหกรรม และส่งเสริมให้เศรษฐกิจไทยเดินหน้าเติบโตได้อย่างยั่งยืน

- **แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ** มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องกัน ระหว่างความต้องการของสถานประกอบการและทักษะของแรงงาน (Skills Mismatch) ผ่านการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม และมุ่งลดปัญหาช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน ผ่านการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ที่สำคัญ การพัฒนาแพลตฟอร์มที่สมบูรณ์จะเอื้อให้เกิดการยกระดับโครงสร้างตลาดแรงงาน ผ่านการบริหารจัดการด้านข้อมูลขนาดใหญ่ และจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เหมาะสมในระดับรายบุคคล
- **การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC** นับเป็นต้นแบบการดำเนินนโยบายเชิงพื้นที่และเชิงกลยุทธ์ (Policy Sandbox) ที่ควรผลักดันการขยายผลในการพัฒนากำลังคนในพื้นที่อื่นจนนำไปสู่ระดับประเทศ โดยแนวทางขับเคลื่อนที่สำคัญจาก EEC Demand-Driven Model ได้แก่
 - การสร้างกลไกความร่วมมืออย่างเข้มแข็งจากภาคเอกชน (Collaborative Ecosystem) โดยให้สถานประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร ร่วมลงทุนในการฝึกอบรม และการรับประกันการจ้างงานแรงงานอย่างน้อย 1 ปีหลังจากผ่านการอบรม
 - การยกระดับการเรียนการสอนสายอาชีพ (Vocational and Education Training) ที่เน้นการปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้แข่งขันได้ มีความยืดหยุ่น โดยอาศัยองค์ความรู้จากภาคเอกชน
 - การปรับแนวคิดและระบบแรงจูงใจ (Mindset and Incentive) ผ่านการสร้างแนวคิดร่วมกันระหว่างแรงงานและสถานประกอบการในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่เน้นส่งเสริมให้แรงงานสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงผ่านการฝึกอบรม ขณะที่สถานประกอบการสามารถจัดหาแรงงานได้ตรงตามความต้องการ โดยภาครัฐสร้างแรงจูงใจผ่านเงินอุดหนุนร้อยละ 50 ของค่าฝึกอบรม และการลดหย่อนภาษีนิติบุคคล 2.5 เท่า

การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของไทย หากแต่การดำเนินนโยบายมักเกิดขึ้นแล้วก็หายไปตามกาลเวลา เพราะขาดการสร้างกลไกการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้น ภายใต้ภาวะที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง และมีความท้าทายมากขึ้นในระยะข้างหน้า จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้ดำเนินนโยบายต้องให้ความสำคัญกับการผลักดันให้เกิดการวางรากฐานกลไกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานทั้ง 3 ประการตามข้อเสนอ นั่นคือ การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) และการสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive)



การพัฒนาทักษะแรงงาน

หัวใจของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย

เกือบ 2 ทศวรรษมาแล้ว ที่เศรษฐกิจไทยอยู่ในภาวะ “โตช้า” จากปัญหาเชิงโครงสร้าง เพราะการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจยังเป็นแบบเดิม ๆ ที่กลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ทั้งในระดับภาพรวม ที่พึ่งพาภาคเศรษฐกิจต่างประเทศจนขาดการสร้างสมดุลให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศ และในระดับสาขาเศรษฐกิจที่ยังคงกระบวนการผลิตหรือให้บริการในรูปแบบเก่า และไม่ได้ปรับตัวตามการพัฒนาของเทคโนโลยี รวมถึงในระดับหน่วยย่อยที่สุดของระบบเศรษฐกิจ ก็คือ **“แรงงาน”** ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่กลับขาดโอกาสที่จะนำไปสู่การปรับตัวและพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับโลกในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้น ในภาวะที่เศรษฐกิจและการจ้างงานถูกกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อย่างรุนแรง และสถานการณ์นี้ซ้ำเติมให้ปัญหาเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจและตลาดแรงงานยิ่งรุนแรงขึ้น จึงนำมาสู่การทบทวนนโยบายเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่สำคัญ นั่นคือ การยกระดับผลิตภาพการผลิตผ่าน **“การพัฒนาทักษะแรงงาน”** เพราะสิ่งนี้จะเป็ทางออกที่จะช่วยลดผลกระทบเชิงลบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเศรษฐกิจ และลดโอกาสการเกิดแผลเป็น (Scar) ที่ฝังรากลึกในโครงสร้างตลาดแรงงาน (World Bank, 2021)

การยกระดับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจ

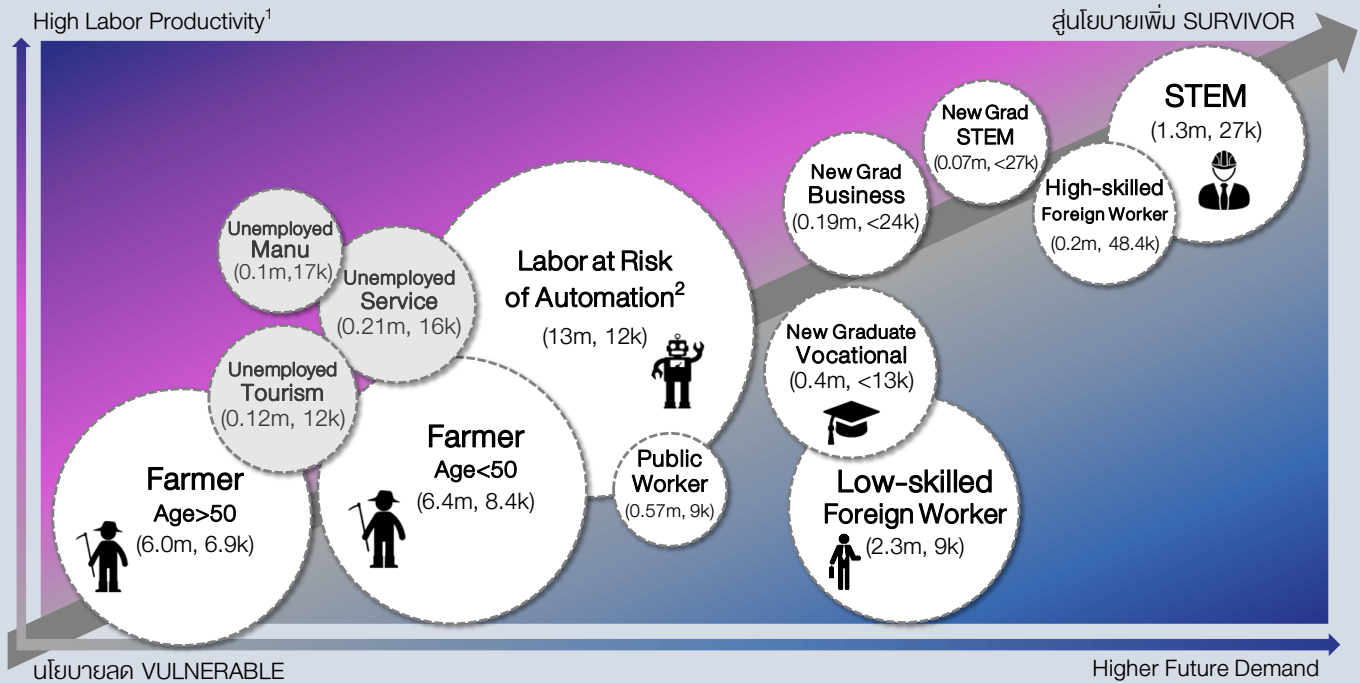
การขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวข้ามกับดัก**รายได้ปานกลาง (Middle Income Trap)** เป็นโจทย์ที่กำลังท้าทายและถูกบรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ Thailand 4.0 ผ่านการผลักดันให้เกิดเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based and Innovation-Driven Economy) และยกระดับให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2036 และเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ ธนาคารโลกประเมินไว้ว่า ประเทศไทยจะต้องรักษาระดับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ให้ต่ำกว่าร้อยละ 5 โดยเร่งผลักดันการปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อฟื้นฟูการลงทุนภาคเอกชน และ**ปรับโครงสร้างตลาดแรงงานผ่านการยกระดับผลิตภาพแรงงาน** (World Bank, 2020) อย่างไรก็ตาม ภายใต้ภาวะที่กระแสการเปลี่ยนแปลงยังคงสร้างความท้าทายต่อการเติบโตของเศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้า อีกทั้งการแพร่ระบาดของ COVID-19 สร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน และยังไม่แนชัดว่าจะฟื้นตัวกลับมาในสภาพที่พร้อมรับมือกับความท้าทายข้างหน้าหรือไม่ เส้นทางไปสู่เป้าหมายนั้นจึงไม่ง่ายเลย

การยกระดับผลิตภาพแรงงานนั้น หากทำสำเร็จ ก็จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเศรษฐกิจแบบยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ (1) **เป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจ** ทั้งในระดับมหภาคจากการยกระดับผลิตภาพการผลิตโดยรวมของประเทศผ่านการพัฒนาแรงงาน และในระดับ

จุลภาคจากการเพิ่มโอกาสในการเติบโตของค่าตอบแทนแรงงาน (2) **เป้าหมายการกระจายรายได้** ที่ดีขึ้นและความเหลื่อมล้ำที่น้อยลง จากการสร้างโอกาสในการพัฒนากิจกรรมที่ตอบโจทย์แรงงานแต่ละกลุ่มอย่างเท่าเทียม และ (3) **เป้าหมายเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ** จากการเพิ่มโอกาสในการมีอาชีพและมีรายได้ที่ยั่งยืน จึงนำไปสู่คำถามเชิงนโยบายต่อมาว่า ประเทศไทยจะดำเนินการเพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานได้อย่างไร

“แรงงาน” เปรียบเหมือนเส้นเลือดหล่อเลี้ยงเศรษฐกิจ เพราะเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญที่เป็นเบื้องหลังการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ โดยเฉพาะในภาวะที่การจัดสรรและกระจายทรัพยากร “ทุน” ยังทำได้จำกัด แต่ในทางกลับกัน การพัฒนาทรัพยากรแรงงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการยกระดับผลิตภาพแรงงานยังมีช่องว่าง (Gap) ให้ทำได้อีกมาก โดยเฉพาะ**การพัฒนาทักษะ (Skills Development)** ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยลดข้อจำกัดศักยภาพการขยายตัวของเศรษฐกิจ ในภาวะที่ตลาดแรงงานยังคงเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรังมานาน อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างงาน และทำให้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานยิ่งรุนแรงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่ถูก Turbo Charge การผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานผ่านการพัฒนากิจกรรม จึงเป็นการดำเนินการนโยบายที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์ เพราะจะเอื้อให้แรงงานได้ใช้โอกาสในวิกฤตเพื่อพัฒนาตนเองสร้างความพร้อมในการปรับตัวรับมือและอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่ (New Normal) และเป็นฟันเฟืองหลักที่จะสนับสนุนให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโตต่อไป

ภาพที่ 1.1 ความท้าทายของโครงสร้างตลาดแรงงานไทย



¹ ประเมินจากระดับรายได้เฉลี่ยจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจและระดับทักษะ

² พืชพร และนันทนิตย์ (2018) และตัวเลขในวงเล็บ คือ (จำนวนแรงงาน, รายได้เฉลี่ย) ณ ไตรมาส 4 ปี 2020

ความท้าทายของโครงสร้างตลาดแรงงานไทย

การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นความท้าทายที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย เพราะต้องรับมือกับปัญหาเชิงโครงสร้างที่ถาโถมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) **ปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม** คุณภาพแรงงานและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (Qualification and Skills Mismatch) ที่เป็นปัญหาฝังรากลึกและเรื้อรังมานาน จากผลของนโยบายด้านการศึกษา ด้านแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่ยังขาดการสอดประสานกัน ตั้งแต่ต้นจนจบ (2) **ความเสี่ยงด้านตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลง (Megatrend)** ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและบริการ ที่สร้างความเสี่ยงจากการเข้ามาทดแทนการทำงานของแรงงาน และสร้างแรงกดดันต่อทั้งแรงงานและนายจ้างให้ต้องเร่งปรับตัวเพื่อก้าวทันและอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่ รวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ทำให้กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงและจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพการผลิตและเศรษฐกิจในภาพรวม และ (3) **ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ถูกทำให้รุนแรงขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19** โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มเปราะบางที่ตกงานและมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถปรับตัวกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ด้วยข้อจำกัดด้านทักษะหรืออายุ และการเคลื่อนย้ายแรงงานคืนถิ่นที่ส่วนใหญ่เป็นการย้ายออกไปสู่สาขาเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำลง (ภาพที่ 1.1)

นโยบายด้านการศึกษา ด้านแรงงาน และ
การพัฒนาเศรษฐกิจ ที่ไม่สอดคล้องกัน
กลายเป็นต้นตอของปัญหาเชิงโครงสร้างของ
ตลาดแรงงาน ทั้งการขาดแรงงานคุณภาพและ
มีทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด

ประเทศไทยมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา
กำลังคนอย่างจริงจังเป็นครั้งแรกภายหลังเกิดวิกฤต
การเงิน เมื่อปี 1997 โดยแผนแม่บทในช่วงแรก
เน้นสร้างกำลังคนเพื่อรองรับการขยายตัวของ
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการที่ส่วนใหญ่
ใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) จึงให้น้ำหนัก
กับการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงาน
และรองรับแรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากภาคเกษตร
มากกว่าการสร้างกำลังแรงงานที่มีทักษะสูง
แม้ในระยะต่อมา แนวทางการพัฒนาภาคการผลิต
และบริการจะเริ่มเปลี่ยนทิศทางการผลิตที่ใช้
เทคโนโลยีการผลิตเข้มข้นขึ้นและต้องการแรงงานที่มี
ทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและช่วยให้
ภาคเอกชนสามารถอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันทาง
การค้าที่รุนแรงขึ้นได้ แต่ดูเหมือนว่าการพัฒนา
แรงงานของประเทศไทยยังอยู่ในสภาพติดหล่มปัญหา
เชิงโครงสร้างนานเกือบ 20 ปี ที่ทำให้เราไม่สามารถ
พัฒนาแรงงาน รวมถึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ไปข้างหน้าได้

ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานยังนับวัน
ดูเหมือนจะยิ่งรุนแรงและฝังรากลึกในระบบเศรษฐกิจ
โดยที่แรงงานและสถานประกอบการ ผู้ซึ่งมีส่วนได้
ส่วนเสียในเรื่องนี้ยังไม่ทันรู้ตัว เห็นได้จากตัวเลข
ความต้องการแรงงาน (อุปสงค์) และการผลิตแรงงาน
(อุปทาน) ที่ขัดแย้งกัน ทั้งนี้ สรุปปัญหาเชิงโครงสร้าง
ของตลาดแรงงานที่สำคัญได้ 2 ประเด็น คือ **(1) ระดับ
การศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
(Qualification Mismatch)** สะท้อนจากตัวเลขภาพรวม
ของกำลังแรงงาน 37.6 ล้านคน ในปี 2020 ที่มีสัดส่วน
แรงงานทักษะสูงเพียงร้อยละ 16 ขณะที่มีการผลิต
กำลังแรงงานจบใหม่ที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 60
ของผู้จบการศึกษา รวมถึงในจำนวนนี้ยังมีผู้ที่ทำงาน
ต่ำกว่าระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยและส่งผลต่อ
ระดับรายได้ของแรงงาน (เสาวณี และกานต์ชนิต, 2018)
และ **(2) ปัญหาทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch)** สะท้อนจาก
ตัวเลขผู้ว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน ยังพบว่า
มีผู้ว่างงานจำนวน 4.0 แสนคน ในปี 2018 เป็น
ผู้จบการศึกษาวุฒิปริญญาตรีเกือบร้อยละ 43
ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะความรู้ที่สูงเกินความต้องการ
ของตลาด หรือสาขาที่เรียนไม่เป็นที่ต้องการของตลาด
ขณะเดียวกันภาคเอกชนยังเผชิญปัญหาขาดแคลน
แรงงานทักษะสูงโดยเฉพาะผู้ที่มีองค์ความรู้ด้าน
STEM รวมถึงขาดแรงงานที่มีทักษะนอกตำราที่จะช่วย
ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรายงาน
ของกระทรวงแรงงาน (2017) ที่ชี้ว่าแรงงานราวร้อยละ 30
ในแต่ละสาขาอาชีพ ขาดความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและ
องค์กร การใช้ภาษาและการสื่อสาร การจัดการ
ปัญหา และการใฝ่รู้ เป็นต้น

ปัญหาระดับการศึกษาและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาคอขวดในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสร้างข้อจำกัดให้กับภาคเอกชนในการพัฒนา นวัตกรรม ผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขัน (OECD, 2020) สำหรับประเทศไทยที่ต้องการมุ่งหน้า ไปสู่ Thailand 4.0 จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเร่ง ทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาข้างต้น และหากลองเปิดใจและพิจารณาลึกลงไป ก็必将พบ ต้นตอของปัญหาที่สำคัญ นั่นคือ การวางกลยุทธ์ การพัฒนาประเทศและพัฒนาแรงงานที่ยังขาดการ ผสานเชื่อมโยงกันตั้งแต่ต้นจนจบ

ประเทศไทยตั้งเป้าหมายที่จะสร้างเศรษฐกิจ มูลค่าสูงและขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม แต่ทิศทาง นโยบายนี้ไม่ได้ถูกส่งผ่านไปสู่การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึง ความต้องการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

OECD (2020) ศึกษาเปรียบเทียบความไม่สมดุลด้าน ทักษะ (Skills Imbalance) ของกำลังแรงงานในกลุ่ม ประเทศเอเชีย พบข้อเท็จจริงที่น่าสนใจว่า ประเทศ ส่วนใหญ่ในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เผชิญกับ ปัญหาอุปทานส่วนเกินในกลุ่มแรงงานทักษะต่ำ ซึ่งเป็น ผลมาจากการที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการเข้าถึง และคุณภาพของระบบการศึกษาได้ ในทางตรงข้าม ประเทศไทยกลับมีปัญหาคอขวดแรงงานทักษะต่ำ ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการพัฒนาเทคโนโลยี

การผลิตสินค้าและบริการที่ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก ขณะเดียวกันในด้านนโยบายก็มีการแก้ปัญหาระยะสั้น ด้วยการดึงดูดแรงงานต่างด้าว แต่ก็อาจนำมาสู่ ปัญหาในระยะยาวที่กระทบต่อผลิตภาพการผลิต โดยรวมของประเทศ (Productivity) และอาจสร้าง แรงกดดันต่อประเด็นการเติบโตที่ทั่วถึงและยั่งยืน (Inclusive Growth) ข้อเท็จจริงนี้สะท้อนให้เห็นถึง ปัญหาช่องว่างด้านนโยบายที่สำคัญ ซึ่งแม้รัฐบาลจะ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาประเทศไว้สูง และต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมูลค่าสูงด้วยการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แต่ในทางปฏิบัติ นโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจยังยึดติดกับการผลิตที่เน้น การใช้แรงงานเข้มข้น สถานประกอบการจำนวนมาก ยังต้องการแรงงานที่ทำงานในลักษณะซ้ำเดิมและ ไม่จำเป็นต้องมีทักษะมากนัก (Routine and Simple Task) ส่วนหนึ่งเพื่อรักษาต้นทุนการผลิตให้ต่ำและ อยู่รอดในโลกแห่งการแข่งขัน

ในอีกด้านหนึ่ง ภาคเศรษฐกิจบางส่วนที่เติบโตและ ดำเนินกิจการต่อไปได้ กลับขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง และจะยังมีความต้องการแรงงานกลุ่มนี้มากขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่กระแสการพัฒนาของเทคโนโลยี สร้างแรงกดดันให้ภาคเอกชนต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ ในกระบวนการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและรักษาความสามารถในการแข่งขันของ ตนเองในเวทีโลก สะท้อนได้จากการเติบโตของการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นถึง 3 เท่า ภายในช่วง 10 ปี โดยเฉพาะสาขาการผลิตยานยนต์ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาด้านนโยบาย กลับยังไม่ เห็นการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง

ผ่านระบบการศึกษา หรือการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการที่ชัดเจน ทั้งที่ข้อเท็จจริงชี้ว่าประชากรไทยที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งเยาวชนและวัยทำงานมีจุดอ่อนด้านทักษะเกี่ยวกับ**การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skills)** ที่สูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มเอเชียและ OECD รวมถึงการผลิตกำลังแรงงานที่มีความสามารถด้านการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยียังทำได้ค่อนข้างจำกัด (OECD, 2020)

นโยบายการศึกษา ค่านิยม และโครงสร้างพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร ยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญสำหรับการพัฒนาแรงงาน และยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาที่มีนัยสำคัญไม่กี่ครั้ง ตลอดช่วงกว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา คือ การกำหนดให้**ประชาชนมีสิทธิในการศึกษาขั้นพื้นฐาน** โดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อปี 1997 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ในปี 1999 ที่นิยามการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่าหมายถึงระดับ ป.1-ม.6 และรัฐธรรมนูญในปี 2007 และ 2017 ที่ปรับช่วงเวลาการได้รับการศึกษาฟรีให้ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นที่น่ายินดีที่การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลช่วยลดปัญหาการเข้าถึงระบบการศึกษาได้อย่างชัดเจน สะท้อนจาก

อัตราการเรียนสุทธิ (Net Enrolment Rate) ที่วัดสัดส่วนประชากรไทยที่เข้าสู่การศึกษาระดับประถม ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 99.6 กัดเทียมประเทศชั้นนำในกลุ่ม OECD แต่สำหรับการไต่บันไดการพัฒนาเศรษฐกิจและเป้าหมายยกระดับเศรษฐกิจสู่ประเทศที่มีรายได้สูง นโยบายด้านการศึกษายังคงตันยังไม่เพียงพอที่จะแก้ปัญหาการเข้าถึงการศึกษาในระดับปานกลางถึงสูง รวมถึงยังไม่เชื่อมโยงกับการจ้างงาน และยังไม่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาคุณภาพและทักษะแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

หากพิจารณาการดำเนินนโยบายในช่วงที่ผ่านมาพบว่า รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจำนวนไม่น้อยเพื่อใช้จ่ายในโครงการด้านการศึกษา โดยในแต่ละปีมีงบประมาณราวร้อยละ 4 ของ GDP เพื่อใช้จ่ายเป็นค่าสนับสนุนการเรียนการสอนตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี และสนับสนุนระบบการศึกษาในโครงการอื่น ๆ อย่างไรก็ดี แม้ว่าเม็ดเงินจำนวนนี้จะเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่น รวมถึงเกาหลีใต้ที่ใช้งบประมาณอยู่ร้อยละ 3 และ 5 ของ GDP แต่การ**เข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมขึ้นไปในประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่า**เมื่อเทียบกับประเทศเหล่านี้ค่อนข้างมาก โดยมีสัดส่วนประชากรไทยราวร้อยละ 30-50 ที่ยังไม่สามารถเข้าสู่การศึกษาในระดับปานกลางถึงสูงได้ และเป็นเหตุให้แรงงานไทยมีปัญหาด้านคุณภาพในทางกลับกัน ครอบครัวยุคใหม่กลับมี**ค่านิยมส่งลูกเรียนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือส่งลูกไปเรียนต่างประเทศ** ทั้งที่ข้อเท็จจริงของตลาดแรงงานไทยกลับมีผู้จบการศึกษาปริญญาตรีจำนวนมากที่เป็นผู้ว่างงาน และมีจำนวนไม่น้อยที่ทำงานต่ำกว่าระดับ

การศึกษา รวมถึงกำลังแรงงานบางส่วนที่มีศักยภาพ แต่ไม่มีนโยบายในการดึงดูดแรงงานกลุ่มนี้ให้กลับมาทำงานในประเทศไทยหรือในองค์กรสำคัญของประเทศ เห็นได้จากปัญหา “สมองไหล” โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนทุน นอกจากนี้ สังคมไทยยังมี **ค่านิยมไม่ยอมรับผู้ที่เรียนจบจากสาขาอาชีพ** ทั้งที่เป็นสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งแม้ว่าสถานศึกษาในภาคเอกชนจะพยายามแข่งขันกันปรับปรุงภาพลักษณ์ของการศึกษาสายอาชีพ และขยายสาขาวิชาที่ไม่ต้องทำงานในโรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เช่น สาขาการตลาด สาขาบริหารธุรกิจ แต่ยังมี **ขาดระบบควบคุมมาตรฐานและการรับรองคุณภาพการศึกษา** ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่อาจทำให้ผู้เรียนไม่สามารถหางานทำได้เมื่อจบการศึกษา

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ **การขาดบุคลากรผู้สอน และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน** เพื่อจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะปัญหาผู้สอนที่มีข้อจำกัดทั้งด้านปริมาณผู้สอน และองค์ความรู้ในสาขาวิชาที่มีแนวโน้มความต้องการสูงในอนาคต เช่น ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีสาเหตุมาจากทั้งแรงจูงใจ (Pull Factor) ที่ไม่มากพอที่จะดึงดูดให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในอาชีพนี้ และปัจจัยที่ผลัก (Push Factor) ให้บุคลากรในอาชีพนี้ออกจากงาน ทั้งปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองทางสังคม และโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าการพัฒนาแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมุ่งสร้าง “ครู” เพื่อทำหน้าที่สร้าง “คน” ผ่านการปรับแรงจูงใจเพื่อปลดล็อกข้อจำกัดข้างต้น โดยเปิดกว้างให้ภาคเอกชนเข้ามา

ทำหน้าที่พัฒนากิจกรรมงาน หรือรับบทบาทเป็น “ครู” โดยเน้นบทบาทของภาคธุรกิจในการเป็นผู้นำการพัฒนากิจกรรมงาน (Business-Led) ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายการศึกษาเข้ากับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงาน ที่สำคัญต้องเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของการวางกลยุทธ์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การวางแผนพัฒนากำลังคน ร่วมลงมือและร่วมลงทุน พัฒนาหลักสูตรและผู้สอน ขณะที่ภาครัฐต้องปรับบทบาทมาเป็นกองหลังผู้คอยสนับสนุนที่ดี ผ่านการสร้างระบบนิเวศ ทั้งด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานและกฎกติกาที่เอื้อต่อการดึงดูดบุคลากรคุณภาพมาทำหน้าที่ครู สนับสนุนการลงทุนพัฒนาแรงงานของสถานประกอบการ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่จะช่วยในการควบคุมคุณภาพและสร้างมาตรฐานระดับประเทศ

ก้าวข้างหน้าของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานยังเต็มไปด้วยความท้าทายจากทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบจาก COVID-19 ที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมกันแก้ปัญหาและสร้างความพร้อมเพื่อเตรียมรับมือ

ในระยะต่อไป การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานมีความท้าทายอีกมากที่ต้องคำนึงถึงนอกเหนือจากปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ทำให้กระแสการเปลี่ยนแปลงถูก Turbo Charge และทำให้ปัญหาเชิงโครงสร้างรุนแรงขึ้น ทั้งนี้ ในภาพรวมการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

และตลาดแรงงานอย่างรุนแรง สะท้อนจากตัวเลขผู้ว่างงานที่อยู่ในระดับสูงเป็นประวัติการณ์ที่ 7.5 แสนคน และอัตราการว่างงานพุ่งขึ้นเกือบเท่าตัวของช่วงเวลาที่ปกติ โดยครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานทักษะต่ำที่อยู่ในสาขาโรงแรมและภัตตาคาร และอีกครึ่งหนึ่งอยู่ในสาขาการผลิต นอกจากนี้ ยังมีแรงงานเสมือนว่างงานราว 5 ล้านคน ในปี 2020 และอาจเพิ่มขึ้นอีกในปีต่อ ๆ ไป หากสถานการณ์ยืดเยื้อ ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากการลดค่าแรงหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน ไม่เพียงแต่ผลกระทบเฉพาะหน้าที่ต้องเร่งแก้ไข แต่สถานการณ์ครั้งนี้อาจฝังแผลเป็นลงบนโครงสร้างของตลาดแรงงาน หากการดำเนินนโยบายด้านแรงงานไม่ได้คำนึงถึงประเด็นเหล่านี้

การแพร่ระบาดของ COVID-19 ข้ำเติมปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีความเสี่ยงอยู่เดิมจากกระแสการเปลี่ยนแปลง (Megatrend) โดยเฉพาะ**กระแสการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Change)** ที่ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยสมบูรณ์ในอีกไม่ถึง 10 ปี ซึ่งคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญใน 2 มิติ คือ (1) ในอีก 20 ปีข้างหน้า กำลังแรงงานจะลดลงจากปัจจุบันที่ 38 ล้านคนเหลือ 31 ล้านคน และมีสัดส่วนแรงงานสูงวัย (มากกว่า 45 ปี) สูงถึงร้อยละ 36 ของกำลังแรงงาน และ (2) ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะ “แก่ก่อนรวย” เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นในช่วงที่ตลาดแรงงานยังมีปัญหาด้านคุณภาพและทักษะของแรงงานที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำที่ประมาณ 8,600 บาทต่อเดือน ซึ่งต่างจากสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ และเกาหลีใต้

ที่แม้โครงสร้างประชากรเคลื่อนเข้าสู่สังคมสูงวัยเร็ว แต่เกิดขึ้นในช่วงที่เศรษฐกิจพัฒนาเป็นประเทศรายได้สูงแล้ว นอกจากนี้ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ **การพัฒนาของเทคโนโลยี (Technological Change)** ที่แม้กระแสนี้จะสร้างผลกระทบเชิงบวกสำหรับเศรษฐกิจ แต่สำหรับธุรกิจและแรงงานที่ขาดการเข้าถึงและปรับตัวรับมือไม่ทันกับกระแสนี้ อาจได้รับผลกระทบในทางตรงข้าม โดยมีการประเมินว่า กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีจะก่อให้เกิดความต้องการแรงงานทั่วโลกหายไปราว 85 ล้านตำแหน่ง (World Economic Forum, 2020) และสำหรับประเทศไทย แรงงานราว 13 ล้านคน ในภาคการผลิต มีความเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบหุ่นยนต์ (Automation) โดยเฉพาะกลุ่มที่มีทักษะต่ำ (พิชรสว และนันทนิตย์, 2018)

ทั้งนี้ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 สร้างแรงกดดันต่อตลาดแรงงานให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการจัดสรรทรัพยากรในลักษณะที่สวนทิศทางกับการพัฒนา นั่นคือ แรงงานกลุ่มเปราะบางที่เป็นผู้สูงวัยและ/หรือผู้ที่มีทักษะต่ำ มีความเสี่ยงที่จะถูกปลดออกจากงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และเคลื่อนย้ายออกจากเมืองสู่ภูมิสำเนาและ/หรือกลับไปทำงานในภาคเกษตรซึ่งมีผลิตภาพการผลิตต่ำกว่าเดิม ที่อาจได้รับค่าจ้างค่าแรงที่ต่ำกว่าเดิม และต้องกลายเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม และนั่นหมายถึงความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่จะตามมา

Asian Productivity Organization. (2020). *APO Productivity Databook 2020*.
<https://www.apo-tokyo.org/publications/wp-content/uploads/sites/5/APO-Productivity-Databook-2020.pdf>

Bank of Thailand. (2019). *Monetary Policy Report: Implications of low unemployment rate in Thailand*.
https://www.bot.or.th/English/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/BOX_MRP/BOXMPR_EN_March2019_01.pdf

Deegan, J., & Martin, N. (2018). *Demand Driven Education: Merging work & learning to develop the human skills that matter*. Pearson.
https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/about-pearson/innovation/open-ideas/DDE_Pearson_Report_3.pdf

OECD. (2020). Thailand's education system and skills imbalances: Assessment and policy recommendations. *OECD Economics Department Working Papers*. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/thailand-s-education-system-and-skills-imbalances-assessment-and-policy-recommendations_b79addb6-en

Sungsup Ra, Brian Chin, & Amy Liu. (2015). *Challenges and opportunities for skills development in Asia: Changing supply, demand, and mismatches*. Asian Development Bank.
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/176736/challenges-and-opportunities-skills-asia.pdf>

United Nations. (2019). *Population Division World Population Prospects 2019*. <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>

W Audi Pattarapatumthong. (2021). *Skills change*. Bangkok Post.
<https://www.bangkokpost.com/business/2143523/skills-challenge>

World Bank. (2020). *Higher Productivity is Key to Thailand's Future Economic Growth and Prosperity*.
<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/01/17/higher-productivity-is-key-to-thailands-future-economic-growth-and-prosperity--world-bank>

World Bank. (2021). *Thailand Economic Monitor January 2021: Restoring Incomes; Recovering Jobs*.
<https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/key-findings-thailand-economic-monitor-january-2021-restoring-incomes-recovering-jobs>

World Economic Forum. (2021). *Building Back Broader: Policy Pathways for an Economic Transformation*.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GFC_NES_Policy_Pathways_for_an_Economic_Transformation_2021.pdf

กระทรวงแรงงาน. (2017). รายงานการศึกษาการวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC). <http://old.rmutto.ac.th/fileupload/นายเดี๋ยว%20บุญมา10EEC%20กระทรวงแรงงาน.pdf>

พัชรพร สัมพันธ์พัฒนโพลย์, และนันทนิตย ทองศรี. (2018). *หุ่นยนต์อุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ?*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/3AutomationLobur16Aug2017.pdf>

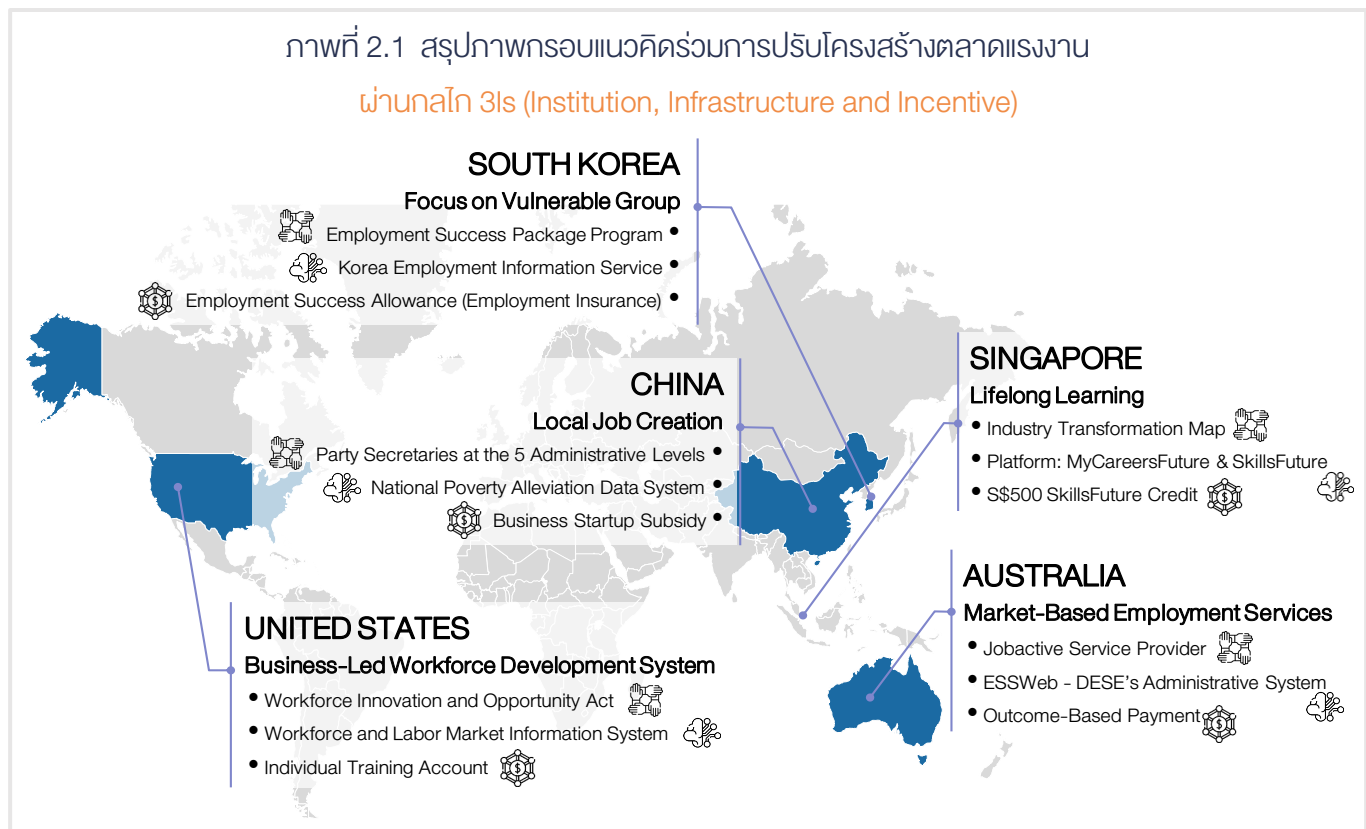
เสาวณี จันทะพงษ์. (2018). *การศึกษาสายอาชีพ (1): เส้นทางเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม*. <https://www.eef.or.th/การศึกษาสายอาชีพ1/>

เสาวณี จันทะพงษ์, และกานต์ชนิต เลิศเพียรธรรม. (2018). *กั๊ก Skills Mismatch และความท้าทายสู่ Education 4.0*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_Article_24Jul2018.pdf

กอดแบบกลไกความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

กรณีศึกษา ในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของต่างประเทศ แม้มีกลไกเชิงสถาบันและรูปแบบการดำเนินนโยบายที่เฉพาะตัว และมีจุดแข็งที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน แต่มีกรอบแนวคิดร่วม (Common Framework) สำคัญที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ สรุปได้ 3 ประการ **ประการแรก** คือ มีกลไกเชิงสถาบัน (**Institution**) ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการจ้างงาน และเชื่อมโยงบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนตั้งแต่ระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ **ประการที่สอง** คือ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (**Infrastructure**) ที่เชื่อมโยงข้อมูลและสะท้อนเส้นทางการพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงาน และ**ประการสุดท้าย** คือ มีกลไกแรงจูงใจ (**Incentive**) ที่เหมาะสมที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะและปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน¹ บทนี้จึงได้ชี้ให้เห็นถึงแง่มุมที่น่าสนใจของการใช้กลไก 3 ประการ และนำไปสู่การถอดบทเรียนเพื่อเป็นต้นแบบสำหรับการวางกรอบแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของไทยต่อไป (ภาพที่ 2.1 และตาราง 2.1)



¹ พชรพร รุจิราวิชย์. กลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน.

กลไกเชิงสถาบัน (Institution) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล (Infrastructure) และแรงจูงใจ (Incentive) เป็นกรอบแนวคิดร่วมและเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

การศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศต้นแบบ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และสาธารณรัฐประชาชนจีน สะท้อนให้เห็นข้อสรุปที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก แม้ว่าประเทศต้นแบบแต่ละประเทศเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจและการจ้างงานที่แตกต่างกัน แต่การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และประการที่สอง ประเทศต้นแบบมีกรอบแนวคิดร่วมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน นั่นคือ การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานผ่านกลไก 3Rs ได้แก่ **กลไกเชิงสถาบัน (Institution) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล (Infrastructure) และกลไกแรงจูงใจ (Incentive)** ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานสำหรับประเทศไทยต่อไป

1. การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution)

การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบันที่เชื่อมโยงระหว่างการทำงานกับการศึกษาและการพัฒนาทักษะ โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานผ่านการสร้างแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดและ

สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะแรงงานตั้งแต่วันแรกของการเข้าสู่วัยกำลังแรงงาน ผ่านการประสานบทบาทระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะผู้ร่วมวางแผนขับเคลื่อนนโยบายและผู้ลงมือปฏิบัติ โดยประเทศต้นแบบที่มีตัวอย่างการสร้างกลไกเชิงสถาบันที่น่าสนใจ ดังนี้

สหรัฐอเมริกา ที่ใช้กฎหมาย Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) เป็นกลไกผลักดันให้เกิดการบูรณาการเชิงสถาบัน และมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน (Workforce Development Board: WDB) ที่มีภาคธุรกิจเป็นหัวจักรหลักในการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดและสร้างกำลังแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศในอนาคต

ออสเตรเลีย ที่ในระดับนโยบายมีกระทรวงการศึกษา ทักษะอาชีพและการจ้างงาน (Department of Education, Skills and Employment: DESE) เป็นหน่วยงานหลักในกำหนดนโยบายด้านแรงงาน การศึกษา และพัฒนาทักษะ ขณะที่ในระดับปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินโครงการจัดหางานทั้งหมด ทั้งแรงงานกลุ่มที่มีศักยภาพและแรงงานกลุ่มเปราะบาง และมีกลไกการควบคุมคุณภาพการให้บริการที่เป็นไปตามหลัก Outcome-Based ส่งผลให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพสูง มีผลลัพธ์ในการจับคู่ระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานที่ชัดเจน และประหยัดงบประมาณ

สิงคโปร์ ที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาจับบทบาทตั้งแต่ระดับวางแผนยุทธศาสตร์ชาติจนถึงระดับปฏิบัติ โดยมีกลไกการขับเคลื่อนนโยบายและวางแผนกำลังคนตามแผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงภาคอุตสาหกรรม (Industry Transformation Map: ITM) และมีสภาเศรษฐกิจอนาคต (Future Economy Council: FEC) ที่มีสมาชิกประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และแรงงาน ร่วมกันทำหน้าที่แบบไตรภาคีในการรับผิดชอบและผลักดันให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเพื่อปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

เกาหลีใต้ ที่มีการปรับโครงสร้างสถาบันครั้งใหญ่ภายหลังวิกฤตการเงินเอเชีย โดยจัดตั้งกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labor: MOEL) เป็นผู้รับผิดชอบนโยบายด้านแรงงานแบบรวมศูนย์ เพื่อกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการพัฒนาทักษะ และมี Job Center หน่วยงานภายใต้สังกัด ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการจัดหางาน ผ่านการประสานความร่วมมือกับรัฐบาลท้องถิ่นเพื่อออกแบบมาตรการที่คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่

สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศโดยเน้นกลยุทธ์การจัดความยากจนผ่านการยกระดับผลิตภาพแรงงานและสร้างอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางที่ชื่อว่า The State Council

Leading Group Office of Poverty Alleviation and Development² เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ และมีกลไกการบริหารงานภายใต้รูปแบบเลขาธิการ 5 ระดับ (รัฐบาลระดับมณฑล ท้องถิ่น ตำบล หมู่บ้าน ไปจนถึงคณะทำงานย่อย) เพื่อส่งผ่านนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แบบกระจายอำนาจบริหารและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในระดับบุคคล

2. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล (Infrastructure)

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลและสะท้อนเส้นทางการพัฒนาทักษะตลอดช่วงชีวิตการทำงานของแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้การออกแบบนโยบายพัฒนาทักษะทำได้ตรงจุด อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการและติดตามประเมินผลการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน ตัวอย่างการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่น่าสนใจ ดังนี้

สหรัฐอเมริกา ที่มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลชื่อว่า Workforce and Labor Market Information System (WLMIS) เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานรวมถึงมีการพัฒนาตัวชี้วัดร่วมเพื่อวัดผลสำเร็จของโครงการและมีการรายงานผลบนมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะช่วยให้ภาคธุรกิจ

² ในปี 2021 ถูกเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นหน่วยงานฟื้นฟูชนบท (National Administration for Rural Revitalization) ที่ยังคงติดตามการพัฒนาชนบทอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการกลับเข้าสู่ความยากจนอีกครั้ง

เห็นประโยชน์และยินดีสนับสนุนการพัฒนาทักษะ
แรงงาน และช่วยให้แรงงานได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนเพื่อ
วางแผนพัฒนาทักษะและหางานที่เหมาะสมกับตนเอง

ออสเตรเลีย มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน
การจ้างงาน การฝึกอบรม และการรับสวัสดิการ
และระบบติดตามและประเมินผลโครงการจัดหางานที่
ชื่อว่า ESSWeb ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่เอื้อให้
ภาครัฐสามารถออกแบบมาตรการให้ความช่วยเหลือ
แรงงานได้อย่างตรงจุดและแก้ปัญหาโครงสร้าง
ตลาดแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง

สิงคโปร์ ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูลผ่านแพลตฟอร์ม
ดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุน
การวางแผนการจัดสรรกำลังคน รวมถึงการออกแบบ
มาตรการเพื่อพัฒนาทักษะและจัดทำหลักสูตรที่ตอบ
โจทย์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ โดยมีระบบ
แพลตฟอร์มหลัก ได้แก่ แพลตฟอร์มการหางาน
(MyCareers Future) ที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ในการจับคู่ตำแหน่งงานตามทักษะ (Job-To-Skills)
และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม (SkillsFuture)
ที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานทุกช่วงวัย
นอกจากนี้ แพลตฟอร์มทั้งคู่ยังเชื่อมโยงกัน ทำให้มี
ระบบฐานข้อมูลทั้งฝั่งผู้ที่ต้องการแรงงาน (Demand)
และแรงงาน (Supply) ที่ครอบคลุม

เกาหลีใต้ ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาระบบ
ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทั้งหมด ที่ชื่อว่า
Korea Employment Information Service (KEIS)
ซึ่งนอกจากฐานข้อมูลนี้จะถูกนำมาใช้เพื่อประโยชน์

ในการออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละ
กลุ่มเป้าหมายแล้ว ยังเป็นฐานข้อมูลสำหรับการ
ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการจัดหางาน
ของหน่วยงานเอกชนและใช้เพื่อพิจารณาการต่อ
สัญญาดำเนินโครงการกับรัฐบาลในระยะต่อไป

สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่พัฒนาระบบฐานข้อมูล
ขนาดใหญ่ ที่ชื่อว่า National Poverty Alleviation
Data System ซึ่งเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่าง
หน่วยงานรัฐ ข้อมูลภาคอุตสาหกรรม และข้อมูล
ครัวเรือนยากจนเชิงลึก รวมถึงใช้เทคโนโลยีในการ
ประมวลผล คัดกรองกลุ่มคนจน และวิเคราะห์สาเหตุ
ที่ก่อให้เกิดความยากจนที่แท้จริงของแต่ละบุคคลอย่าง
ละเอียด ส่งผลให้ภาครัฐสามารถออกแบบมาตรการ
พัฒนาแรงงานและแก้ไขความยากจนได้อย่างตรงจุด
และติดตามประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้
การจัดความยากจนผ่านการยกระดับผลิตภาพ
แรงงานและสร้างอาชีพประสบความสำเร็จภายใน
ระยะเวลาไม่นาน

3. การสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive)

การออกแบบแรงจูงใจที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับ
ปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต และตอบ
โจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิตภาคธุรกิจ
ตัวอย่างกลไกแรงจูงใจที่น่าสนใจ ดังนี้

สหรัฐอเมริกา มีกลไกแรงจูงใจที่เน้นการพัฒนาทักษะ
แบบ Job-Driven Training โดยเฉพาะการเรียนรู้จาก
การทำงาน (Work-Based Learning) เช่น On-The-
Job Training หรือโครงการฝึกงานที่ได้รับการ

ขึ้นทะเบียน (Registered Apprenticeships) เป็นต้น โดยภาครัฐให้การสนับสนุนผ่านรูปแบบต่าง ๆ อาทิ สถานประกอบการสามารถเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ตามสัดส่วนที่กำหนด การให้เงินอุดหนุนแก่แรงงาน (Individual Training Account) ที่เลือกพัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการด้านอาชีพในท้องถิ่น และการทำสัญญากับผู้ให้บริการฝึกอบรมในรูปแบบ Pay-For-Performance Contract เป็นต้น

ออสเตรเลีย ที่มีกลไกแรงจูงใจผ่านการจ่ายเงินสวัสดิการและเงินยืมยวยา ที่มีเงื่อนไขให้แรงงานที่ว่างงานปฏิบัติตามข้อกำหนดในการผูกพันร่วม (Mutual Obligation Requirement: MOR) เพื่อกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการหางานและลดการพึ่งพาเงินยืมยวยา รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ (Outcome-Based Payment) ที่เป็นแรงจูงใจให้หน่วยงานเอกชนผู้ให้บริการจัดหางานปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ โดยที่ผู้ให้บริการจะได้รับค่าตอบแทนก็ต่อเมื่อแรงงานสามารถหางานทำได้สำเร็จ คงอยู่ในการจ้างงานได้เป็นระยะเวลานาน และยังขึ้นกับปัจจัยเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะการหางานให้กับแรงงานที่อยู่นอกเมือง

สิงคโปร์ ที่มีการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายทั้งกำลังแรงงานที่อยู่ในวัยเรียน และวัยทำงาน รวมถึงผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการฝึกอบรม โดยกระตุ้นให้ชาวสิงคโปร์ทุกกลุ่มอาชีพ และทุกระดับทักษะมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และกรอบความคิด (Mindset) ในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศผ่านการเรียนรู้ (ตาราง 2.2)

เกาหลีใต้ ให้แรงจูงใจในรูปแบบของเงินอุดหนุนเพื่อดึงดูดแรงงานกลุ่มเปราะบางเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกระตุ้นให้แรงงานที่ว่างงานโดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบางสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เช่น เงินอุดหนุนเมื่อเข้าร่วมจัดทำแผนหางานรายบุคคล (Individual Action Plan: IAP) เงินอุดหนุนเพิ่มเติมเมื่อเข้าร่วมการฝึกทักษะทางวิชาชีพ และเงินอุดหนุนเมื่อหางานทำได้สำเร็จ โดยต้องเป็นงานที่มากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เข้าร่วมระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance: EI) และสามารถคงอยู่ในการจ้างงานได้ระยะเวลา 3, 6 และ 12 เดือน รวมทั้งมีกลไกแรงจูงใจเพื่อควบคุมคุณภาพการให้บริการของหน่วยจัดหางานเอกชน ผ่านการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-Based Payment) ซึ่งมีเงื่อนไขขึ้นอยู่กักระยะเวลาที่ใช้ในการจัดหางานและเกณฑ์รายได้ของผู้หางาน

สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ออกแบบแรงจูงใจที่เอื้อให้เกิดการสร้างอาชีพในท้องถิ่น โดยภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการดูดซับแรงงานยากจนผ่านการจ้างงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน การส่งเสริมการเริ่มต้นทำธุรกิจใหม่ รวมถึงการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานในโครงการจับคู่เมือง นอกจากนี้ ยังให้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพแรงงานให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ เช่น โครงการจัดอบรมฝึกทักษะทางวิชาชีพแบบไม่เสียค่าใช้จ่ายของภาครัฐ การส่งเสริมการฝึกอบรมก่อนเริ่มและระหว่างทำงานในภาคธุรกิจ และการสนับสนุนให้ภาคธุรกิจจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในพื้นที่ที่มีคนยากจน ซึ่งส่งผลให้คนจนกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และท้องถิ่นมีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น (ตาราง 2.3)

BOX ที่ 2.1

กลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานในอุดมคติ ต้นแบบสู่ความสำเร็จสำหรับประเทศไทย

ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมไทยที่มีปัญหาเฉพาะตัวแตกต่างจากประเทศต้นแบบ แต่สามารถนำกรอบแนวคิดการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศต้นแบบมาปรับใช้และดึงหลักการที่น่าสนใจมาประกอบร่างเป็นแนวคิดตั้งต้นสำหรับประเทศไทยได้ โดยวางกรอบแนวคิดในภาพรวมตามกลไก 3Is คือมุ่งสร้างกลไกการบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล (Infrastructure) และสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive) โดยที่กลไกทั้ง 3 ประการข้างต้น ต้องได้รับการขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน เพื่ออื้อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับโครงสร้างอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ ภายใต้กลไก 3Is สามารถสรุปหลักการที่สำคัญที่ควรผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

หลักการที่ 1 เชื่อมโยงยุทธศาสตร์การเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และการพัฒนาแรงงานไปพร้อมกัน

หลักการที่ 2 สลายอุปสรรคและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อบริการปรับโครงสร้าง

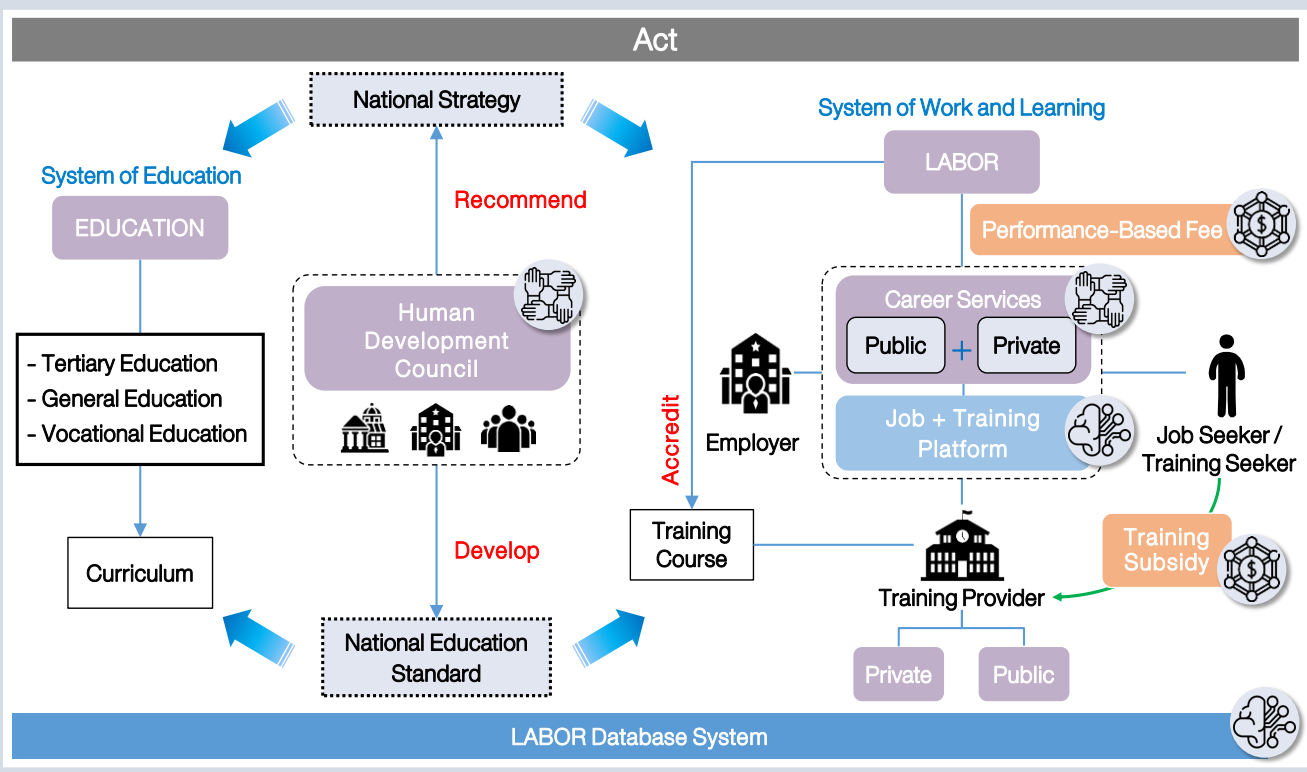
หลักการที่ 3 เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติ

หลักการที่ 4 มีระบบฐานข้อมูลทะเบียนกำลังแรงงาน ที่สะท้อนการพัฒนาทักษะแรงงาน การทำงาน และค่าตอบแทน

หลักการที่ 5 ใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลอย่างเต็มศักยภาพเพื่อออกแบบนโยบายที่ตรงจุด และใช้เทคโนโลยีในการประเมินและติดตามผลการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

หลักการที่ 6 สร้างระบบมาตรฐานทักษะแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ครอบคลุมระดับโรงเรียน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และการฝึกอบรม และเชื่อมโยงกับระบบควบคุมคุณภาพหลักสูตรเพื่อการพัฒนาทักษะ

หลักการที่ 7 สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนยกระดับผลิตภาพผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน และสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเข้าถึงและมีการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต



ตาราง 2.1 เปรียบเทียบกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน แบบ 3Is

	 Institution	 Infrastructure	 Incentive
 United States	• Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) กฎหมายสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน • ภาคเอกชนเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับท้องถิ่น ผ่านกลไก คณะกรรมการพัฒนาแรงงาน (WDB) ที่มีรัฐและเอกชนเป็นสมาชิก • American Job Center (AJC) ศูนย์ให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรอย่างไร้รอยต่อ	• Workforce and Labor Market Information System (WLMIS) ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานและระบบติดตามผลและจัดทำตัวชี้วัดร่วม เพื่อใช้ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	• ออกแบบแรงจูงใจที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบาง • ใช้แรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะแบบ Job-Driven Training โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการทำงาน
 Australia	• กระทรวงการศึกษา ทักษะอาชีพและการจ้างงาน (DESE) เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านนโยบายแรงงาน การศึกษา และพัฒนาทักษะ • ภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้นำการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ (VET) ผ่าน Regulatory Framework • ภาคเอกชนดำเนินการจัดหางาน 100% ผ่าน โครงการ Jobactive	• พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม และการรับสวัสดิการและเงินเยียวยา • ESSWeb ระบบติดตามและประเมินผลโครงการจัดหางาน ที่เอื้อให้ภาครัฐสามารถพัฒนาและปรับปรุงการให้ความช่วยเหลือแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง	• ข้อกำหนดการผูกพันร่วมกัน (MOR) กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการหางานและลดการพึ่งพาเงินเยียวยา • ใช้ค่าตอบแทนแบบ Outcome-Based Payment จูงใจให้เอกชนดำเนินการจัดหางาน โดยคำนึงถึงปัจจัยเชิงพื้นที่และความเปราะบางของกลุ่มแรงงาน • Employment Fund กองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการนายจ้าง
 Singapore	• แผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงภาคอุตสาหกรรม (ITM) เชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน • มีกลไกความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับกำหนดแผนยุทธศาสตร์จนถึงระดับปฏิบัติและกลไกการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม	• พัฒนาระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงานที่ครอบคลุมทั้งการจัดหางานและการฝึกอบรมผ่าน แพลตฟอร์ม MyCareers Future และ แพลตฟอร์ม SkillsFuture ที่ออกแบบให้เชื่อมโยงกัน	• โครงการ Adapt and Grow สร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเงื่อนไขให้เกิดการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน • โครงการ SkillsFuture ใช้แรงจูงใจทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน สนับสนุนตั้งแต่วัยเรียนวัยทำงาน ผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการฝึกอบรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 South Korea	• กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (MOEL) เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านนโยบายแรงงานทั้งจ้างงานและพัฒนาทักษะ • รัฐบาลท้องถิ่นดำเนินโครงการสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ ผ่านศูนย์จัดหางาน Job Center • รัฐว่าจ้างเอกชนให้ดำเนินโครงการสนับสนุนการจ้างงานสาธารณะ ผ่าน โครงการ Employment Success Package Program (ESPP) • สถาบันวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษาแห่งสาธารณรัฐเกาหลี (KRIVET) และ Judging Committee ร่วมกับ MOEL กลั่นกรองโปรแกรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการภาคอุตสาหกรรม	• Korea Employment Information Service (KEIS) ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านระบบข้อมูลการจ้างงานแบบเบ็ดเสร็จทั้งการรวบรวม วิเคราะห์ ให้ข้อมูลด้านการจ้างงาน อาชีพ และตำแหน่งงาน รวมถึงส่งเสริมงานบริการจัดหางาน	• ดึงดูดแรงงานกลุ่มเปราะบางเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านการวางแผนหางาน จัดหางาน และการพัฒนาทักษะ โดยผูกเงื่อนไขกับการเข้าร่วมระบบประกันการจ้างงาน (EI) • ใช้ค่าตอบแทนแบบ Performance-Based Payment จูงใจให้เอกชนดำเนินการจัดหางาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ว่างงาน
 China	• รัฐบาลกลาง โดย The State Council Leading Group Office of Poverty Alleviation and Development เป็นผู้วางกรอบนโยบายหลัก • มีกลไกเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐเพื่อบริหารงานในรูปแบบ เลาวิธการ 5 ระดับ และคณะทำงานประจำหมู่บ้าน • มีกลไกความร่วมมือเชิงพื้นที่ผ่าน East-West Pairing-Up Program และความร่วมมือกับภาคเอกชนผ่าน 10,000 Enterprises Helping 10,000 Villages Program เพื่อพัฒนาทักษะและสร้างโอกาสการทำงาน	• National Poverty Alleviation Data System ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคอุตสาหกรรม และข้อมูลสำรวจครัวเรือนยากจนเชิงลึก เพื่อใช้ประโยชน์ในการชี้เป้า ติดตาม และประเมินผล	• ใช้แรงจูงใจทั้งด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงิน เพื่อสนับสนุนการจ้างงาน การเริ่มต้นประกอบธุรกิจ และการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายวัยเรียนที่มาจากครอบครัวยากจน

ตาราง 2.2 การออกแบบแรงจูงใจสำหรับโครงการสำคัญภายใต้ SkillsFuture (ประเทศสิงคโปร์)

กลุ่มเป้าหมาย	โครงการสำคัญ
นักเรียน นักศึกษา	• แนะแนวนักเรียน โดยนักเรียนจะได้รับการประเมินทักษะของตนเองกับอาชีพที่ต้องการทำ พร้อมแนะนำหลักสูตรที่จำเป็น ต้องมีในโครงการ MySkillsFuture (Individual Learning Portfolio) ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2017 • ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนระดับอุดมศึกษากลุ่ม Talent ที่ใกล้จบการศึกษาไปฝึกงานในต่างประเทศเพื่อหา ประสบการณ์ในโครงการ Young Talent Program
วัยเริ่มทำงาน	• ให้เงินอุดหนุนการฝึกอบรมสำหรับคนที่อายุ 25 ปีขึ้นไป 500 เหรียญสิงคโปร์ต่อคนต่อปี โดยสามารถสะสมเครดิตได้ ในโครงการ SkillsFuture Credit • ให้นักศึกษาที่เพิ่งจบจากสายอาชีพสามารถมีเงินเดือนในช่วงฝึกงาน ซึ่งสามารถเลือกฝึกงานได้มากกว่า 25 อาชีพ ในโครงการ Earn and Learn Program
วัยกลางคน	• ให้เงินอุดหนุนการฝึกอบรมสำหรับคนที่อายุ 40+ 90% ของค่าอบรม • ให้เงินอุดหนุนเพื่อ Upskill ทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นเพื่อยกระดับ Career Path ในโครงการ SkillsFuture Study Award • ให้เงินอุดหนุนเพื่อ Reskill ทักษะสำหรับพนักงานกลุ่มที่เสี่ยงได้ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจ ในโครงการ SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy
นายจ้าง	• จ่ายเงินชดเชยให้นายจ้างที่ส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนด 80% ของค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีอบรมในเวลางาน และ 90% ของค่าจ้างรายชั่วโมงกรณีอบรมนอกเวลางานในโครงการ Absentee Payroll Funding เพื่อส่งเสริม การยอมรับจากนายจ้างในการฝึกอบรม • แนะนายนายจ้างในการวางแผนกำลังคน (Manpower Saving) และการพัฒนากระบวนการทำงาน (Process Innovation) เพื่อการเติบโตของธุรกิจ ในโครงการ Manpower Lean and Productivity Program • ให้รางวัลแก่นายจ้างที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในที่ทำงาน จากประธานาธิบดีในโครงการ SkillsFuture Employer Awards ซึ่งช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการดึงดูด และการรักษาลูกจ้างที่มีความสามารถ
สถาบันฝึกอบรม	• สร้างระบบให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันอบรม เพื่อให้สถาบันสร้างและพัฒนาหลักสูตรของตนเองได้ดีขึ้น • ให้สถาบันอบรมร่วมแบ่งปันและพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้กับสมัย โดยการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ และห้องทดลอง เพื่อการเรียนรู้แบบต่อเนื่องในโครงการ iN.LEARN 2020 (CET)

หมายเหตุ: อ้างอิงจาก <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

ตาราง 2.3 แรงจูงใจสนับสนุนการจ้างงานและการพัฒนาทักษะภายใต้แผนจัดความยากจน (ประเทศจีน)

วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เงื่อนไข	แรงจูงใจ
1. จ้างงานในพื้นที่	• สถานประกอบการ • Poverty Alleviation Workshop • สหกรณ์การเกษตร ฯลฯ	• รับแรงงานคนจนเข้าทำงาน	• เงินอุดหนุนประกันสังคม
		• รับแรงงานคนจนเข้าทำงานและดำเนินการฝึกอบรมแบบ On-The-Job Training	• เงินอุดหนุนการฝึกอบรม (ไม่เกิน 6 เดือน)
	• พื้นที่ยากจน	• รับแรงงานคนจนเข้าทำงานจำนวนมากและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	• เงินอุดหนุนการจ้างงาน (Reward)
2. เริ่มต้นธุรกิจเป็นผู้ประกอบการ	• แรงงานคนจน	• มีความสนใจและมีความพร้อมในการเริ่มต้นประกอบธุรกิจ	• ได้รับการฝึกอบรม Business Startup • เงินอุดหนุน/สิทธิพิเศษทางภาษี/จัดเตรียมสถานที่ประกอบธุรกิจ • สินเชื่อธุรกิจที่มีกลไกการค้ำประกันหรือได้ส่วนลดดอกเบี้ย
		• เริ่มต้นธุรกิจครั้งแรกและสามารถดำเนินธุรกิจได้ 6 เดือนขึ้นไปนับตั้งแต่จดทะเบียน	• เงินอุดหนุนการเริ่มต้นประกอบธุรกิจ
	• ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ (Business Incubator)	• สนับสนุนคนจนเริ่มต้นธุรกิจเป็นจำนวนมากและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	• เงินอุดหนุน/Reward เพิ่มเติมอย่างเหมาะสม
3. เคลื่อนย้ายแรงงาน โครงการจับคู่เมือง ตะวันออก-ตะวันตก ฯลฯ	• หน่วยจัดหางานภาครัฐ	• แผนงานอาชีพ/จัด Job Fair/หรือให้บริการจัดหางานอื่น ๆ	• เงินอุดหนุนการให้บริการจัดหางาน
	• หน่วยจัดหางานเอกชน	• ดำเนินการจัดส่งแรงงานคนจนไปยังสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการจ้างงาน	• เงินอุดหนุนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริการจัดหางาน
	• สถานประกอบการ	• รับแรงงานคนจนต่างพื้นที่เข้าทำงาน	• เงินอุดหนุนประกันสังคม
	• แรงงานคนจน	• ได้งานทำนอกพื้นที่	• เงินอุดหนุนการหางาน
		• จัดตั้งธุรกิจนอกพื้นที่	• แรงจูงใจสำหรับการเริ่มต้นประกอบธุรกิจ ¹
4. พัฒนาทักษะ ฝึกอาชีพ	• แรงงานคนจน	• เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	• ได้รับการฝึกอบรมฟรีและได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพระหว่างฝึก
	• นักเรียนจากครอบครัวยากจน	• กำลังเรียนในวิทยาลัยเทคนิค	• ยกเว้นค่าเล่าเรียนและได้รับเงินช่วยเหลือสนับสนุนให้สำเร็จการศึกษาอย่างราบรื่น • ได้รับความช่วยเหลือในการจัดหางานเมื่อเรียนจบ

ที่มา: 人力资源社会保障部. (2018). 两部门关于进一步加大就业扶贫政策支持力度着力提高劳务组织化程度的通知

¹ การเริ่มต้นประกอบธุรกิจนอกพื้นที่ สามารถได้รับแรงจูงใจดังเช่นเดียวกับแรงจูงใจในวัตถุประสงค์ที่ 2



พัฒนาการด้านปัจจัยเชิงสถาบันของไทย

จากแผนแม่บทการพัฒนากำลังคน ผู้โครงการ Big Rock การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

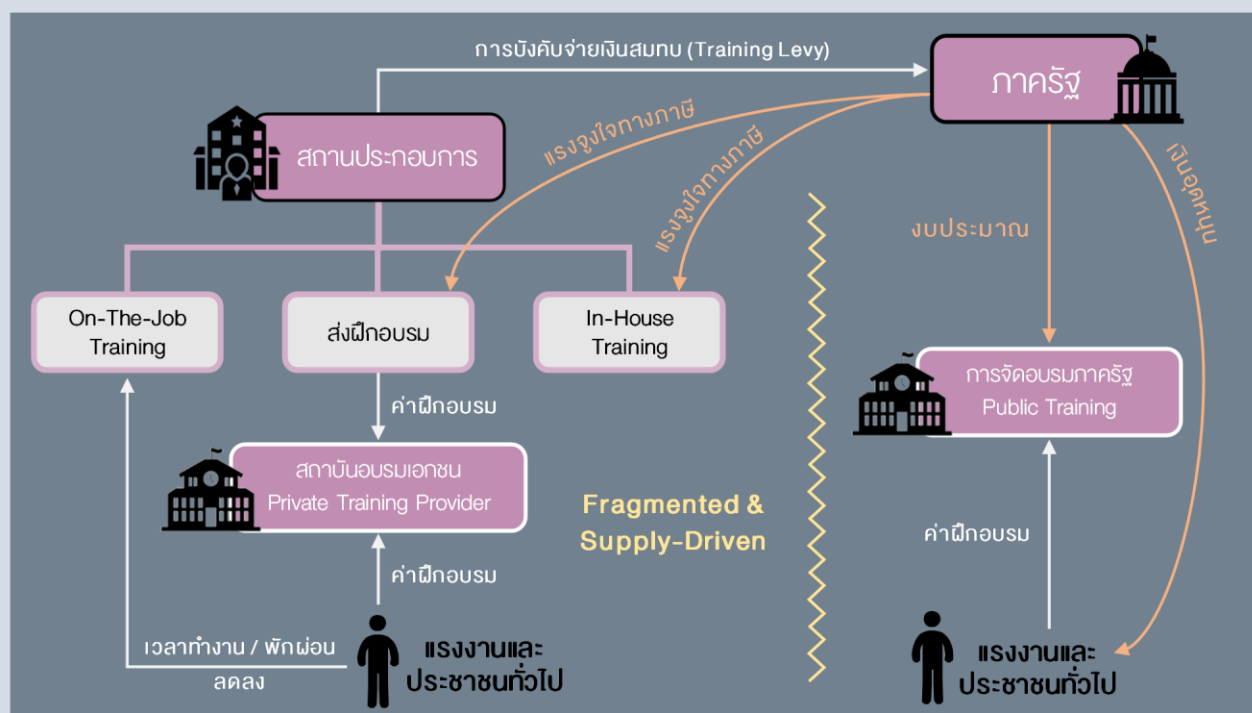
E-Workforce Ecosystem เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับโครงสร้างเชิงสถาบันที่สำคัญที่จะเอื้อให้ผู้ดำเนินนโยบายร่วมออกแบบมาตรการรับมือกับวิกฤตการณ์เศรษฐกิจและการเงิน ภายใต้การดูแลธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างเหมาะสม และมีศักยภาพที่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาตลาดแรงงานมีเอกภาพและไม่ทำงานแบบแยกส่วนทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ตลาดแรงงานไทยสามารถปรับโครงสร้างเป็นกลไกสนับสนุนสำคัญให้เศรษฐกิจไทยเดินหน้าเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ที่ผ่านมาการออกแบบกลไกการจัดการแรงงานไทย เป็นแบบ Fragmented และ Supply-Driven

ปัญหาของระบบการพัฒนากำลังคนไม่ได้เกิดจาก
ข้อจำกัดด้านงบประมาณ (อัมมาร และคณะ, 2012)
แต่สาเหตุหลักเกิดจากการขาดประสิทธิภาพในการ
บริหารจัดการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน คำกล่าวนี้
สะท้อนปัญหาปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) ของไทย
อย่างน้อย 2 มิติ ได้แก่ **มิติแรก** การพัฒนากำลังคน
ของไทยแยกส่วนจากการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีสมรรถนะ
หรือทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม **มิติที่สอง**
ขาดการประสานระหว่างหน่วยงานผู้กำหนดนโยบาย และ
ขาดการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้ระบบบริหาร
จัดการด้านกำลังคนไม่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังขาดความร่วมมือ
จากภาคเอกชน ผู้เล่นสำคัญในตลาดแรงงาน

กรณีตัวอย่างที่ชัดเจนที่ผ่านมาในช่วงการแพร่ระบาด
ของ COVID-19 ในปี 2020 ก็กิจการหลายแห่งปิดตัวลง
และเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า
บริษัทเอกชนอีกบางกลุ่มยังคงมีความต้องการแรงงาน
ต่อเนื่อง อาการเหล่านี้นสะท้อนว่า ประชาชนไม่สามารถ
เข้าถึงหรือมองเห็นภาพรวมของภาวะตลาดแรงงานได้ว่า
มีหน่วยงานรัฐหรือเอกชนใดที่เปิดรับสมัครงานหรือ
ต้องการแรงงานทักษะประเภทใดได้อย่างเป็นระบบหรือ
ขาด Single Platform ขณะที่กลไกการพัฒนากทักษะ
แรงงานก็ไม่ตอบโจทย์ความต้องการตลาดและสนับสนุน
ให้เกิดการย้ายงาน การฝึกอบรมที่ดำเนินการโดย
ภาครัฐขับเคลื่อนจากฝั่งผู้สอนเป็นหลัก (Supply-
Driven) และถูกจำกัดด้วยงบประมาณ ส่งผลให้การ
อบรมต้องเน้นกลุ่มเป้าหมายเพียงบางกลุ่ม ไม่สามารถ
สร้างหลักสูตรที่ครบถ้วนและทันสมัยตามความต้องการ
ของภาคเอกชนและตลาดได้ (ภาพที่ 3.1)

ภาพที่ 3.1 กระบวนการพัฒนากทักษะแรงงานของไทยมีลักษณะแยกส่วนไม่เป็นเอกภาพ



ที่มา: กัมพล วัฒนไพศาลกุล. (2020). *Labor Market Digital Transformation: หนทางด้านวิกฤต*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ดังนั้น หากไทยต้องการยกระดับการพัฒนาประเทศ ก็ต้องยกระดับผลิตภาพของแรงงานให้ได้ บทบาทของภาครัฐในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของประเทศทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ พร้อมกับการมีระบบติดตามและ รับผิดชอบ (Accountability) จึงเป็นเรื่องสำคัญ

โครงการ Big Rock การพัฒนาระบบการ บริหารกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ: โมเดลใหม่ของการยกระดับปัจจัยเชิงสถาบัน ด้านแรงงานของไทย

ในอดีต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (1997-2001) ถือว่าเป็นแผนแม่บทการ พัฒนากำลังคนแผนแรกของไทย โดยเน้น “คน” ให้เป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคโลกไร้พรมแดนและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ในระยะยาวที่ชัดเจน จึงมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2018-2037) สำหรับเป็นกรอบในการจัดทำแผน ต่าง ๆ เพื่อใช้กำหนดทิศทางในการดำเนินนโยบาย ประเทศในระยะกลางและสั้นให้เกิดความสอดคล้องกัน โดยแผนระดับรองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ที่สำคัญ คือ **แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** โดย ภาครัฐกำหนดกิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) ให้การ ขับเคลื่อนเป็นรูปธรรมและมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการวางแผนงาน

และโครงการที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และระบุ หน่วยงานหลักเพื่อสร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability) อาทิ **โครงการ E-Workforce Ecosystem (EWE)** ซึ่งอยู่ภายใต้แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบ บูรณาการ โดยมีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็น หน่วยงานรับผิดชอบหลักและร่วมดำเนินการกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

E-Workforce Ecosystem โครงการพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหาร จัดการด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ความท้าทายสำคัญของการ พัฒนากิจกรรมบุคลากรของไทย คือ การบริหารจัดการ แบบแยกส่วน ไม่บูรณาการการทำงานระหว่าง หน่วยงาน โครงการ EWE จึงถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้น สำคัญในการช่วยปลดล็อกข้อจำกัดด้านปัจจัย เชิงสถาบัน โครงการ EWE เกิดขึ้นจากความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานด้านแรงงาน การศึกษา และ เศรษฐกิจ ในการร่วมกันพัฒนาระบบฐานข้อมูล ลักษณะ Single Platform ที่เอื้อให้คนไทยทุกช่วงวัย ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา/ผู้ให้บริการฝึกอบรม และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้กำหนดนโยบาย สามารถเข้าถึง ฐานข้อมูลแรงงานแบบครบวงจร ตั้งแต่ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลประวัติการศึกษา/ฝึกอบรม ข้อมูล สถานะการทำงาน/ผู้ประกันตน ซึ่งจะนำไปสู่การ ออกแบบมาตรการช่วยเหลือ ระบบแรงจูงใจ ระบบ

คຸ້ມຮ່ອງທາງສັງຄົມ ແລະ ຮະບົບການພັດທະນາທັກສະແຮງງານ
 ທີ່ສາມາດຕິດຕາມຜົນສັມທຸກໆໃນເຢັ່ງປຣິມາມແລະ
 ຄຸນຄາພ ຜ່ານຮ່ອງທາງແພລດຟອມອອນໄລນ໌ (ກາພທີ່ 3.2)

กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. (2020). *Labor Market Digital Transformation: หนทางด้านวิกฤต*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/Pages/FAQ171.aspx>

ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม. (1998). *แผนแม่บทการพัฒนา
กำลังคน เพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541-2549*.
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). [https://tdri.or.th/wp-
content/uploads/2013/01/H89.pdf](https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/01/H89.pdf)

นครินทร์ อมรศ และพรชนก เทพพงาม. (2021). *E-Workforce Ecosystem* กับการ
แก้ปัญหาในตลาดแรงงาน. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2021). *แผนการปฏิรูป
ประเทศ (ฉบับปรับปรุง)*.
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/044/T_0001.PDF

อัมมาร สยามวาลา, ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2012).
การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่: ผู้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง. สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย
https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/10/s1_ammr.pdf

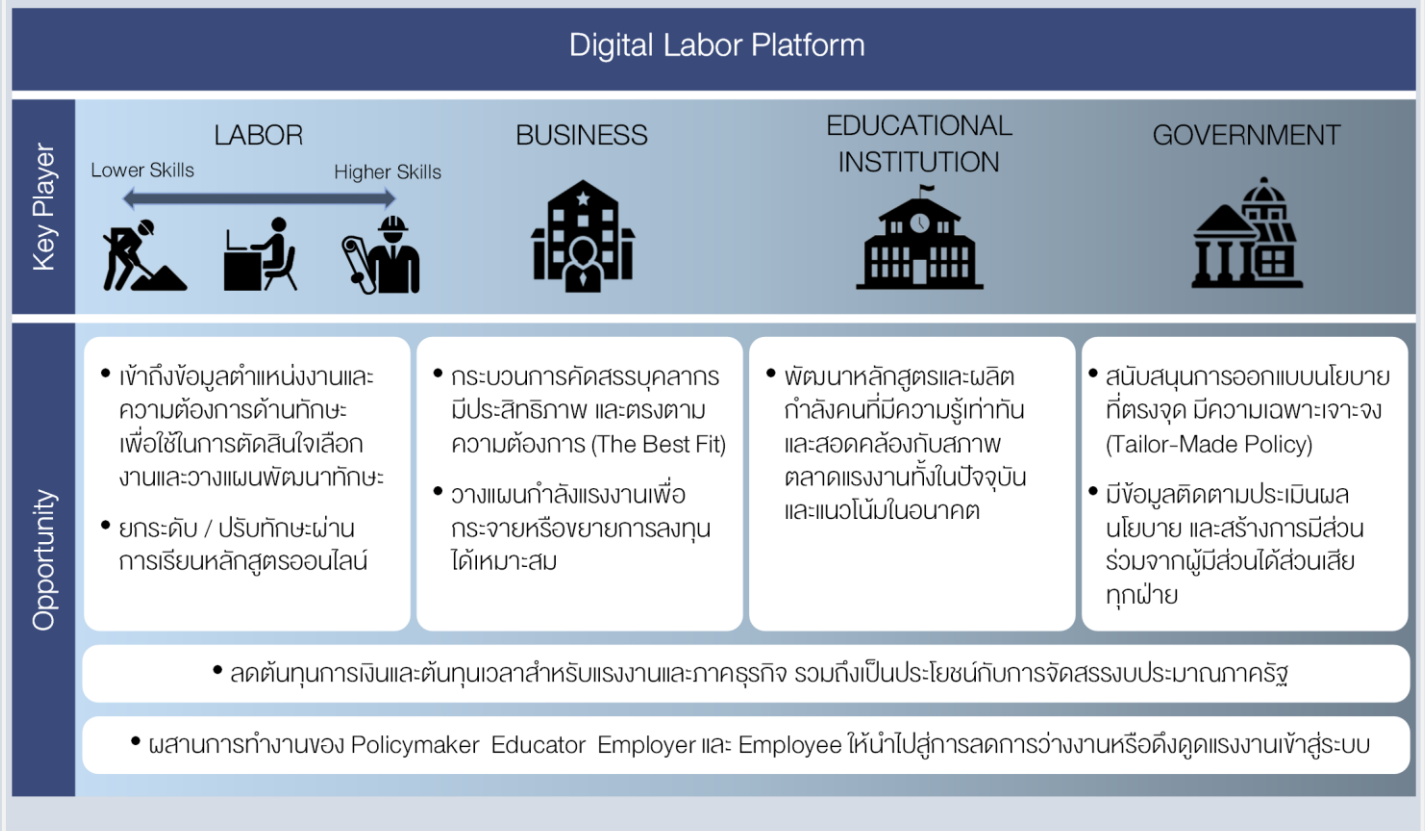


ระบบฐานข้อมูลด้านการจ้างงานและด้านการศึกษาของไทย

ตัวอย่าง การพัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”

ปัญหาด้านคุณภาพของแรงงาน (Qualification Mismatch) และความไม่สอดคล้องด้านทักษะ (Skills Mismatch) เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึกและเรื้อรังมานาน และการแก้ปัญหานี้จะยังมีความท้าทายมากขึ้นในระยะข้างหน้า เพราะกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการพัฒนาของเทคโนโลยีที่จะทำให้รูปแบบการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงความต้องการของผูบริโภคเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น **การพัฒนาระบบแพลตฟอร์ม**ที่รวบรวมฐานข้อมูลขนาดใหญ่และ**ใช้เทคโนโลยีด้านการจัดการข้อมูล**ที่มีความก้าวหน้าจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งผลักดัน เพื่อสนับสนุนการทำงานของกลไกการบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบันที่ต้องเชื่อมโยงนโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านแรงงาน และนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสนับสนุนการออกแบบกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหเชิงโครงสร้างอย่างตรงจุดและนำไปสู่การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจ้างงานและพัฒนาทักษะ



ระบบแพลตฟอร์มตลาดแรงงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการกับความรู้ความสามารถของแรงงาน หรือ ช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ช่วยลดความไม่สมดุลของข้อมูลในตลาดแรงงาน (Information Asymmetry) และเอื้อให้การเคลื่อนย้ายแรงงานคล่องตัวมากขึ้น ที่สำคัญระบบแพลตฟอร์มจะทำหน้าที่เป็นสะพานที่เชื่อมโยงฐานข้อมูลการจ้างงานเข้ากับฐานข้อมูลการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ซึ่งช่วยให้แรงงานตัดสินใจวางแผนพัฒนาทักษะตนเองได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และเพิ่มโอกาสในการหางาน

และนำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันก็เอื้อให้ภาคธุรกิจสามารถวางแผนกำลังแรงงานเพื่อกระจายหรือขยายการลงทุนได้เหมาะสม ส่วนสถาบันการศึกษาและผู้ให้บริการฝึกอบรมก็สามารถพัฒนาหลักสูตรได้เท่าทันและสอดคล้องกับสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต สุดท้ายสำหรับผู้กำหนดนโยบาย ระบบฐานข้อมูลจากแพลตฟอร์มจะสนับสนุนการออกแบบนโยบายที่ตรงจุด มีความเฉพาะเจาะจง (Tailor-Made Policy) และเหมาะสมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (ภาพที่ 4.1)

แพลตฟอร์มด้านการจ้างงาน

ในโลกยุคดิจิทัล การประกาศรับสมัครงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือ **Online Job Platform** ถือว่าเป็นช่องทางยอดนิยมและประสบความสำเร็จ เพราะมีความได้เปรียบมากกว่าช่องทางออฟไลน์แบบดั้งเดิมอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากสามารถช่วยลดต้นทุนทางการเงินและเวลาในการสรรหาแรงงานของภาคธุรกิจ และของแรงงานเอง อีกทั้งได้เปรียบกว่าช่องทางออนไลน์อื่น ๆ เช่น เว็บไซต์ขององค์กร และเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านธุรกิจ (Business Social Network) เนื่องจากการประกาศรับสมัครงานผ่าน Job Platform ที่มีชื่อเสียงจะช่วยกระจายข้อมูลได้ในวงกว้าง และอีกด้านหนึ่งก็เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลจำนวนมหาศาลทั้งฝั่งผู้ที่ต้องการแรงงาน (Demand) และผู้ใช้แรงงาน (Supply)

สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบันมีแพลตฟอร์มด้านการจ้างงานมากมายทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เช่น **Smart Job Center** ของกระทรวงแรงงาน ที่เป็นศูนย์รวมข้อมูลตำแหน่งงานและบริการจัดหางานทั่วไปและให้บริการฟรีแก่ประชาชน ขณะเดียวกันก็มีแพลตฟอร์มเอกชนจากต่างประเทศ อย่างเช่น **JobsDB** แพลตฟอร์มสำหรับการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งงานระดับกลางถึงสูง ซึ่งมีเครือข่ายแข็งแกร่งในภูมิภาคเอเชียและมีความเชี่ยวชาญในธุรกิจการจัดหางานผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีแพลตฟอร์มไทยอีกมากมาย อาทิ **JOBBKK** **JobThai** และ **Job Top Gun** ที่เหมาะสำหรับการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งงานทั่วไป งาน Part Time

และงานลูกจ้างชั่วคราว และตำแหน่งงานส่วนมากจะกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงแพลตฟอร์ม Startup อย่าง **Work Venture** ที่มีความโดดเด่นจากการพัฒนาฟังก์ชันรีวิวบริษัทจากพนักงานจริง **GetLinks** ที่เป็นแหล่งหางานเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (3D: Developer, Digital Marketer, Designer) และแพลตฟอร์มหางานเฉพาะกลุ่ม อาทิ **ThaiJobsGov** รวบรวมงานราชการทั้งข้าราชการประจำและลูกจ้างชั่วคราว **EngineerJob** แพลตฟอร์มสำหรับทุกสายงานที่ต้องการวิศวกร **Hotel Job** แพลตฟอร์มสำหรับอุตสาหกรรมโรงแรม **JOB THAI GUARD** สำหรับงานด้านรักษาความปลอดภัยที่มีเครือข่ายแรงงาน สปก. ทั่วประเทศ **JobSugoi** แพลตฟอร์มหางานที่จะจะไปกับบริษัทญี่ปุ่น เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ถึงแม้จะมีแพลตฟอร์มด้านการจ้างงานมากมายเป็นตัวเลือกให้แรงงานและนายจ้าง แต่แพลตฟอร์มก็มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้หางานและนายจ้างแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไป และไม่ได้เชื่อมโยงกัน ซึ่งไม่เอื้อให้เกิดการเข้าถึงตำแหน่งงานข้ามแพลตฟอร์ม ฐานข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศไทยจึงยังขาดมิติการบูรณาการที่เป็นเอกภาพ ซึ่งทำให้การประเมินสถานการณ์และการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานมีลักษณะเป็นแบบแยกส่วน และการแก้ปัญหาทักษะแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดจึงยังทำได้จำกัด

แพลตฟอร์มด้านการศึกษาและฝึกอบรม

กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ หลักสูตรออนไลน์ (Online Course) สื่อวิดีโอ (YouTube) หรือสื่อทางเสียง (Audiobook and Podcast) ซึ่งช่วยให้แรงงานมีช่องทางเข้าถึงหลักสูตรเพื่อการพัฒนาทักษะที่หลากหลายและมีโอกาสเลือกหลักสูตรได้เหมาะสมกับพื้นฐานของตนเอง โดยไม่ถูกจำกัดจากความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์และสถานที่ แม้แต่การพัฒนาทักษะแบบข้ามประเทศก็สามารถเข้าถึงได้ไม่ยากเช่นกัน

สำหรับประเทศไทย แพลตฟอร์มที่ให้บริการในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์มีหลากหลายทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) แพลตฟอร์มให้บริการรวบรวมเนื้อหาและหลักสูตร เช่น **แพลตฟอร์มของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** ที่รวบรวมหลักสูตรช่างฝีมือ ภาษาต่างประเทศ และสอนทำอาชีพอิสระ **DIGITAL SKILL** ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ที่รวบรวมหลักสูตรและตำแหน่งงานด้านดิจิทัล รวมถึงแพลตฟอร์มภาคเอกชน อาทิ **SkillLane** ที่รวบรวมหลักสูตรเกี่ยวกับการทำธุรกิจ การตลาด ดิจิทัลและกราฟิก **UCourse** ที่รวบรวมหลักสูตรด้านการเงินการลงทุน และอสังหาริมทรัพย์ **(2) แพลตฟอร์มพัฒนาหลักสูตร** **Ubu Massive Open Online Courses (MOOC)** ซึ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาด และจัดสอนหลักสูตรในรูปแบบ

ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) อีกทั้งสามารถใช้เทียบหลักสูตรกับสถาบันอุดมศึกษาชื่อดังเพื่อใช้สมัครงานได้ ตัวอย่างแพลตฟอร์มจากต่างประเทศ ได้แก่ **Coursera** และ **edX** ที่พัฒนาขึ้นโดยบุคลากรจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก และ **Udacity** เน้นหลักสูตรด้าน Data Science and Coding ส่วนแพลตฟอร์ม MOOC ที่พัฒนาขึ้นในประเทศไทย อาทิ **Chula MOOC** ที่พัฒนาโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **Gen Next Academy** โดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ **Mahidol University Extension (MUx)** โดยมหาวิทยาลัยมหิดล และ **Thai MOOC** ที่จัดทำโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมมือกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังมีแพลตฟอร์ม **Cooperative and Work Integrated Education (CWIE)** ที่จัดทำโดยอว. เพื่อเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการพัฒนาแรงงานผ่านการสนับสนุนให้สถานประกอบการจับคู่สถานศึกษา และร่วมกันออกแบบหลักสูตรที่เน้นการสร้างคุณสมบัติระหว่างวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีพ

ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มประเภทใด ก็ล้วนเอื้อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงช่องทางการพัฒนาทักษะตนเองได้สะดวกคล่องตัวมากขึ้น แต่การเข้าถึงหลักสูตรผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาและฝึกอบรมข้างต้นยังมีอุปสรรคที่เกิดจากข้อจำกัด 3 ด้าน คือ

(1) ด้านการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) **(2) ด้านภาษา** โดยเฉพาะหลักสูตรคุณภาพจากต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และ **(3) ด้านกำลังทรัพย์** ที่หลักสูตรคุณภาพส่วนใหญ่

มีราคาสูง ที่สำคัญคือหลายแพลตฟอร์มยังขาดระบบการรับรองคุณภาพหลักสูตร และขาดการเชื่อมโยงกับการจ้างงานและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ/ภาคอุตสาหกรรม ทำให้ไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงความต้องการของตลาดได้อย่างแท้จริง

แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”

เพื่อช่วยแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะกับความต้องการของตลาดซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เรื้อรังมานานสำหรับตลาดแรงงานไทย รวมถึงเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ที่ช่วยให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทั้งผู้ว่างงานและเสมือนว่างงาน ได้มีโอกาสเข้าถึงตำแหน่งงานทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย และอีกหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จึงได้ร่วมกันพัฒนาแพลตฟอร์มขึ้น ในชื่อว่า **“www.ไทยมีงานทำ.com”** โดยมีแนวคิดเพื่อสร้างกลไกการจ้างงานและพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมแบบรวมศูนย์ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงฐานข้อมูลแก่ประชาชนแบบ One-Stop Service โดยมีการพัฒนาฟังก์ชันพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ ระบบจับคู่ตำแหน่งงานผ่านชุดทักษะที่ตรงกันระหว่างทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการและทักษะของแรงงาน ระบบการแนะนำ

หลักสูตรฝึกอบรมผ่านการวิเคราะห์รายการทักษะที่แรงงานยังไม่มีและเป็นเหตุให้ไม่ได้รับตำแหน่งงานที่สมัคร และการค้นหาตำแหน่งงานและหลักสูตรพัฒนาทักษะที่แรงงานสนใจผ่านการค้นหาแบบอิสระ ซึ่งหากแพลตฟอร์มมีฐานข้อมูลจากผู้ใช้งานในปริมาณที่มากพอ ฟังก์ชันนี้จะเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลทักษะที่นายจ้างต้องการไปสู่การวางแผนการพัฒนาทักษะของแรงงาน เพราะจะช่วยระบุ Skills Gap และจะช่วยลดปัญหา Skills Mismatch ในตลาดแรงงานได้ (ภาพที่ 4.2) อย่างไรก็ดี ด้วยความจำเป็นที่ต้องเร่งผลักดันและเปิดใช้งานแพลตฟอร์มให้ทันรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่มีผู้ว่างงานจำนวนมาก จึงมีการเปิดตัวแพลตฟอร์มที่พัฒนาในขั้นต้นเป็นครั้งแรก เมื่อ 26 กันยายน 2020 ในงาน Job Expo ซึ่งผลตอบรับจากการเปิดใช้งานแพลตฟอร์มนับว่าค่อนข้างดี เพราะหลังจากเปิดตัวมาไม่ถึงปี แต่สามารถช่วยแก้ปัญหาการว่างงานระยะสั้นได้ โดยข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2021 พบว่ามีการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มแล้วกว่า 1.9 แสนราย

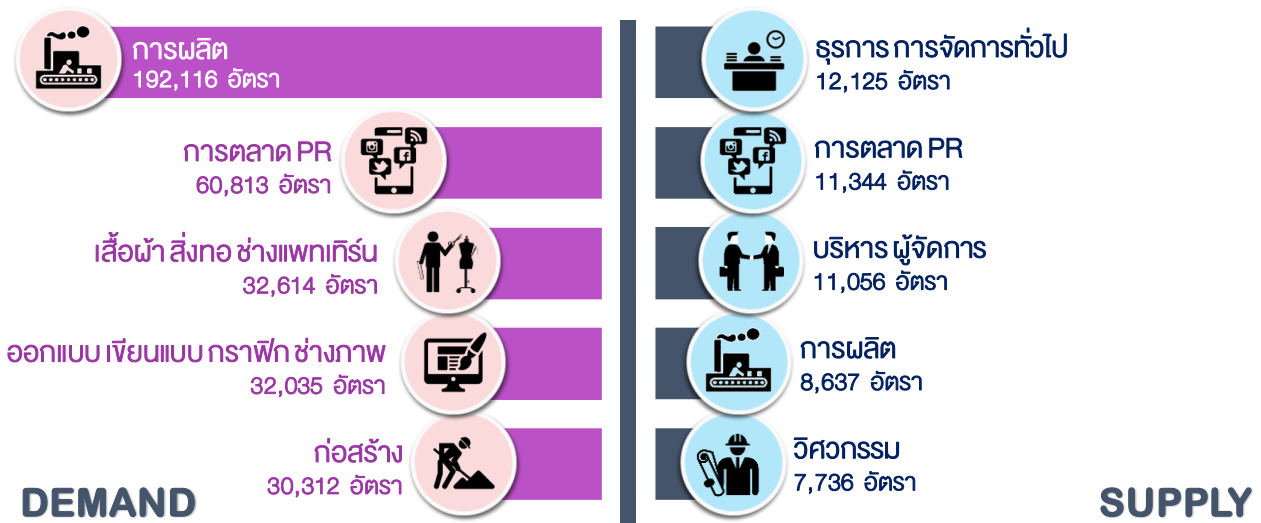
ภาพที่ 4.2 กรอบการพัฒนาแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”



แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เป็นหนึ่งในความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานขนาดใหญ่ของไทยที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตอบโจทย์การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศ เช่นเดียวกับแพลตฟอร์มในประเทศต้นแบบที่นำมาเป็นกรณีศึกษา (บทที่ 2) ตัวอย่างสำคัญของการใช้งาน คือ การประเมินและวางมาตรการแก้ปัญหา Skills Mismatch ในตลาดแรงงาน ทั้งที่มาจากระดับวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร (Qualification Mismatch) และสาขาวิชาที่ผู้หางานเรียนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่นายจ้างต้องการ (Field of Study Mismatch) จากข้อมูลในภาพที่ 4.3 จะเห็นได้

ชัดเจนว่า ตำแหน่งงานที่นายจ้างเปิดรับสมัครหรือมีความต้องการส่วนใหญ่ คือ แรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาและสายอาชีพ โดยตำแหน่งงานที่ต้องการมากที่สุดจะอยู่ในภาคการผลิตที่อาศัยความรู้ทางด้าน STEM ขณะที่ผู้สมัครงานส่วนใหญ่กลับมีความสนใจหางานในสาขาบริหารธุรกิจตามวุฒิที่ตนเองมีขณะสมัครงาน จึงไม่น่าแปลกใจว่าทำไมหลายคนเรียนจบมาแล้วจึงยังว่างงานอยู่ ข้อมูลนี้เป็นเพียงหนึ่งในตัวอย่างที่เราสามารถนำข้อมูลที่เกิดจากแพลตฟอร์มมาใช้ในการวิเคราะห์และสื่อสารกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการวางแผนอาชีพของบุคคลตั้งแต่การเลือกวิชาเรียนในสถานศึกษา

ภาพที่ 4.3 ข้อมูลจากเว็บไซต์ไทยมีงานทำ สะท้อนปัญหา Skills Mismatch ในตลาดแรงงานไทย



หมายเหตุ: 5 อันดับประเภทงานที่นายจ้างเปิดรับสมัครมากที่สุดและผู้หางานสมัครมากที่สุด
ที่มา: ข้อมูลจากเว็บไซต์ไทยมีงานทำ ณ ตุลาคม 2020

ในระยะต่อไป มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบฐานข้อมูลแพลตฟอร์มไทยมีงานทำให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านกลไก (1) จัดทำชุดทักษะมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานแต่ละประเภท ซึ่งต้องสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและใช้อ้างอิงในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มโอกาสการได้รับบรรจุงาน โดยในขั้นต้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดทำชุดทักษะมาตรฐาน และเมื่อมีปริมาณข้อมูลมากพอก็ควรนำระบบ Artificial Intelligence (AI) มาใช้เพื่อพัฒนาชุดทักษะมาตรฐานให้มีพลวัตเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสถานการณ์ตลาดแรงงานในระยะต่อไป (2) สร้างโครงข่ายฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงข้อมูลกับระบบแพลตฟอร์มและฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานอื่นๆ และยกระดับเป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงานของประเทศ เพื่อทำหน้าที่บูรณาการฐานข้อมูลแบบรวมศูนย์ และจะเอื้อให้การเข้าถึง

ตำแหน่งงานของแรงงานและการจัดหาแรงงานของธุรกิจคล่องตัวยิ่งขึ้น (3) พัฒนาระบบรับรองคุณภาพผู้ให้บริการจัดหางานและผู้ให้บริการฝึกอบรม รวมถึงหลักสูตรที่บรรจุอยู่ในฐานข้อมูลแพลตฟอร์ม ให้เป็นมาตรฐานและคุณภาพเดียวกัน (4) พัฒนาระบบสรุปข้อมูล (Dashboard) ที่คำนึงถึง User Experience เช่น รูปแบบที่เข้าใจง่ายและน่าดึงดูด รวมถึงเปิดเผยรายละเอียดข้อมูลส่วนอื่น ๆ ในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและพร้อมใช้งาน เพื่อสนับสนุนการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลสำหรับทั้งเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย และ (5) ผสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมกันพัฒนา ใช้งาน และขยายผลการใช้ประโยชน์แพลตฟอร์มในวงกว้าง รวมถึงเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้ภาครัฐสามารถมีบทบาทเป็นผู้กำกับดูแลระบบได้อย่างเต็มศักยภาพ

BOX ที่ 4.1

ฐานข้อมูลตลาดแรงงาน: พุทธจริยเพื่อการออกแบบนโยบายอย่างตรงจุด

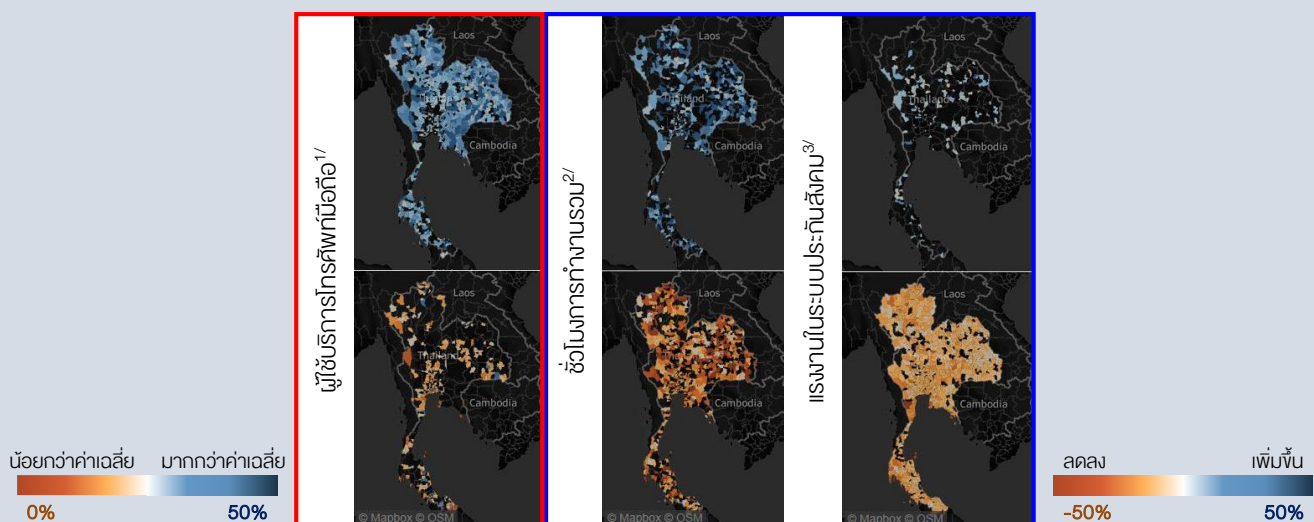
ในโลกยุคดิจิทัล “ฐานข้อมูล” มีค่ามหาศาล จนกระทั่งถูกเปรียบเปรยว่า “Data is the New Oil” เพราะฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่ถูกสร้างขึ้นจากการทำธุรกรรมผ่านระบบดิจิทัล มีศักยภาพการใช้งานที่ไม่สิ้นสุด และสามารถใช้งานได้ ยิ่งไปกว่านั้นหากนำมาเชื่อมโยงกันและใช้ประโยชน์มากขึ้นเท่าไร ก็จะมีมูลค่ามากขึ้นเท่านั้น ที่ผ่านมา ไม่เพียงแค่ฐานข้อมูลจะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างการเติบโตทางธุรกิจ แต่ในมิติของผู้ดำเนินนโยบาย “ฐานข้อมูล” ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการเศรษฐกิจและสังคม ดังเช่นในรายงาน World Development Report 2021 ที่กล่าวว่า ข้อมูลเป็นอาวุธสำคัญที่จะช่วยต่อสู้กับความยากจนในประเทศที่รายได้ต่ำและรายได้ปานกลาง¹ นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลเชิงลึกอย่างเต็มศักยภาพ ยังสามารถเปลี่ยนมาตรการ “หว่านแห” ให้เป็นมาตรการ “ตรงจุด” ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้

สำหรับการดำเนินนโยบายด้านแรงงานและการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย ในระยะต่อไป จำเป็นที่จะต้องสร้างโครงข่ายระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่สมบูรณ์ และผลักดันให้เกิดการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ โดยการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ภาครัฐจำเป็นต้องสร้างให้เกิดกลไกที่เรียกว่า “สัญญาประชาคมเพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์ (A Social Contract for Data)” ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปี 2019 แต่ในทางปฏิบัติ ยังต้องสร้างองค์ประกอบแห่งสัญญาประชาคม 3 ประการ นั่นคือ **Value** หรือ มูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมจากการแบ่งปัน/ใช้ซ้ำ/รวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก **Equity** ความเท่าเทียมของการใช้ประโยชน์จากข้อมูลต้องตกอยู่กับทุกกลุ่ม และ **Trust** ข้อมูลระดับบุคคลและโครงสร้างพื้นฐานทางข้อมูลจะต้องได้รับการปกป้องจากการใช้ประโยชน์ในทางที่ผิดและอาชญากรรมไซเบอร์²

ตัวอย่างของการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบนโยบายด้านแรงงาน

1. การติดตามการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงพื้นที่ จากข้อมูล Mobile Big Data ของผู้ใช้โทรศัพท์มือถือ

(กรอบสีแดง) ข้อมูลทางเลือกสำหรับการติดตามภาวะตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงที่มีการระบาดของ COVID-19 ซึ่งมีข้อจำกัดในการลงพื้นที่และจัดทำแบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร



หน่วย % YOY อัตราการขยายตัวปี 2020 เทียบกับปี 2019

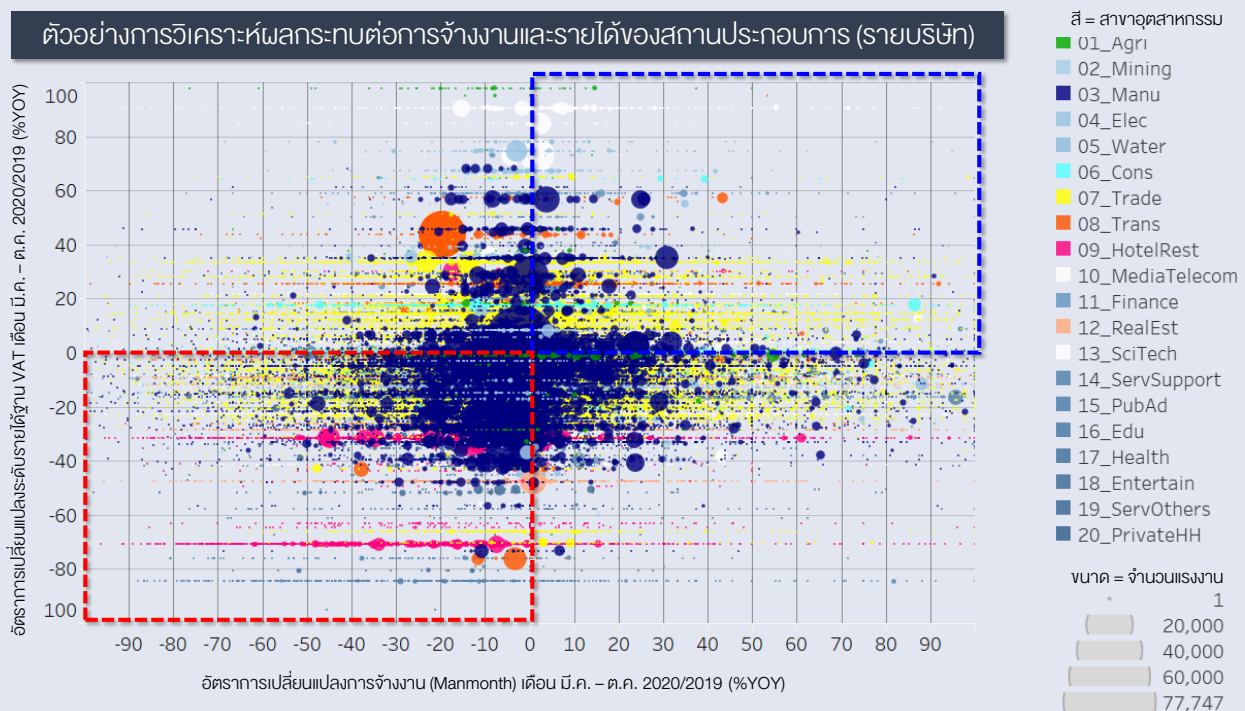
ที่มา: ^{1/} ข้อมูลจาก Telco ^{2/} ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ^{3/} ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม คำนวณโดย สปท.

¹ World Bank. (2021). *A World Bank Group Flagship Report: Data for Better Lives*.

² สอดคล้องกับหลักการด้านการบริหารจัดการข้อมูลภายใต้ General Data Protection Regulation (GDPR) ของสหภาพยุโรป

2. มาตรการเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน ผ่านการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลระดับบริษัท ที่มีการเชื่อมต่อและวิเคราะห์ฐานข้อมูลการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานรายบริษัท (ของสำนักงานประกันสังคม) และการเปลี่ยนแปลงการนำส่งภาษีมูลค่าเพิ่มเพื่อสะท้อนระดับรายได้³ (ของกรมสรรพากร) เปรียบเทียบช่วงก่อนสถานการณ์ COVID-19 กับช่วงที่มีการระบาดและกระทบเศรษฐกิจ เพื่อคัดกรองกลุ่มธุรกิจ 3 ประเภท

- i. **กลุ่มธุรกิจเข้มแข็ง**และมีแนวโน้มธุรกิจดีสามารถจ้างงานเพิ่มขึ้นได้ (**กรอบสีน้ำเงิน**) อาจใช้มาตรการเพื่อเพิ่มการจ้างงาน เพื่อช่วยดูดซับแรงงานที่ตกงาน และเป็นแรงส่งในการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในระยะต่อไป
- ii. **กลุ่มธุรกิจที่พื้นฐานดี** (ยังมีการขยายตัวของรายได้/การจ้างงาน) อาจใช้มาตรการยกระดับทักษะ (Upskill/Reskill) ทั้งสำหรับแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำในอนาคต และ**สำหรับธุรกิจ**เพื่อเสริมให้มีความเข้มแข็งพร้อมเติบโตเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว
- iii. **กลุ่มธุรกิจอ่อนแอ**ที่ได้รับผลกระทบสูงและมีการปรับตัวผ่านการลดการจ้างงานเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด (**กรอบสีแดง**) อาจใช้มาตรการเพื่อรักษาการจ้างงาน (Job Retention) เพื่อลดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน และลดปัญหาการตั้งตัวของห่วงโซ่การผลิตเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว ควบคู่กับการสร้าง Demand ผ่านการส่งเสริมการจ้างงานจากภาครัฐ และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ธุรกิจใหม่



หมายเหตุ: คำนวณโดย สปท.

³ ใช้ข้อมูลการนำส่งภาษีมูลค่าเพิ่มจากยอดจำหน่าย (VAT) ของกรมสรรพากร ในระดับสาขาอุตสาหกรรมย่อย (6-Digit ISIC)

BOT พระสยาม MAGAZINE. (2020). *ยกระดับทักษะคนไทย กลไกพัฒนาชาติ*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256306TheKnowledge_ThaiMeeNganTum.aspx

BOT พระสยาม MAGAZINE. (2021). *ศก. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ www.ไทยมีงานทำ.com แพลตฟอร์มของวันนี้และอนาคต ช่วยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256402TheKnowledge_ThaiMeeNganTum.aspx

Chen, C., & Marcus, H. (2016). *Realizing the potential of digital job-seeking platforms*. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Global_20160720_Blum_ChenHaymon.pdf

CWIE. สถิติ CWIE (ปีการศึกษา 2558-2562).

<https://cwie.mua.go.th/cwieStatistics>

HardcoreCEO. (2020). *5 เว็บไซต์ประกาศงาน แบบเฉพาะเจาะจง ยอดนิยมในไทย*.

<https://hardcoreceo.co/5-เว็บไซต์หางาน-แบบเฉพาะ/>

Nuttapong. (2020). *รวมเว็บไซต์ หางาน อาชีพเสริม สร้างรายได้พิเศษ*.

<https://cheechongruay.smartsme.co.th/content/26303>

OKMD สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. *เทรนด์การเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล*. http://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/FutureLearningPlatform/899/Digilearn_infographic

Taey Ch. (2017). *7 เว็บไซต์หางานในไทย เรียนจบแล้วยังไม่รู้จะไปไหน ก็มาที่นี่*.

<https://www.mangozero.com/websites-help-finding-job/>

Top Best Brand. *10 อันดับเว็บไซต์หางานที่ดีที่สุดในประเทศไทย*.

<https://topbestbrand.com/หางานทำ/#job-thai-guard>

VICTORY TALE. (2021). *รวม 16 “เว็บไซต์หางาน” ทั้งในและต่างประเทศที่ช่วยคุณหางานในฝันได้*. <https://victorytale.com/th/16-best-job-search-websites/>

Workpoint TODAY. (2018). *รู้จัก “MOOC” มหาวิทยาลัยออนไลน์ เรียนได้ทั่วโลก*.

<https://workpointtoday.com/เจาะตลาด-mooc-มหาวิทยาลัย/>

กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. (2020). *Labor Market Digital Transformation: หนทางด้านวิกฤต*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

<https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/Pages/FAQ171.aspx>

ราดา ราชกิจ. (2019). *ช่องทางการสรรหาบุคคลากร (Recruitment Channel) ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน*.

<https://th.hnote.asia/recruit/190321-recruitmentchannel/>

ราดา ราชกิจ. (2019). *แหล่งเรียนออนไลน์เพื่อการพัฒนาศักยภาพ (Online Learning for Developing Yourself)*.

<https://th.hnote.asia/orgdevelopment/190828-online-learning-develop-yourself/>

ปริญญา น้อยดอนไพร. *MOOCS (มูคส์) – MASSIVE OPEN ONLINE COURSES*. <https://arit.sru.ac.th/th/news-activities/arit-share/751-moocs.html>

เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. (2021). *Upskill & Reskill: สร้างทักษะ สร้างอาชีพให้ “แรงงานเข้มแข็ง” ในยุคดิจิทัล*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_16Mar2021.aspx



การออกแบบแรงจูงใจ เพื่อปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

แรงจูงใจเพื่อรับมือปัจจัยกระทบระยะสั้น และเพื่อปรับโครงสร้างระยะยาว

นอกเหนือจากการมี**กลไกเชิงสถาบัน (Institution)** ที่ต้องบูรณาการให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องประสานและร่วมแรงร่วมใจกัน ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงความร่วมมือจากภาคเอกชน และ**ระบบฐานข้อมูล (Data Infrastructure)** ที่ต้องเชื่อมโยง ครบคลุม และเป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว **การสร้างแรงจูงใจ (Incentive)** นับเป็นฟันเฟืองสุดท้ายที่ขาดไม่ได้ สำหรับการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพราะการออกแบบแรงจูงใจที่เหมาะสมจะกระตุ้นให้แรงงานและภาคธุรกิจเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้ดำเนินนโยบายวางแผนไว้ และจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน ในระดับประเทศ (ตาราง 5.1)

การออกแบบแรงจูงใจสำหรับนโยบายระยะสั้น

สำหรับมาตรการระยะสั้น ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการรองรับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน อย่างเช่นการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในครั้งนี้ ภาครัฐได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อดำเนินมาตรการให้เงินช่วยเหลือเยียวยาแก่ประชาชนที่เดือดร้อนเพื่อใช้ในการดำรงชีพ โดยมีมาตรการที่สำคัญ อาทิ มาตรการให้เงินเยียวยาแก่ประชาชนทั่วไปผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ (กลุ่มประชาชนผู้มีรายได้น้อย) มาตรการให้เงินเยียวยาเกษตรกร (กลุ่มเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนเป็นเกษตรกรกับหน่วยงานภาครัฐ อาทิ กรมส่งเสริมการเกษตร) มาตรการให้เงินเยียวยาแรงงานทั้งที่อยู่และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมผ่านโครงการเราไม่ทิ้งกัน (ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตาม ม. 33) โครงการเราชนะ (แรงงานทั่วไป ยกเว้นผู้ประกันตนตาม ม. 33 และข้าราชการ) และโครงการเราสู้กัน ม.33 (ผู้ประกันตนตาม ม. 33) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการดำเนินมาตรการข้างต้นจะสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของแรงงานในกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง แต่การดำเนินการที่ต้องให้ประชาชนผู้เดือดร้อนทำการลงทะเบียนเพื่อขอรับความช่วยเหลือ รวมถึงเงื่อนไขการได้รับสิทธิ์ที่มีส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน สะท้อนว่าประเทศไทยยังขาดการพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานที่เชื่อมโยงกับข้อมูลครัวเรือนในเชิงเศรษฐกิจการเงินและสังคมด้านอื่น ๆ ซึ่งทำให้การออกแบบมาตรการที่แม่นยำและรวดเร็วนั้นยังทำได้จำกัด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการมาตรการ

ระยะสั้นในช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีประเด็นสำคัญที่ต้องทบทวน 4 ประการ ได้แก่

ประการแรก **สร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมให้เข้าสู่ระบบ หรืออยู่ในระบบฐานข้อมูลของภาครัฐที่เป็นแบบรวมศูนย์เปิดเผย** เพื่อให้ภาครัฐมีฐานข้อมูลในระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกันเป็นระดับครัวเรือน ในระดับพื้นที่ที่เชื่อมโยงกันเป็นระดับประเทศ และสะท้อนข้อมูลในเชิงเศรษฐกิจการเงินและสังคมด้านอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดำเนินนโยบายสามารถประเมินสถานการณ์และกำหนดเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงมิติด้านความเท่าเทียมทางโอกาส ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจากข้อมูลด้านสภาพครัวเรือน อาทิ สถานะครอบครัว (จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัวที่เป็นผู้อยู่ในวัยชราภาพหรืออุปถัมภ์ที่ต้องเลี้ยงดู) รายได้ของบุคคลและครอบครัว การระจ่ายและหนี้สิน เป็นต้น รวมถึงสามารถสร้างกลไกเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานหรือแรงงานที่ได้รับผลกระทบแบบอัตโนมัติ (Automatic Stabilizer) อาทิ การกำหนดสิทธิประโยชน์เมื่อเกิดวิกฤติที่กระทบต่อการจ้างงาน และรายได้สำหรับแรงงานในแต่ละกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับรองรับวิกฤติในครั้งต่อไป

ประการที่สอง **สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการและแรงงานปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19** โดยสร้างแรงจูงใจที่เอื้อให้มีการทำงานที่ยืดหยุ่นถึงเรื่องสถานที่และเวลา

โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) หรือมีการปิดสถานที่หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โดยภาครัฐอาจพิจารณาอุดหนุนค่าจ้างแรงงานให้แก่ธุรกิจ SMEs ที่ปรับวิธีการทำงาน อาทิ การให้ลูกจ้างสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work From Anywhere) หรือสามารถเลือกเวลาเข้า-ออกงานได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนที่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานกะทันหันเนื่องจากการระบาดของโรคในกลุ่มแรงงาน ภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้เกิดกลไกจ้างงานระหว่างสถานประกอบการกับแรงงานที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงานจากการปิดกิจการของสถานประกอบการอื่น โดยเอื้อให้เกิดกลไกที่เชื่อมโยงข้อมูลความต้องการของนายจ้างและแรงงานที่ว่างงานเข้าด้วยกัน เช่น สนับสนุนการจัดหางานของธุรกิจ Outsource ที่มีความเชี่ยวชาญในการจับคู่แรงงานและมีความเข้าใจความเป็นไปของสถานการณ์ด้านตำแหน่งงานในเชิงลึก ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบให้กับสถานประกอบการที่ยังดำเนินการต่อไปได้และเป็นการสร้างงานให้แก่ผู้ที่ว่างงานในอีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม มาตรการนี้จำเป็นต้องทำควบคู่กับมาตรการด้านสาธารณสุขที่เน้นการตรวจการติดเชื้อในกลุ่มแรงงานแบบเชิงรุก และการแยกแรงงานที่ติดเชื้อออกจากแรงงานที่เหลืออย่างรวดเร็วเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดและลดผลกระทบต่อการดำเนินการกิจการของสถานประกอบการที่จะตามมา

ประการที่สาม **สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาการจ้างงาน และ/หรือส่งเสริมการจ้างงาน** โดยอาจพิจารณาดำเนินการในช่วงที่สถานการณ์แพร่ระบาดบรรเทาลง โดยมุ่งช่วยให้แรงงานมีรายได้เลี้ยงดูครอบครัว เอื้อให้ภาคธุรกิจรักษาลูกจ้างที่มีคุณภาพไว้กับตัวและสามารถดำเนินการได้ทันทีเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว โดยมาตรการที่สร้างแรงจูงใจในลักษณะนี้ เช่น โครงการจ้างงานเด็กจบใหม่ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งภาครัฐเป็นผู้จ่ายเงินสมทบครึ่งหนึ่งของเงินเดือนให้ลูกจ้างและนายจ้างจ่ายส่วนที่เหลือ และโครงการต่อยอดที่อยู่ระหว่างเสนอรัฐบาลพิจารณา ซึ่งขยายกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานทั่วไปและมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรักษาการจ้างงาน นอกจากนี้ ยังมีโครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อส่งเสริมการจ้างงานของประกันสังคม และโครงการจ้างงานระดับพื้นที่ อาทิ โครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย ของ อว. เพื่อจ้างงานประชาชนที่ว่างงานย้ายกลับถิ่นฐานและบัณฑิตจบใหม่ที่ไม่สามารถหางานทำได้ และโครงการของกระทรวงมหาดไทย เช่น โครงการอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” และโครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการพัฒนาทักษะ เป็นต้น

ประการที่สี่ **สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะ** เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและเอื้อให้แรงงานสามารถปรับตัวได้ในโลกบริบทใหม่ (New Normal) อาทิ การสนับสนุนค่าหลักสูตรแก่ลูกจ้างและการสนับสนุนเงินชดเชยให้นายจ้างกรณีส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม

โดยอาจพิจารณาให้เฉพาะในสาขาที่ยังไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ตามปกติจากสถานการณ์ COVID-19 เช่น สาขาโรงแรม ร้านอาหาร การท่องเที่ยว และการบิน เป็นต้น การสนับสนุนสภาพคล่องให้แก่ภาคธุรกิจ SMEs ที่มีโครงการฝึกงานและจ้างงานของ ผู้ฝึกงาน ผ่านการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงการฝึกอบรม และ/หรือการสนับสนุนค่าจ้างแรงงาน โดยอาจเน้นเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้จบการศึกษาใหม่ แรงงานวัยกลางคนที่ถูกเลิกจ้างและผู้สูงวัยที่มีความเสี่ยงที่จะกลับสู่ตลาดแรงงานได้ยาก

การออกแบบแรงจูงใจสำหรับนโยบายระยะยาว

สำหรับระยะยาว การออกแบบแรงจูงใจต้องมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานใน 4 ประเด็น

ประเด็นแรก **การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว** โดยอาจใช้สิทธิประโยชน์ตามระบบประกันสังคมเป็นกลไกสำหรับแรงงานในระบบ และเงินช่วยเหลือแบบมีเงื่อนไขสำหรับแรงงานนอกระบบ (Conditional Cash Transfer) ให้มีการจ่ายสิทธิประโยชน์หรือเงินช่วยเหลือที่สัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการหางาน อย่างเช่น ออسترเลียที่มีกลไกลักษณะนี้ ซึ่งสามารถช่วยลดการพึ่งพาเงินเยียวจากภาครัฐได้ในที่สุด หรืออย่างเช่นเกาหลีใต้ ที่ใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้หางานใช้ความพยายามอย่างที่สุด เพื่อให้มีงานทำและกลับเข้าสู่ระบบประกันตน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการคุ้มครองแรงงานในระยะยาว และในกรณีของจีน ที่สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการและเริ่มต้นธุรกิจผ่านการให้เงินอุดหนุน สิทธิพิเศษทางภาษี สินเชื่อ

ที่มีกลไกการค้ำประกันหรือได้ส่วนลดดอกเบี้ย เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการช่วยให้แรงงานที่ว่างงานมีงานทำแล้ว ยังเป็นการสร้างธุรกิจใหม่ที่สามารถดูดซับผู้ว่างงานรายอื่นได้อีกด้วย

ประเด็นที่สอง **การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการด้านการจัดหาแทนภาครัฐ** โดยใช้กลไกตลาดเป็นตัวคิดสรร ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการดำเนินการและเป็นประโยชน์ต้องงบประมาณในระยะยาว เนื่องจากผู้ให้บริการเอกชนมีการทำงานร่วมกับผู้ประกอบการธุรกิจอย่างใกล้ชิด จึงมีความเข้าใจตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่/สาขาอุตสาหกรรม ได้ลึกซึ้งกว่า ทั้งนี้ อาจพิจารณาการใช้แรงจูงใจแบบค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-Based Payment) อย่างเช่นในออสเตรเลียและเกาหลีใต้ ที่ผู้ให้บริการจะได้รับก็ต่อเมื่อสามารถช่วยให้ผู้หางานได้งานและรักษาการจ้างงานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

ประเด็นที่สาม **การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ** ในปัจจุบันและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ซึ่งควรออกแบบแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มวัยเรียน ควรมีการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพ และแนวโน้มอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจในอนาคต การให้ทุนการศึกษาเพื่อไปฝึกงานในต่างประเทศหรือทุนการศึกษาเรียนต่อต่างประเทศ ในสาขาวิชาชีพที่เน้นทักษะขั้นสูงหรือทักษะในโลกใหม่ และการสนับสนุนโครงการฝึกงานจากการปฏิบัติงานจริงในสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับกลุ่มวัย

ทำงาน อาจพิจารณาให้เงินอุดหนุนค่าหลักสูตรหรือเงินเบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกอบรมแก่แรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มที่เลือกพัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาด และการให้เงินอุดหนุนเพื่อปรับทักษะสำหรับพนักงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นต้น สำหรับผู้ประกอบการ อาจให้การสนับสนุนผ่านเงินชดเชยให้นายจ้างกรณีส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม โดยอาจกำหนดให้แตกต่างตามระดับหรือประเภททักษะที่ต้องการสนับสนุน และสำหรับผู้ให้บริการฝึกอบรม อาจส่งเสริมโดยการให้เงินอุดหนุนและเครื่องมือหรืออุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ หรือสร้างกลไกให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการพัฒนาหลักสูตรและบริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสุดท้าย **สร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงในสาขาที่ขาดแคลนและสร้างกลไกถ่ายทอดองค์ความรู้แรงงานไทย** ภายใต้ยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ที่มุ่งเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมเป้าหมาย การพัฒนาแรงงานทักษะสูงจำนวนมากเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศจึงกลายเป็นความท้าทายด้านนโยบายที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะแรงงานเป็นประเด็นที่ต้องใช้เวลา ดังนั้น เพื่อรับมือกับปัญหาข้างต้น ไทยจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมควบคู่กับการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดการดึงดูดแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศและสนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้แรงงานไทย ตัวอย่างนโยบายที่น่าสนใจของต่างประเทศ เช่น ประเทศจีนที่มีการสร้างแรงจูงใจ

ทางการเงินและที่ไม่ใช่การเงิน (โดยเฉพาะการปรับลดกฎระเบียบที่เป็นข้อจำกัด) เพื่อดึงดูดแรงงานทักษะสูงทั้งจากต่างชาติและชาวจีนโพ้นทะเล อาทิ การลดขั้นตอนการขอสถานะ Permanent Resident ของต่างชาติ การปรับนโยบายวีซ่าสำหรับนักศึกษาต่างชาติให้อาศัยอยู่ต่อเพื่อทำงานหรือจัดตั้งธุรกิจ โดยให้แรงจูงใจเรื่องที่อยู่อาศัย การจ้างงาน การศึกษาของบุตรและเงินสนับสนุน เป็นต้น

นอกจากการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง อีกหนึ่งนโยบายที่ต้องทบทวน คือ การจัดระเบียบแรงงานต่างชาติทักษะต่ำจำนวนมากที่เข้ามาใช้แรงงานอยู่ในประเทศไทย โดยในระยะสั้นควรมุ่งสร้างแรงกระตุ้นให้มีการขึ้นทะเบียนให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและได้รับความคุ้มครองทางสังคม ขณะที่ในระยะยาวควรสร้างสมดุลระหว่างการเอื้อให้ธุรกิจสามารถจัดหาแรงงานต่างชาติทักษะต่ำเพื่อสนับสนุนการผลิตได้อย่างถูกกฎหมายและในต้นทุนที่ต่ำกับการสนับสนุนการลงทุนสร้างและใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม (Automation and Robotics) เพื่อทดแทนแรงงานต่างชาติทักษะต่ำ ซึ่งจะเป็นการช่วยยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้อีกทางหนึ่ง

ตาราง 5.1 การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทยตามองค์ประกอบ 3Is

FUTURE PRESENT PAST PAST PRESENT FUTURE Before 2020 From 2020 Onwards Based on Foreign Experience			
3Is	EEC Sandbox (In Progress)		
 Institution	Fragmented & Government-Led	E-Workforce Ecosystem (In Progress)	Strong Collaboration Public & Private Labor - Education - Economy
 Infrastructure	Fragmented & Non-Standard	ไทยมีงานทำ	Integrated & Open National Data System
 Incentive	Short-Term		
	COMPENSATION		
	- สิทธิประโยชน์จากประกันสังคม ม.33/ม.39/ม.40 - เงินชดเชยจากนายจ้างไม่น้อยกว่า 75% ของค่าจ้าง กรณีหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนชั่วคราว (ม. 75 ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)	- เงินเยียวยาช่วง COVID-19 ผ่าน บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ/เงินเยียวยา เกษตรกร/เราไม่ทิ้งกัน/ราชนະ/ม.33 เรารักกัน/ผู้อยู่ในพื้นที่สีแดงเข้ม - เงินเยียวยาผู้มีประกันสังคม ม.40 - ลดอัตราเงินสมทบของนายจ้างและ ผู้ประกันตน - เพิ่มสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน เนื่องจากเหตุสุดวิสัย	- เงินเยียวยาที่คำนึงถึงสถานการณ์แต่ละบุคคล เช่น มีบุตรที่อยู่ในวัยศึกษา/ ผู้พิการ/ผู้สูงอายุ - เงินเยียวยาแบบมีเงื่อนไข (Conditional Cash Transfer) โดยผูกให้เข้าร่วม โครงการจัดหางาน/การพัฒนาทักษะ
	EMPLOYMENT		
	มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ/ผู้พิการ	- เงินอุดหนุนค่าจ้างเด็กจบใหม่ (Co-Payment 50%) - ลดหย่อนภาษี SMEs 3 เท่าของค่าจ้างช่วง COVID-19 - สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อส่งเสริมการจ้างงานช่วง COVID-19	- เงินอุดหนุนค่าจ้างเพื่อรักษาการจ้างงาน เมื่อเจอวิกฤตเศรษฐกิจ - เงินอุดหนุน/แรงจูงใจอื่น สำหรับการเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็ก/Startup - ค่าตอบแทนแบบ Performance-Based แก่ผู้บริหารจัดหาแรงงานเอกชน
	SKILLS DEVELOPMENT		
	- สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการฝึกอบรม ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ขึ้นไปอยู่ในข่ายบังคับ ต้องดำเนินการฝึกอบรมให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่า 50% ของลูกจ้างทั้งหมด) - ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ 2 เท่า - ยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้า เพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - ได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ที่เสียไปในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - วงเงินเพิ่มเติมในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ กรณีเข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึกอบรมในโครงการช่วง COVID-19 เช่น - ก.แรงงาน: ฝึกอบรมในครัวเรือน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง/จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาฝีมือฝึกทักษะผ่านออนไลน์ ฯลฯ ก. อว.: โครงการจัดอบรมบุคลากรธุรกิจท่องเที่ยว ก. มหาดไทย: อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง/พัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”/โครงการพัฒนาตำบลแบบบูรณาการ	- กลุ่มวัยเรียน: สนับสนุนการแนะแนวการศึกษาและการประกอบอาชีพ/ให้ทุนการศึกษา/สนับสนุนการจัดหาโครงการฝึกงาน ฯลฯ - กลุ่มวัยทำงาน: เงินอุดหนุนค่าหลักสูตร/เบี้ยเลี้ยง ตามการเลือกเรียนหลักสูตร - สถานประกอบการ: - เงินชดเชยแก่สถานประกอบการเมื่อส่งลูกจ้างฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนด - เงินอุดหนุนค่าฝึกอบรมตามสัดส่วนที่กำหนดจากการประเมินระดับทักษะของหลักสูตรหรือรูปแบบการฝึกอบรม - ให้รางวัลแก่สถานประกอบการที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะแก่พนักงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน - ผู้ให้บริการฝึกอบรม: - เงินอุดหนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร - สร้างระบบให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ให้บริการฝึกอบรม เพื่อการบริการและพัฒนาหลักสูตรที่ดีอย่างต่อเนื่อง
Long-Term			

Aidis, R., & Estrin, S. (2013). *Institutions, Incentives and Entrepreneurship*.
<https://doi.org/10.4337/9781782540427.00008>

Department of Education, Skills and Employment. *Supporting Apprentices and Trainees*. <https://www.dese.gov.au/supporting-apprentices-and-trainees>

Foundation for Teaching Economics. *Lesson 6: Incentives, Innovations, and Roles of Institutions*. <https://www.fte.org/teachers/teacher-resources/lesson-plans/efilelessons/lesson-6-incentives-innovations-and-roles-of-institutions/>

Grimsley, S. (2019). *Economic Incentives: Definition & Examples*.
<https://study.com/academy/lesson/economic-incentives-definition-examples-quiz.html>

McQuerrey, L. *Importance of Incentive Plans*.
<https://smallbusiness.chron.com/importance-incentive-plans-75495.html>

Ministry of Employment and Labor. (2020). *Government will simplify procedures for subsidy for flexible work arrangements to fight against COVID-19*.
https://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews_view.jsp?idx=1555

Rupali, G. *Incentives: Meaning, Importance, Types, Classification and Plans*. <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/incentives-meaning-importance-types-classification-and-plans/32238>

SSG. *Enhanced Training Support Package and Enhanced Absentee Payroll to mitigate COVID-19*.
https://www.ssg.gov.sg/ETSP_EnhancedAP.html

SSG-WSG. *SGUnited Jobs and Skills Package*. <https://www.ssg-wsg.gov.sg/sgunitedjobsandskills.html/>

กระทรวงแรงงาน. (2020). *รายงานประจำปี 2562*.

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/รายงานประจำปี-2562-นรจ.pdf>

ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์. (2021). *เราชนะ-เราไม่ทิ้งกัน เงินช่วยเหลือเงินต่างกันอย่างไร*. <https://www.prachachat.net/finance/news-593308>

พิธีะ ผลพิรุฬห์. (2021). *บทเรียนจากโควิด-19 ต่อการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน*. <https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/643634>

ไพศาล อาแว. (2021). *ความสับสนที่สร้างโดย 'รัฐ' ระบาดพร้อมโควิด-19 ระลอกใหม่ และวัคซีนความหวังสู่วันพ้นวิกฤต*.
<https://thestandard.co/covid-19-vaccines-and-hope/>

กัทธิดา ธนบุญนิพัทธ์. (2020). *แรงงานมีทักษะข้ามชาติกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. <https://researchcafe.org/foreign-talent-policy-in-support-of-thailand-strategy/>



EEC Sandbox

ต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่และเชิงยุทธศาสตร์

ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

บทเรียนสำคัญจาก EEC Sandbox เพื่อการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน คือ การประสานความร่วมมือเชิงสถาบันที่เข้มแข็งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานศึกษา และสถานประกอบการภาคเอกชน เพื่อร่วมกันทำงานตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ และผลักดันให้เกิดการปรับรูปแบบการเรียนการสอนจาก Supply Push ไปสู่ Demand Driven แต่สำหรับระดับประเทศนั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า คือการขับเคลื่อนให้มีการขยายผล EEC Sandbox อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อให้การวางรากฐานกลไกการพัฒนากำลังคนนี้เป็นพื้นที่สำหรับการฟื้นตัวและพัฒนาเศรษฐกิจประเทศให้ผ่านพ้นสถานการณ์ COVID-19 และกระแสความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในระยะข้างหน้า

ภาพที่ 6.1 EEC ปรับรูปแบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานตามแนวทาง Demand-Driven

จาก Supply Push → ไปสู่ Demand Driven

	การสร้าง ความร่วมมือ	ระบบการศึกษาผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการ ของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดปัญหาว่างงานและ ทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skills Mismatch)	การสร้างความร่วมมือแบบเข้มขันระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการเอกชน และภาครัฐ (Co-Endorsement / Co-Funding / Job Guarantee)
	การพัฒนา หลักสูตรใหม่	รูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรที่ล้าสมัย อิงกับตำรา เป็นหลัก ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ไม่เห็นหน้างานจริง	ปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย ร่วมฝึกงานกับ สถานประกอบการ เห็นหน้างานจริง เปิดให้เอกชนร่วม ออกแบบหลักสูตร เพื่อตอบโจทย์ความต้องการตลาด
	ยกระดับ สายอาชีพ	การเป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ และมีรูปแบบ การสอนที่ล้าสมัย ครูไม่เก่ง ทุนที่นายจ้างยัง มีความต้องการสูง แต่หาคนไม่ได้	ปรับโรงเรียนอาชีวศึกษาให้แข่งขันได้และมีความยืดหยุ่น โดยเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน ขณะเดียวกัน พัฒนาคู่มือสอนจากองค์ความรู้จากเอกชน
	Mindset และแรงจูงใจ	แรงงานมองว่าการเรียนรู้หยุดแค่ในระบบการศึกษา ขณะที่นายจ้างมองว่าการฝึกอบรมลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่าย มากกว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital)	ทางตรง > ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนไม่เกินครึ่งหนึ่ง (ผ่านสถาบันการศึกษาที่ผ่านการอนุมัติหลักสูตร) ทางอ้อม > ค่าฝึกอบรมสามารถลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า

แนวคิดการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับ การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นโครงการ
แห่งชาติที่จุดประกายความหวังของคนทั้งประเทศ
เพราะเป็นทั้งจุดเริ่มต้นและต้นแบบของการสร้าง
เขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งมิติด้าน
เศรษฐกิจและสังคมในเชิงภูมิภาค ผ่านการเชื่อมโยง
การผลิต การค้า และการลงทุนระดับพื้นที่ ให้ไปสู่
ระดับประเทศและระดับโลก โดยนอกจากจะตั้งเป้าหมาย
การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ที่เน้น
การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถ

ในการแข่งขันตามแนวทางอุตสาหกรรม 4.0 และ
การยกระดับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเชิง
กายภาพ (Physical Infrastructure) แล้ว EEC ยังให้
ความสำคัญกับ**การพัฒนาและเตรียมความพร้อม
ด้านกำลังคน** เพื่อให้เกิดการกระจายผลประโยชน์
จากการพัฒนาเขตเศรษฐกิจมาสู่ครัวเรือนให้มีความทำ
มีรายได้ และเติบโตอย่างยั่งยืน

นับตั้งแต่ปี 2017 คณะกรรมการนโยบายการพัฒนา
ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีมติในการ
ประชุมครั้งที่ 1/2017 ให้จัดทำแผนการพัฒนาพื้นที่
EEC ทั้งหมด 8 แผน ซึ่งมีความครอบคลุมการพัฒนา
ทุกมิติและเชื่อมโยงกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่

อย่างสมบูรณ์แบบ เป็นรูปธรรม และยั่งยืน โดยมีแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนากำลังคนเพื่อผลิตแรงงาน ให้มีคุณภาพและมีทักษะตรงตามความต้องการของ ตลาด การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาคน และการพัฒนาอุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่กระบวนการ **ประมาณการความต้องการกำลังคนระยะ 5 ปี เพื่อรองรับกิจกรรมของอุตสาหกรรมเป้าหมาย** ทั้ง 10 ประเภท¹ ซึ่งจะถูกนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนควบคุมปริมาณและคุณภาพ ของอุปทานแรงงานในแต่ละระดับชั้นคุณวุฒิและทักษะ ให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ส่วน ด้านสถานศึกษาและสถานประกอบการก็ต้องปรับ รูปแบบการเรียนการสอนและการฝึกอบรมพนักงาน ที่สนับสนุนให้แรงงานปรับตัวตอบสนองกับพลวัตของ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ EEC จึง นำเอารูปแบบการพัฒนากำลังคนตาม EEC Model เน้น ความต้องการจากโครงการสตาร์ทอัพโมเดล² มาต่อยอด เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาและพัฒนาเป็น **EEC Model** ที่มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างการพัฒนา ตลาดแรงงาน จาก Supply Push ไปสู่ **Demand Driven** ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในพื้นที่และเป็นการทดลองนโยบาย (Policy Sandbox) เพื่อขยายผล ต่อไปในระดับประเทศ (ภาพที่ 6.1)

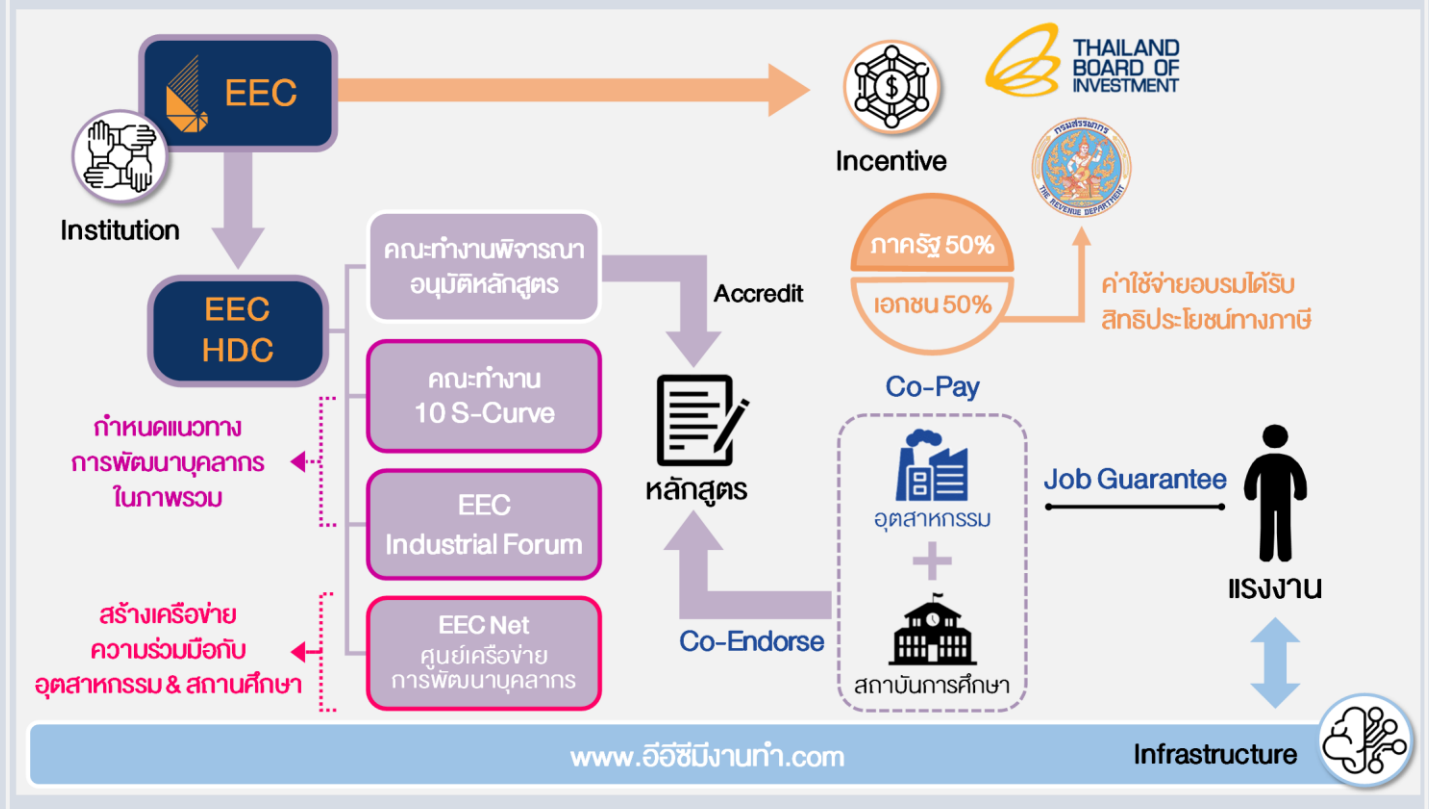
เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีการจัดตั้ง**คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)** ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในพื้นที่ผ่านคณะทำงาน ชุดต่าง ๆ อาทิ **คณะทำงาน 10 S-Curve** และ **EEC Industrial Forum (EIF)** ประสานความร่วมมือ ภาคเอกชนในการเสนอแนะและวางแนวทางการพัฒนา แรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และ **EEC Net** ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาบุคลากร 11 แห่ง นอกจากนี้ EEC ยังมีโครงการความร่วมมือกับสถานศึกษาและ หน่วยงานจัดฝึกอบรม ผ่านการทำงานขององค์กร เครือข่ายต่าง ๆ แล้ว 27 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคของภาครัฐ 14 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยี ของภาคเอกชน 5 แห่ง และมหาวิทยาลัย 8 แห่ง

กระบวนการพัฒนากำลังคนตาม EEC Model เน้น ความร่วมมือกับเอกชนอย่างเข้มข้น ตั้งแต่การเชื่อมโยง ความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการกับการฝึกอบรม จับคู่สถานศึกษาและอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อร่วมเสนอหลักสูตรและฝึกอบรม (Co-Endorsement) ร่วมสนับสนุนค่าฝึกอบรม (Co-Payment) พร้อมการ กำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตาม แผนงานและเป้าหมาย โดย EEC ให้การสนับสนุนสิทธิ ประโยชน์แก่เอกชนทั้งทางตรงและทางอ้อม (ภาพที่ 6.2)

¹ ประมาณการความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับ 10 อุตสาหกรรม เป้าหมายทั้งสิ้น 475,668 คน แบ่งเป็นความต้องการบุคลากรในสาย อาชีพร้อยละ 53 และความต้องการบุคลากรสายสามัญที่ร้อยละ 47

² วิทยาลัยเทคนิคสตาร์ทอัพพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ร่วมกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) จากความร่วมมือของ 3 ฝ่าย ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และ สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ ภายใต้ชื่อว่า “สตาร์ทอัพโมเดล”

ภาพที่ 6.2 การพัฒนาทักษะแรงงานตาม EEC Model ผ่านกลไก 3Is



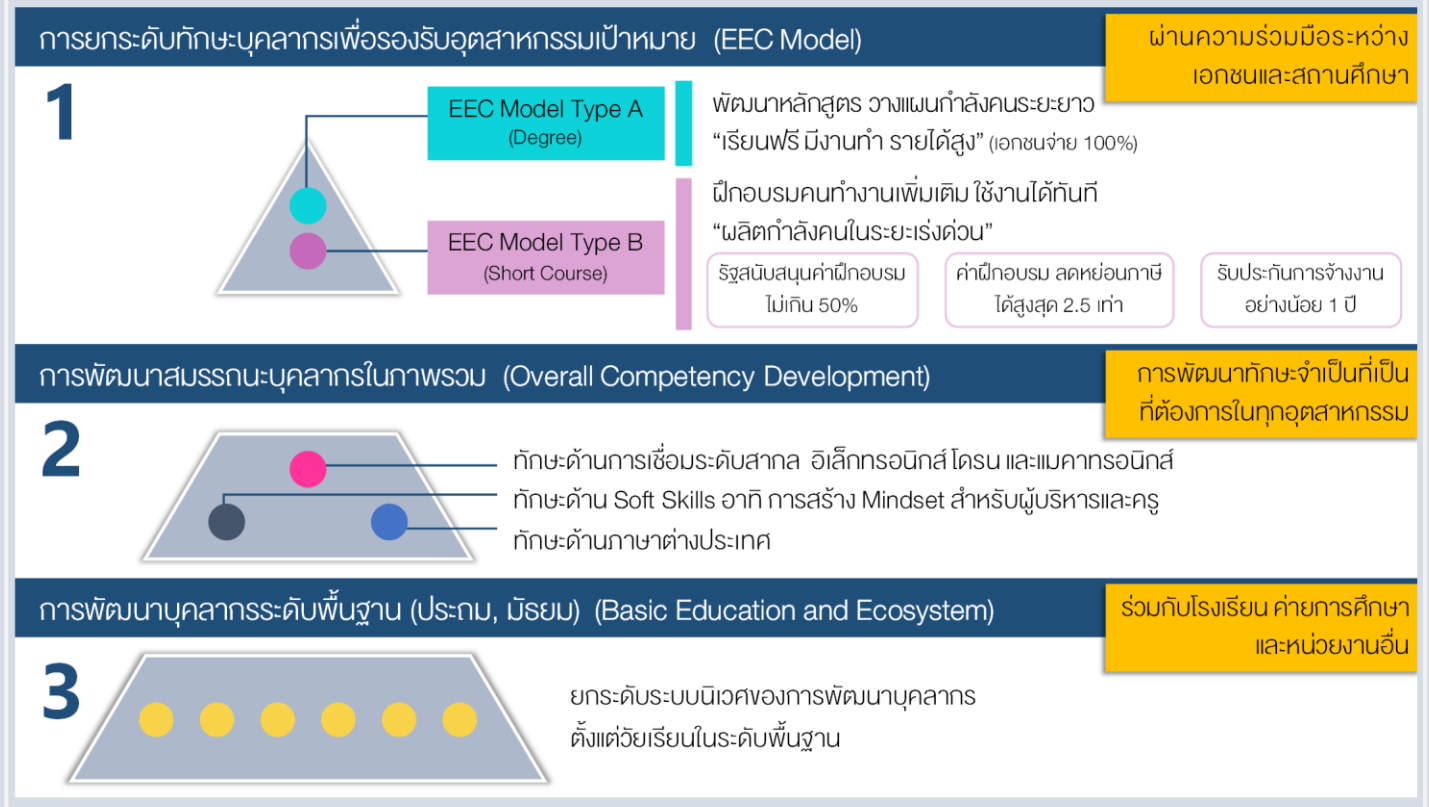
เจาะลึกการพัฒนาทักษะแรงงาน EEC Model

การขับเคลื่อนการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใต้แผนบูรณาการ 3 ส่วน คือ

(1) การฝึกอบรมทักษะขั้นสูงเพื่อรองรับความต้องการอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ Type A หรือการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนในระยะยาว โดยสร้างความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา เพื่อให้ร่วมออกแบบหลักสูตรพร้อมกับการฝึกงานระหว่างเรียน (Work-Integrated Learning) และ Type B หรือการอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้แก่

แรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคนระยะเร่งด่วน โดย EEC สนับสนุนงบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 50 และเอกชนร่วมจ่ายร้อยละ 50 รวมถึงให้แรงจูงใจแก่สถานประกอบการในรูปแบบของการหักลดหย่อนภาษีเงินได้ไม่เกิน 2.5 เท่า ภายใต้เงื่อนไขการทำความสัญญาว่าจะรับผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าทำงานเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี (2) การพัฒนา **สมรรถนะบุคลากรในภาพรวม** โดยเฉพาะทักษะที่ขาดแคลน อาทิ ภาษาต่างประเทศ การเชื่อมระดับสากล รวมถึง Soft Skills และ (3) การพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับ **ขั้นพื้นฐาน** ทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษา เพื่อยกระดับระบบนิเวศการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ภาพที่ 6.3)

ภาพที่ 6.3 แนวทางการพัฒนากิจกรรมบุคลากรและการศึกษาในพื้นที่ EEC



ในช่วงปี 2018-2020 มีการจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมตาม EEC Model ไปแล้ว 8,392 คน แบ่งเป็น Type A จำนวน 4,660 คน และ Type B จำนวน 3,732 คน ในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ อาทิ สาขายานยนต์แห่งอนาคตจำนวน 5,031 คน สาขาอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 565 คน สาขาพาณิชยนาวิจำนวน 669 คน และสาขาคหุยนต์จำนวน 514 คน เป็นต้น ขณะที่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาพรวมและสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนนั้ EEC ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณการฝึกอบรมผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งดำเนินการไปแล้วกว่า 40,426 คน เช่น การฝึกอบรมแรงงานทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 6,653 คน และการแนะแนวอาชีพแก่ผู้กำลังหางานของ

กรมการจัดหางานอีกจำนวน 33,593 คน นอกจากนี้ยังร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สำนักงานอาชีวศึกษา และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ในการสร้างและบ่มเพาะองค์ความรู้แก่นักเรียนและผู้ประกอบการ เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานและระบบนิเวศของการเรียนรู้แล้วกว่า 34,402 คน และเพื่อเป็นการรวบรวมฐานข้อมูลด้านกำลังคนที่ผ่านการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลงทุนของภาคอุตสาหกรรม EEC จึงได้พัฒนาแพลตฟอร์มการพัฒนากิจกรรมแรงงานภายใต้ EEC Model ขึ้นภายใต้ชื่อ www.อีอีซีมีงานทำ.com อีกด้วย

การดำเนินการในระยะถัดไป EEC มีแผนพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลให้ความต้องการแรงงานดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปทั้งปริมาณและสาขาการผลิต ดังนั้น การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จึงจำเป็นต้องเร่งขยายผลความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นให้มากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

▪ จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางอาชีวศึกษา

(Excellent Center) โดยร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลักดันให้มีการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านวิชาชีพให้กับนักเรียนได้อย่างตรงจุดและสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเมื่อเรียนจบ ผ่านกลไกความร่วมมือเครือข่ายกับภาคเอกชนที่มีศักยภาพ โดยปัจจุบัน ได้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศแล้วจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ยานยนต์สมัยใหม่ที่วิทยาลัยเทคนิคอะเซ็ทเทรา ศูนย์ดิจิทัลและหุ่นยนต์ที่วิทยาลัยเทคนิคพนมสารคาม ศูนย์ระบบรางและโลจิสติกส์ที่วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ศูนย์การบินที่วิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ และศูนย์ด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ที่วิทยาลัยเทคนิคระยอง

▪ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรของสถาบัน

อุดมศึกษาตามแนวทาง Demand-Driven โดยร่วมมือกับ อว. เพื่อส่งเสริมการจัดการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับประสบการณ์ทำงานจริง (Cooperative Work Integrated Education: CWIE) ให้สามารถผลิตคนได้ตรงกับความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

▪ ปรับหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course) ให้แก่แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ

โดยร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลักดันการออกแบบหลักสูตรที่ช่วยให้แรงงานสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงดึงเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมออกแบบเนื้อหาหลักสูตร และการสนับสนุนอุปกรณ์การฝึกผู้สอน และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy: MARA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดชลบุรี เป็นต้น

▪ ขยายผลการทำงานด้านการศึกษาตามแนวคิดการจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน (Univerty) ที่ไม่ได้

จำกัดอยู่แต่เฉพาะในสถานศึกษา แต่เป็นการใช้กลไกความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีและรูปแบบการผลิต เพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะในสภาพการทำงานจริง ผนวกเดียวกันเพื่อตอบโจทย์ความต้องการการลงทุนจากต่างประเทศ และการปรับตัวสู่โลกดิจิทัล EEC ยังได้ขยายผลความร่วมมือนี้ไปยังองค์กรเอกชนระหว่างประเทศ อาทิ จัดตั้ง EEC-Huawei ASEAN Academy (Thailand) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี 5G ICT และดิจิทัล และความร่วมมือกับกลุ่ม CISCO & Mavenir ในการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อรองรับการเติบโตของโลกดิจิทัล และการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 ที่กำลังเกิดขึ้น

การพัฒนาหลักสูตร (EEC Demand-Driven Curriculum)

เพื่อให้การเรียนรู้และฝึกอบรมในพื้นที่ EEC เป็นไปตามหลัก Demand-Driven และเอื้อให้แรงงานมีทักษะที่ดี มีงานทำ และมีรายได้สูง และสร้างกำลังคนเพื่อรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในพื้นที่ EEC จึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในรูปแบบผู้ร่วมกำหนดเนื้อหาหลักสูตร (Co-Endorsement) ผู้ร่วมอบรม (Co-Trainer) และผู้ร่วมลงทุนในค่าใช้จ่ายฝึกอบรม (Co-Payment) โดยมีกลไกสำคัญที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (EEC Model Type B) คือ **กลไกการขอรับรองและการให้แรงจูงใจผ่านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ** โดยมีเงื่อนไข (1) จะต้องเป็นหลักสูตรที่จัดโดยสถานศึกษาและมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาแรงงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (2) ต้องได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการว่าสามารถพัฒนาบุคลากรให้ตรงความต้องการได้จริง โดยให้สถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคลอย่างน้อยหนึ่งแห่งให้การรับรอง และ (3) มีข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ตาราง 6.1)

ภาพรวมขั้นตอนการทำงานดังกล่าว เริ่มตั้งแต่ให้สถานศึกษา เช่น วิทยาลัยเทคนิค มหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรร่วมกันนั้นก็ให้สถานประกอบการที่มีความสนใจ

ร่วมมือยื่นขอรับการสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรต่อคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง เมื่อได้รับการรับรองแล้ว EEC จะประกาศเผยแพร่หลักสูตรดังกล่าวบนเว็บไซต์และทำการแจ้งไปยังหน่วยงานที่ดูแลด้านสิทธิประโยชน์ อาทิ กรมสรรพากรและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จากนั้นจึงสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมได้ โดยให้สถานศึกษาเก็บเงินค่าใช้จ่ายในการอบรมร้อยละ 50 จากผู้ประกอบการ และอีกครึ่งหนึ่งภาครัฐเป็นผู้จ่าย ซึ่งค่าใช้จ่ายในส่วนของผู้ประกอบการสามารถนำใบหักลดหย่อนได้ตามที่กฎหมายกำหนด (ตาราง 6.2)

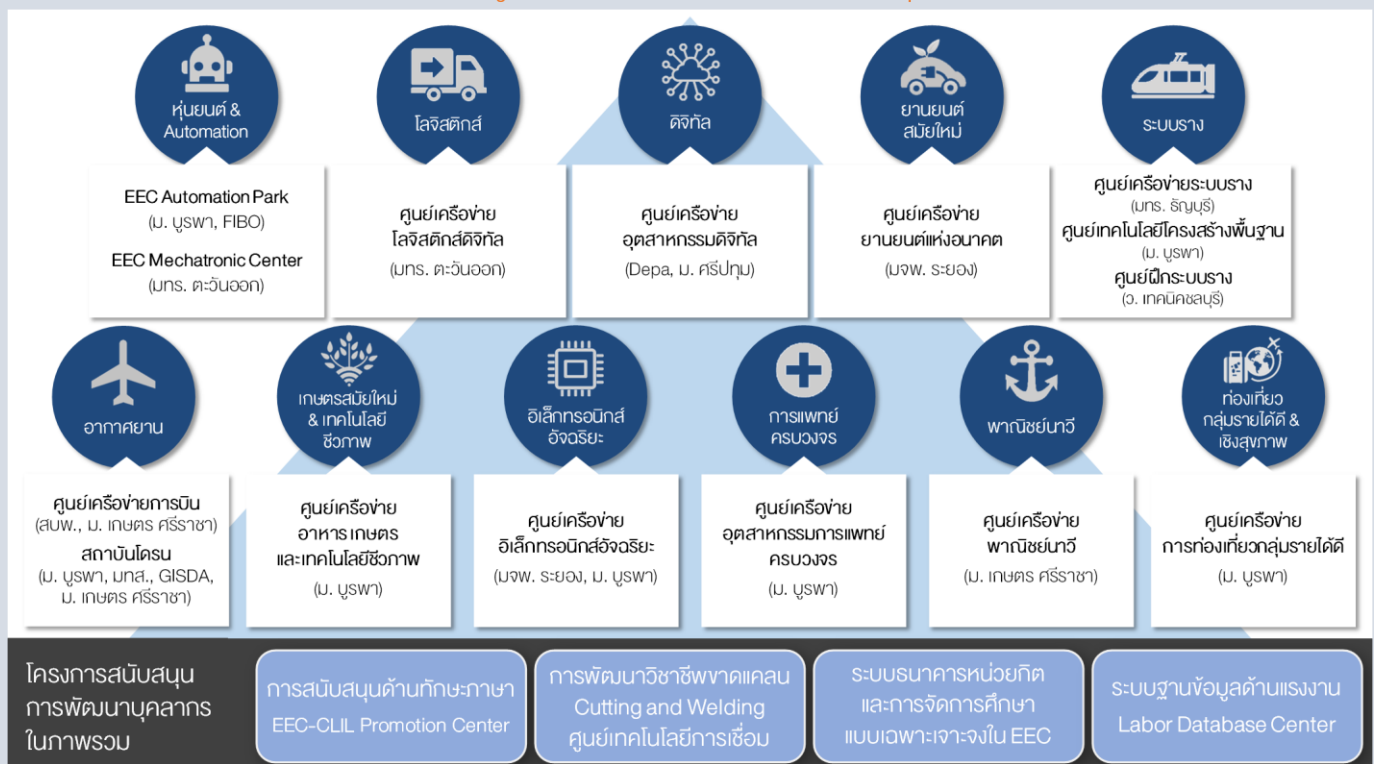
ปัจจุบัน ณ มิถุนายน 2021 คณะทำงานฯ ได้อนุมัติหลักสูตรที่เป็น EEC Model Type B ไปแล้ว 100 หลักสูตร ประกอบด้วย สาขาหุ่นยนต์จำนวน 55 หลักสูตร สาขายานยนต์แห่งอนาคตจำนวน 31 หลักสูตร สาขาอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะจำนวน 4 หลักสูตร สาขาการบินจำนวน 4 หลักสูตร สาขาโลจิสติกส์จำนวน 5 หลักสูตร และสาขาอุตสาหกรรมระบบรางจำนวน 1 หลักสูตร โดยที่จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายฝึกอบรมจะแตกต่างกันไปตามแต่ละอุตสาหกรรม ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยจะอยู่ที่ 19 ชั่วโมงต่อหลักสูตร และค่าฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ที่ 7,000 บาทต่อคนต่อหลักสูตร

ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาแรงงาน (EEC University Industrial Training Network)

EEC ดำเนินโครงการอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดตั้ง **ศูนย์เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน** และการสนับสนุนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์ประกอบการเรียน สถานที่ และครูผู้สอน โดยหลักเกณฑ์การจัดตั้งศูนย์เครือข่ายประกอบด้วย (1) มีความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม (2) มีความร่วมมือกับสถานประกอบการเอกชนทั้งในระยะสั้นและยาว และให้บริการโดยสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย (3) ใช้งบประมาณลงทุนจากภาครัฐเพียงช่วง 2 ปีแรก หลังจากนั้นต้องบริหารจัดการด้วยตนเอง และ (4) มีทิศทางที่ชัดเจนว่าจะยกระดับการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0

ในปัจจุบัน EEC จัดตั้งศูนย์เครือข่าย (EEC Net) แล้วทั้งสิ้น 11 แห่ง โดยมีศูนย์เครือข่ายที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว 5 แห่ง ได้แก่ ศูนย์เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ระบบอัตโนมัติ ศูนย์เครือข่ายโลจิสติกส์ ศูนย์เครือข่ายระบบราง ศูนย์เครือข่ายอุตสาหกรรมพาณิชยนาวี และศูนย์เครือข่ายการท่องเที่ยวรายได้สูง ขณะที่ศูนย์ที่เหลืออยู่ระหว่างการจัดสรรงบประมาณ ตัวอย่างโครงการความร่วมมือของศูนย์เครือข่าย อาทิ EEC Automation Park ที่มีความร่วมมือกับมิตซูบิชิ อิเล็คทริก ในการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่กว่า 23 หลักสูตร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากประเทศญี่ปุ่น และมีทีมวิทยากรจากบริษัทมิตซูบิชิที่มีประสบการณ์การทำงานจริงมาถ่ายทอดความรู้ พร้อมสนับสนุนอุปกรณ์และชุดทดลองที่ทันสมัย (ภาพที่ 6.4)

ภาพที่ 6.4 ความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ EEC เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (11 ศูนย์เครือข่าย และ 4 โครงการสนับสนุน)



หมายเหตุ: CLIL คือ Center of Content-Language Integrated Learning

ตาราง 6.1 ตัวอย่างรายชื่อหลักสูตรระยะสั้น สถานประกอบการ และสถานศึกษาใน EEC

อุตสาหกรรม	ชื่อหลักสูตร	สถานศึกษา	บริษัท
ยานยนต์ แห่งอนาคต	• มาตรฐานระบบการจัดการสากล ในยานยนต์สมัยใหม่	• มหาวิทยาลัยบูรพา	• บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
	• การใช้โปรแกรม SPRUTCAM for CAM (3 Axis Milling Operation)	• สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและ หุ่นยนต์ (MARAT)	• บริษัท ไตร บราเทอร์ จำกัด
	• การสอบเทียบไมโครมิเตอร์ เวอร์เนีย คาลิเปอร์และไฮเกจด้วยเกจบล็อก	• มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก	• บริษัท สมบูรณ์กรุ๊ป จำกัด
หุ่นยนต์	• Factory Automation for EEC งานควบคุมเครื่องจักรด้วยอุปกรณ์ PLC	• มหาวิทยาลัยบูรพา	• บริษัท สยามคอมพิวเตอร์ อุตสาหกรรม จำกัด
	• Maintenance of Hydraulic System in Automation & Robotic System	• สถาบันไทย-เยอรมัน	• บริษัท ไทยซัมมิก พีเคเค จำกัด
	• การประกอบและวางเรียงตู้ควบคุมไฟฟ้า สำหรับระบบอัตโนมัติ (เทคนิคญี่ปุ่น)	• มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก	• บริษัท ดับเบิ้ลยู พี ออโตเมชัน จำกัด • บริษัท เค แอนด์ เค เอ็นจิเนียริ่ง ซัมมิก จำกัด • บริษัท เอสซีไอ โซลูชั่น จำกัด
	• Automotive Manufacturing Technology Step Forward to Industry 4.0	• มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	• บริษัท เอ็น พี เอ็ม อัลลิแอนซ์ คาสตัง จำกัด
การบิน	• การตรวจสอบแบบไม่ทำลายทางด้าน อากาศยาน (NDT)	• มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา	• บริษัท ไทย แอร์โอสเปซ อินดัสทรีส์ จำกัด
	• Introduction to Aerospace, Aerospace Quality & AS9100	• ศูนย์ภูมิสารสนเทศสิรินธร	• บริษัท เลนโซ่ แอโรสเปซ จำกัด
โลจิสติกส์	• นักบริหารงานขนส่งสินค้าระดับ 1	• สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยอง	• บริษัทกิตติแสงชัย เซอร์วิส จำกัด
	• การพัฒนาการจัดการซัพพลายเชน สู่ระดับสากลโดย SCOR Model	• มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี	• บริษัท ไทยเทครอน คอร์ปอเรชั่น กรุ๊ป จำกัด
ระบบราง	• การเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบและ บริหารจัดการงานระบบรถไฟ (Railway System) ในศูนย์ซ่อมบำรุง & โรงซ่อมบำรุง	• มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	• บริษัท เอเชีย เอ็นจิเนียริ่งคอนซัลแต้นส์ จำกัด
อิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ	• PLC Mitsubishi GX-Work 2 Advanced	• สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและ หุ่นยนต์	• บริษัท ไกรว์ ดีวิลอป จำกัด
	• การประกอบและติดตั้งตู้ควบคุมไฟฟ้า ในอาคารและโรงงานอุตสาหกรรม	• สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ชลบุรี	• บริษัท บีเอ็มเอส เอ็นเตอร์ไพรส์ (1983) จำกัด

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตาราง 6.2 สิทธิประโยชน์การลงทุนด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร ในพื้นที่ EEC

มาตรการภาษี / พระราชกฤษฎีกาฯ	หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข	สิทธิการลดหย่อน
1. มาตรการรองรับการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนต่างชาติ (Thailand Plus Package)		
ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสูง [พรฎ.ฉบับที่ 712 พ.ศ.2563]	หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐที่อธิบดีประกาศกำหนด (คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรฯ)	หักรายจ่ายค่าฝึกอบรม ได้ 2.5 เท่า
ส่งเสริมการจ้างบุคลากรที่มีทักษะสูง [พรฎ.ฉบับที่ 711 พ.ศ.2563]	บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายฯ	หักรายจ่ายค่าจ้างลูกจ้างที่มีทักษะสูง ได้ 1.5 เท่า เฉพาะค่าจ้างส่วนที่ไม่เกินเดือนละ 100,000 บาท
ส่งเสริมการลงทุนในระบบอัตโนมัติ [พรฎ.ฉบับที่ 710 พ.ศ.2563]	บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ลงทุนในเครื่องจักรและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครื่องจักรในระบบอัตโนมัติ	หักรายจ่ายค่าลงทุนในเครื่องจักรฯ และโปรแกรมฯ ได้ 2 เท่า
2. มาตรการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรม 4.0		
ส่งเสริมการบริจาคสินทรัพย์ให้แก่ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ที่จัดตั้งโดยสถานศึกษา [พรฎ.ฉบับที่ 699 พ.ศ. 2563]	บริจาคเครื่องจักรส่วนประกอบอุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อระบบอัตโนมัติสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครื่องจักรเพื่อระบบอัตโนมัติสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ให้แก่ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ที่จัดตั้งโดยสถานศึกษา และได้รับการรับรองจาก สกพอ.	หักรายจ่ายการบริจาคฯ ได้ 3 เท่า

จัดทำโดย: สายงานการลงทุนและความร่วมมือระหว่างประเทศ รวบรวมโดย สำนักยุทธศาสตร์องค์กร สกพอ. (ณ 13 พ.ค. 2021)
หมายเหตุ: โปรดศึกษา พรฎ. และประกาศหลักเกณฑ์ฯ ที่เกี่ยวข้องโดยละเอียด / หากมีข้อสงสัยหรือสอบถามกรุณาติดต่อ สกพอ.

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 712) พ.ศ. 2563. (2020). <https://www.eeco.or.th/web-upload/filecenter/model/712.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC model. <https://www.eeco.or.th/th/eec-model>

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2020). คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ 90/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC). <https://www.eeco.or.th/web-upload/filecenter/model/EECHDC.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2021). รายงานความก้าวหน้าอีอีซีโมเดลการพัฒนาทักษะบุคลากร: สร้างคนตรงความต้องการ มีงานทำทุกคน รายได้สูง พฤษภาคม 2564. <https://anyflip.com/wenrg/juob/>

Thaipublica. (2018). “ดร. วัชรินทร์ ศิริพานิช” อาชีวะต้นแบบ “สัตหีบโมเดล” สร้างคน “made to order” ยกระดับสู่ EEC Model. <https://thaipublica.org/2018/11/people-in-news-vocational-education-training-sattahip-model-watcharin-siripanich-eeec/>



แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน

3 กลไกเพื่อความสำเร็จ: ปังจยิเซ็งสถาบัน ระบบฐานข้อมูล และแรงจูงใจ

ในโลกบริบทใหม่ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่เคยเป็นเส้นทางเป้าหมายที่ยาวไกล กลายเป็นทางหลวงยกระดับที่สลับซับซ้อนราวกับระบบเส้นทางรถไฟใต้ดินในมหานครลอนดอน การปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานแห่งโลกอนาคต ให้มีความคล่องตัว พร้อมเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ และตอบโจทยความต้องการของตลาด (JFF, 2021) และหัวใจสู่ความสำเร็จในการพัฒนาแรงงาน ต้องอาศัยกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ **ปังจยิเซ็งสถาบัน (Institution)** **ระบบฐานข้อมูล (Infrastructure)** และ **แรงจูงใจ (Incentive)**

INSTITUTION

บูรณาการความร่วมมือเชิงสถาบัน ผ่านการสร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และการประสานบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ



1

เชื่อมโยงระบบการศึกษากับตลาดแรงงานแบบไร้รอยต่อ

ให้สถาบันด้านแรงงานมีบทบาทหลักในการกำหนดกรอบนโยบายด้านกำลังคน วางเป้าหมายการพัฒนาแรงงาน และประมาณการความต้องการของตลาดแรงงาน (Skilled and Unskilled Labor Demand and Supply) สำหรับระยะปานกลาง โดยคำนึงถึงปัจจัยกระทบระยะสั้นและบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงในระยะข้างหน้า หน้าที่ให้สถาบันด้านการศึกษากำหนดกรอบการพัฒนาแรงงานเพื่อสร้างอุปทานแรงงานที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาด วิเคราะห์ทิศทางและวางแผนพัฒนาทักษะกำลังแรงงานที่สอดคล้องกับโลกในอนาคต ผ่านการสร้างกลไกความเชื่อมโยง 3 ลำดับ



National Education Standard

สถาบันด้านการศึกษาและด้านแรงงานร่วมกันกำหนดกรอบมาตรฐานร่วมของหลักสูตรการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมองค์ความรู้ในแนวตั้ง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับสูงเพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคต และองค์ความรู้ในแนวราบ ตั้งแต่ระดับวิชาการไปจนถึงระดับวิชาชีพที่สอดคล้องการปฏิบัติในสนามเศรษฐกิจจริง



Assessment Strategy

สถาบันด้านแรงงานพัฒนาระบบประเมินทักษะแรงงานโดยใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อประเมินคุณสมบัติของแรงงานในขั้นต้น (Pre-Assessment) และเชื่อมโยงกับสถาบันด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่การจัดหาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมถึงประเมินคุณภาพของแรงงานหลังผ่านการฝึกอบรม (Post-Assessment) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามผล



Accreditation of Training Course and Provider

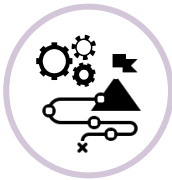
สถาบันด้านการศึกษาพัฒนาระบบรับรองคุณภาพหลักสูตรและผู้พัฒนาหลักสูตร ผ่านการวิเคราะห์ฐานข้อมูลโปรไฟล์ขององค์กร และหลักฐานความสำเร็จในการพัฒนาทักษะแรงงานจากการป้อนแรงงานที่ผ่านการยกระดับทักษะแล้ว กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2

พยานบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมคิดและลงมือทำ

เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาททุกระดับขึ้นของการพัฒนาแรงงาน ตั้งแต่การกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงาน การวางกลยุทธ์นโยบายการพัฒนาแรงงาน การกำหนดมาตรฐานและพัฒนาหลักสูตร (Course Developer) การเป็นผู้ให้ความรู้และฝึกฝนแรงงาน (Course Provider) รวมไปถึงการพัฒนาและบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการประเมินทักษะแรงงานและรับรองผู้จัดทำหลักสูตร (Project Operator) ขณะที่ภาครัฐให้น้ำหนักกับการทำหน้าที่สร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดกลไกการพัฒนา (Facilitator) ผ่านการบูรณาการสร้างระบบฐานข้อมูลและการออกแบบแรงจูงใจที่เหมาะสม และลงมำทำหน้าที่เป็นผู้ปิดช่องว่างในส่วนที่กลไกตลาดไม่ทำงานสำหรับกลุ่มแรงงานเปราะบางที่ขาดโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ หรือปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้ยาก

5 บทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนาทักษะแรงงาน



ร่วมกำหนดกรอบและเป้าหมาย

การพัฒนาแรงงาน

ให้มีทักษะสอดคล้องกับการยกระดับผลิต

ภาพการผลิต

ในระดับบริษัทและสาขาเศรษฐกิจ



ประมาณการแนวโน้ม

ความต้องการแรงงานทักษะ

ที่เชื่อมโยงกับการวางแผน

สร้างตำแหน่งงานภาคเอกชน

ในรายพื้นที่และสาขาเศรษฐกิจ



ร่วมกำหนด Common

Standard ของหลักสูตร

ที่สะท้อนความต้องการของตลาด

และนำไปสู่โอกาสในการมีงานทำ

หรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน



ร่วมพัฒนาหลักสูตรและ

จัดการเรียนการสอน

ที่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานร่วมและได้รับการ

รับรองคุณภาพตามข้อเท็จจริงจากการประเมิน

ผ่านระบบประเมินผล



ร่วมดำเนินโครงการจัดหางาน

และแนะนำหลักสูตร

ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยภาครัฐสนับสนุน

ให้เกิดการแข่งขันการให้บริการ ผ่านการให้แรงจูงใจ

เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบริการ

และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

INFRASTRUCTURE

พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานแบบครบวงจร เพื่อใช้วิเคราะห์จุดอ่อนด้านทักษะของแรงงาน เพื่อนำไปสู่การออกแบบนโยบายพัฒนาทักษะที่ตรงจุด และมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จได้ชัดเจน



เชื่อมโยงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Data Infrastructure) ที่สะท้อนพฤติกรรมการทำงานของธุรกิจ และพฤติกรรมการเรียนรู้และเคลื่อนย้ายของแรงงาน เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการวางแผนนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานที่ตอบโจทย์อย่างตรงจุด ตามหลัก Evidence-Based และเป็นข้อมูลสะท้อนที่สำคัญสำหรับผู้ดำเนินนโยบาย ที่จะใช้ในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทักษะแรงงานให้ดีกว่าเดิม โดยผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยง พัฒนา และใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ใน 3 มิติ



E-Portfolio

พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงาน
(Labor E-Portfolio)
เพื่อใช้ศึกษาเส้นทางการพัฒนาทักษะที่ถูกกำหนดจากประสบการณ์ทั้งหมดตลอดช่วงชีวิต โดยติดตามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ ผ่านข้อมูลการศึกษา การฝึกอบรม การฝึกงาน และการทำงานจริง



Job-Training Platform

พัฒนาแพลตฟอร์ม และเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการชี้จุดอ่อนด้านทักษะของแรงงาน และการจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ผ่านการพัฒนาระบบชุดข้อมูลทักษะและความสามารถ (Skills and Competency Set) ที่วิเคราะห์จากฐานข้อมูลตัวตนแรงงาน ฐานข้อมูลธุรกิจที่สะท้อนความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทาน และข้อมูลความต้องการด้านทักษะเฉพาะด้านเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของธุรกิจแต่ละราย



Evaluation Metric

พัฒนาเครื่องชี้วัดและระบบการประเมินผล จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จของผู้ที่ผ่านการพัฒนาทักษะและการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (อาทิ จำนวนผู้พัฒนาทักษะ ความเร็วในการได้รับงานทำ หรือค่าตอบแทน) รวมถึงพัฒนาระบบรายงานการจัดอันดับ (Rating) และกระดานสรุปผล (Dashboard) เพื่อประชาชนใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทักษะตนเองและติดตามผลสำเร็จของโครงการ

INCENTIVE

ออกแบบแรงจูงใจที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์ยกระดับผลิตภาพการผลิตภาคธุรกิจ



เปลี่ยนแรงจูงใจแบบให้เปล่า (Unconditional) มาเป็นแบบมีเงื่อนไข (Conditional) ผ่านการออกแบบกลไกแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดการปรับพฤติกรรมเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม คือ **“กำลังแรงงาน”** ให้ศึกษาและเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาด ยกระดับปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกบริบทใหม่ และมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต **“นายจ้าง”** ให้สนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการคงอยู่หรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึง **“ภาคเอกชน”** ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการโครงการจัดหางานและฝึกอบรม



Promoting Skills Development

- สนับสนุนทุนการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย “วัยเรียน” ให้เลือกเรียนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของตลาด และเน้น**สร้างกลุ่ม STEM**
- สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมาย “วัยทำงาน” ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโลกใหม่ผ่านการ**ยกระดับปรับทักษะ** และเน้น**สร้างทักษะสำหรับโลกอนาคต**
- สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต (Lifelong Learning) ผ่าน**ระบบสะสมเครดิตการเรียนรู้** ที่ได้รับเมื่อเรียนจบหลักสูตร และใช้สำหรับต่อยอดพัฒนาทักษะต่อไป



Ensuring Employment

- สร้างกลไกแรงจูงใจให้กลุ่ม **“เด็กจบใหม่”** มีโอกาสฝึกปฏิบัติในภาคธุรกิจจริง และได้รับงานทำเมื่อฝึกฝนสำเร็จ
- สนับสนุนให้แรงงาน **“สูงวัย”** มีโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดในอาชีพภายใต้โลกบริบทใหม่
- กระตุ้นให้แรงงาน **“ทักษะต่ำ”** มีโอกาสยกระดับทักษะผ่านการให้เบี่ยเลี้ยงสนับสนุน และมีโอกาสเติบโตในอาชีพ
- ส่งเสริมให้ **“ผู้ว่างงาน”** เข้าถึงข้อมูลการจ้างงาน มีอาชีพเสริม/สำรอง และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็ว



Enhancing Market Efficiency

- สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการ**บริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน** (Labor Market Matching and Clearing) โดยควบคุมคุณภาพการให้บริการผ่านการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นไปตามหลัก Performance-Based และใช้ Performance Rating เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ

คณะอนุกรรมการ E-Workforce Ecosystem

นคร ศิลปอาชา	ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
เมธิณี เทพมณี	
นิยม สองแก้ว	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ดร.นพดล ปิยะตระกูล	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
จุลลดา มีจุล	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ผศ.ดร.พูลศักดิ์ โกษะยากรณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานสถาบันนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)
ดร.นิติ นาชิต	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
ชลอ อินทพันธุ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
กอบชัย ว่องไวยุทธ	ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
มงคล สงคราม	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน
นิตยา โพธิ์สุข	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภคมน ศิลาานุภาพ	ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ สำนักงานประกันสังคม
ดร.นครินทร์ อมเรศ	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย
บรรพต ตีเมืองสอง	นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
พิชราภรณ์ สันระงู	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

คณะอนุกรรมการ E-Workforce Ecosystem

นราธร ปานดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง
ภัทรพร เลี้ยววงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ดร.มนต์ศักดิ์ โชติเจริญธรรม	ผู้อำนวยการฝ่ายเดตาโซลูชันภาครัฐ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
นพพร ชนเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
พรภัทรา อิมพลอย	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักขับเคลื่อนการกิจพิเศษ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ธนพร คำจรัส	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

คณะทำงานพัฒนาแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

ดร.ธัญญา เล่าหทัย	ผู้อำนวยการ สำนักงานบริหารนโยบายของนายกรัฐมนตรี
สุชาติ พรชัยวิเศษกุล	รองปลัดกระทรวงแรงงาน
ธวัช เบญจาทิกุล	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จิรวรรณ สุตสุนทร	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
พันเอกสุริยะ ทองเพชร และคณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	
ไทรวิทย์ เอกรธรรมสุทธิ์	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
วุฒิสักดิ์ ปฐมศาสตร์	หัวหน้าศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
พศ.ดร.พูลศักดิ์ โกษะยากรณ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)
จุลดา มีจุล	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ดร.อาคิส อัญญะโพธิ์	ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาดิจิทัลโซลูชันส์ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
อาวีวรรณ อินทกาญจน์	รองผู้อำนวยการ (ควบ) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.คณิต แสงสุพรรณ	เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ดร.อภิชาติ ทองอยู่	ประธานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC)
รศ.ดร.ชิต เหล่าวัฒนา	รองประธานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC)
พศ.ดร.ณยศ คุณุกิจโกศล	คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC)

คณะที่ปรึกษา

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.คณิต แสงสุพรรณ	เลขาธิการคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ดร.อภิชาติ ทองอยู่	ประธานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC)

ธนาคารแห่งประเทศไทย

เมธี สุภาพงษ์	รองผู้ว่าการ ด้านเสถียรภาพการเงิน
ดร.กิตนันท์ มัลลิกะมาส	ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายนโยบายการเงิน
ดร.จิตเกษม พรประพันธ์	ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
จิรพรรณ โอฬารธนาเศรษฐ์	ผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
ดร.นครินทร์ อมเรศ	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

คณะผู้เขียนบทความ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.ชลจิต วรวิงส์ วิธกุล	ผู้ช่วยเลขาธิการด้านเศรษฐกิจมหภาค
-------------------------	-----------------------------------

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัทมา อภัยทาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล	เศรษฐกิจอาวุโส ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
พรชนก เทพงาม	เศรษฐกิจ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ
พรวรรณ รุจิวานิชย์	เศรษฐกิจ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย

Thailand Labor Market Restructuring

ผู้เขียน	ดร.ชลจิต วรวิงโส วิรุณกุล ปัทมา อภัยทาน กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล พรชนก เทพพาม พรพรรณ รุจิวานิชย์
พิมพ์ครั้งที่ 1	พ.ศ. 2564
จำนวน	1,000 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ลิขสิทธิ์ของธนาคารแห่งประเทศไทย
สงวนสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ 2537
ห้ามคัดลอกเนื้อหาก่อนได้รับอนุญาต

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย = Thailand labor market restructuring.-- กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564.
83 หน้า.

1. ตลาดแรงงาน. I. กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. II. ชื่อเรื่อง.

331.12

ISBN 978-616-7220-38-3

พิมพ์ที่

บริษัท สุนทรฟิล์ม จำกัด

13/11-15 ซอยวัดพระยาหยิง ถนนพระราม 6 แขวงถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทร. +66 2216 2760-8





EEC

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
เชื่อมโลก ให้ไทยเล่น

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

📍 อาคาร กสท โทรคมนาคม ชั้นที่ 25 เลขที่ 72 ซอยวัดมั่งคั่ง ถนนเจริญกรุง
แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

☎ +66 2033 8000

✉ info@eeco.or.th

🌐 www.eeco.or.th

📢 โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก - EEC

📺 EEC WE CAN



ธนาคารแห่งประเทศไทย

**ธนาคารแห่งประเทศไทย
สายนโยบายการเงิน**

📍 273 ถนนสาทรใต้ แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

☎ +66 2283 5156

✉ StrEconPol@bot.or.th