

สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “การพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”
วันที่ 18 กรกฎาคม 2567 เวลา 08.30 - 16.30 น.
ณ ห้อง Mayfair Ballroom C ชั้น 11 โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ

1. การบรรยาย เรื่อง “ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ปี 2567 โดย IMD และ สถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในปัจจุบัน” โดยนายอริพงศ์ หิรัญเรืองโชค ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ปี 2567 โดย

สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของเขตเศรษฐกิจทั่วโลก จำนวน 67 เขตเศรษฐกิจ ในปี 2567 ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ 25 จาก 67 เขตเศรษฐกิจ โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดในการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งสิ้น 336 ตัวชี้วัด ในปีนี้ประเทศไทยขึ้นมามีอันดับที่ 25 ซึ่งถือเป็นอันดับที่ดีที่สุดในรอบ 5 ปี กลับไปอยู่ในช่วงอันดับเดียวกับช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างไรก็ตาม อันดับของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยยังคงทรงตัวอยู่ในช่วงระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวม ผลการจัดอันดับปัจจัยหลักทั้ง 4 กลุ่ม จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีอันดับที่ดีขึ้นในปัจจัยหลักด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance) ที่อันดับดีขึ้น 11 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 5

ซึ่งเป็นอันดับที่ดีที่สุดในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา และปัจจัยหลักประสิทธิภาพภาครัฐ (Business Efficiency) ที่อันดับดีขึ้น 3 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 20 ในขณะที่ปัจจัยหลักด้านประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) และปัจจัยหลักด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ยังคงอยู่ในอันดับเดิม หากพิจารณาในรายปัจจัยหลัก มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1.1.1 **ปัจจัยหลักด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance)** อันดับดีขึ้น 11 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 5 เป็นผลจากการการค้าระหว่างประเทศมีอันดับดีขึ้นถึง 23 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 6 เนื่องจากการส่งออกภาคบริการมีอันดับดีขึ้นอย่างมากจากรายรับด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นผลมาจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามายังประเทศเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งปัจจัยย่อยด้านเศรษฐกิจภายในประเทศและระดับราคามีอันดับดีขึ้นเช่นกัน

1.1.2 **ปัจจัยหลักด้านประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency)** คงอยู่ในอันดับที่ 24 เท่ากับปีก่อนหน้า โดยมีปัจจัยย่อยด้านการคลังสาธารณะและนโยบายภาษีที่ปรับตัวดีขึ้น เห็นได้จากการจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2564 และตัวชี้วัดด้านอัตราส่วนการขาดดุลงบประมาณภาครัฐที่ปรับตัวดีขึ้นถึง 12 อันดับ ในขณะที่ปัจจัยย่อยด้านการอบการบริการด้านสถาบัน และด้านกฎหมายธุรกิจมีอันดับแย่ลง

1.1.3 **ปัจจัยหลักด้านประสิทธิภาพภาคธุรกิจ (Business Efficiency)** อยู่ในอันดับที่ 20 ดีขึ้น 3 อันดับจากปีก่อนหน้า เนื่องจากปัจจัยย่อยด้านการบริหารจัดการ จากการเพิ่มขึ้นของนักธุรกิจรายใหม่ และทัศนคติด้านความกล้าการล้มเหลวในการทำธุรกิจที่ลดลง สอดคล้องกับภาพรวมการจัดตั้งและดำเนินธุรกิจของประเทศไทยซึ่งในปี 2566 มีผู้จดทะเบียนธุรกิจใหม่เพิ่มขึ้น และด้านทัศนคติและค่านิยมมีอันดับดีขึ้น

ในภาพรวมมาอยู่ที่อันดับ 18 โดยตัวชี้วัดย่อยด้านผลิตภาพการผลิตและแรงงานยังคงเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในอันดับต่ำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งด้านตลาดแรงงานมีอันดับแย่ลง 6 อันดับ มาอยู่อันดับที่ 14 โดยตัวชี้วัดย่อยส่วนใหญ่มีอันดับแย่ลง โดยเฉพาะอัตรากำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจซึ่งสอดคล้องกับปัญหาการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทยที่มีอัตราการเกิดที่ลดลงและประชากรผู้สูงอายุที่ออกจากตลาดแรงงานมีภาวะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 **ปัจจัยหลักด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)** ยังคงอยู่ในอันดับที่ 43 เท่ากับปีก่อนหน้า โดยปัจจัยย่อยด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ และด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ปรับตัวลดลง ขณะที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาอยู่ในอันดับคงที่ โดยกลุ่มปัจจัยย่อยที่น่ากังวล ได้แก่ กลุ่มปัจจัยย่อยด้านการศึกษา สุขภาพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการสาธารณสุขและระบบประกันสุขภาพที่ครอบคลุม

1.2 ข้อสังเกตผลการจัดอันดับของไทย ปี 2567

1.2.1 **ประเด็นที่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่ต้องรักษาระดับไว้ต่อเนื่อง** ส่วนใหญ่เป็นประเด็นด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจ้างงานและเสถียรภาพด้านระดับราคารวมถึงการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ต้องคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของเศรษฐกิจโลกภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อสถานะปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ประเด็นความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (ทั้งเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์) ที่จะมีส่วนต่อการพัฒนาประเทศมิติต่าง ๆ

1.2.2 **ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังเพื่อปรับสถานะ** เนื่องจากรายงานผล IMD ได้สะท้อนให้เห็นถึงอันดับของปัจจัยย่อยที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับต่ำอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น ทั้งนี้ประเด็นดังกล่าวเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงสถาบันและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ประเด็นเรื่องเสถียรภาพทางการเมือง การคอร์รัปชัน กฎหมายและกฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ การเพิ่มผลิตภาพให้กับภาคการผลิตและภาคแรงงาน รวมถึงปัญหาการขาดบุคลากรด้านสาธารณสุขและการศึกษา และการสนับสนุนและการบังคับใช้สิทธิบัตร โดยประเด็นดังกล่าวควรได้รับการสนับสนุน และผลักดันให้เกิดการแก้ไข เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาประเทศต่อไป

1.3 เปรียบเทียบปัจจัยในภาพรวมของประเทศอาเซียนที่เข้ารับการจัดอันดับฯ ปี 2567 พบว่า

1.3.1 **สมรรถนะทางเศรษฐกิจ** กลุ่มประเทศอาเซียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับคงที่ ในขณะที่ประเทศไทยมีปัจจัยสนับสนุนจากการค้าระหว่างประเทศ และอินโดนีเซียมีเศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

1.3.2 **ประสิทธิภาพภาครัฐ** ส่วนใหญ่มีอันดับด้านประสิทธิภาพภาครัฐสูงขึ้น จากการปรับตัวดีขึ้นของปัจจัยด้านการคลังสาธารณะ และกรอบการบริหารสถาบัน และนโยบายภาษียังคงเป็นจุดแข็งของอาเซียน

1.3.3 **ประสิทธิภาพภาคเอกชน** มีอันดับดีขึ้นในภาพรวมจากทัศนคติและค่านิยม แต่ตลาดแรงงานมีการปรับตัวลดลง และผลิตภาพและประสิทธิภาพในภาพรวมยังอยู่ในอันดับต่ำ

1.3.4 **โครงสร้างพื้นฐาน** ส่วนใหญ่มีอันดับคงที่ และประเด็นด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง

1.4 ตัวชี้วัดที่มีความสำคัญเร่งด่วนเพื่อขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

หากพิจารณากลุ่มตัวชี้วัดของไทยตามช่วงของการจัดอันดับจะสามารถแบ่งตัวชี้วัดได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มตัวชี้วัดที่อยู่ระดับดี** คือ กลุ่มที่ได้รับการจัดอันดับที่ 1-20 เช่น ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ตลาดแรงงาน และนโยบายด้านภาษีที่อยู่ในอันดับที่ดีอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น **กลุ่มตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับปานกลาง** คือ กลุ่มที่ได้รับการจัดอันดับที่ 21-40 เป็นกลุ่มที่ยังสามารถพัฒนาได้และจำเป็นต้องเฝ้าระวังในบางตัวชี้วัด เช่น ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนระหว่างประเทศ ปัจจัยย่อยภายใต้ประสิทธิภาพภาครัฐกิจ และ **กลุ่มตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน** คือ กลุ่มที่ได้รับการจัดอันดับที่ 41 เป็นต้นไป ซึ่งไทยมีทั้งหมด 98 ตัวชี้วัด ซึ่งหลายตัวชี้วัดยังคงอยู่ในอันดับต่ำอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลผลิตภาพแรงงาน เกษตร อุตสาหกรรม สุขภาพและสิ่งแวดล้อม และเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญเร่งด่วนเพื่อขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ **ในภาพรวม** โดยเฉพาะประเด็นผลผลิตภาพแรงงานและการผลิต (Productivity) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวชี้วัดย่อยที่มีอันดับต่ำร้ายที่สุดอย่างต่อเนื่อง และเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าการพัฒนาผลผลิตภาพของประเทศไทยที่ผ่านมาจะมีแนวโน้มดีขึ้นเล็กน้อย แต่เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศเขตเศรษฐกิจในตลาดโลกอาจเป็นไปได้ต่ำกว่า โดยจากสถานการณ์ภาคการผลิตที่สำคัญ พบว่า

1.4.1 **ภาคเกษตรกรรม** มีผลผลิตภาพการผลิตและผลผลิตภาพแรงงานต่ำ โดยมีสัดส่วน GDP ภาคเกษตรเพียงร้อยละ 8 ของ GDP รวมของประเทศ ขณะที่เป็นการผลิตที่ใช้แรงงานถึงร้อยละ 31 ของกำลังแรงงานรวม กล่าวคือมีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มน้อย ผลตอบแทนแรงงานอยู่ในระดับต่ำ และมีสัดส่วนการใช้เทคโนโลยีที่ต่ำ โดยเฉพาะเกษตรกรรมรายย่อย

1.4.2 **ภาคอุตสาหกรรม** มีสัดส่วน GDP ภาคอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 32 ของ GDP รวมของประเทศ และมีสัดส่วนแรงงานร้อยละ 24 ของกำลังแรงงานรวม โดยการผลิตรวมยังคงอยู่ในฐานกลุ่มการผลิตเดิม มีการกระจุกตัวในบางกลุ่มอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ นวัตกรรม หรือพื้นที่ และไม่สามารถยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง ขาดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและสัดส่วนความเป็นเจ้าของของผู้ประกอบการไทยอยู่ในระดับต่ำ ต้นทุนการผลิตของไทยสูงเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่ง อีกทั้งยังมีความเสี่ยงที่ต้องเฝ้าระวังจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ทำให้อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังคงเป็นการรับจ้างผลิต (OEM) ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างตลาดแรงงาน ที่ยังพึ่งพาแรงงานทักษะปานกลางถึงต่ำ

1.4.3 **ภาคบริการ** มีสัดส่วน GDP สูงถึงร้อยละ 60 ของ GDP รวมของประเทศ และมีแรงงานมากถึง 45% โดยแรงงานส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวในภาคการท่องเที่ยวที่ขาดการพัฒนาเชิงคุณภาพ ขณะที่หลายสาขาสร้างมูลค่าเพิ่มน้อย ทำให้ผลผลิตภาพการผลิตส่วนใหญ่มาจากแรงงานมีฝีมือ รวมทั้งภาคบริการของไทยในภาพรวมยังขาดการเชื่อมโยงกับ digital economy อย่างเป็นระบบ

1.5 ประเด็นผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

1.5.1 **ปัจจัยด้านแรงงาน** ถือเป็นจุดรวมหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับผลผลิตภาพในการผลิตและบริการในภาพรวมของประเทศ ซึ่งนอกเหนือจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคการผลิตและบริการที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบความท้าทายในเรื่องของประชากรและแรงงาน ที่ต้องเร่งแก้ไขและมองภาพอนาคตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้น อัตราการเกิดน้อยลงและน้อยกว่าอัตราการตาย ซึ่งนอกจากจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานลดลงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพแรงงานไทยที่มีแนวโน้มต่ำ มีทักษะน้อยลง (Low Skill) ประกอบกับความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานและคุณภาพของแรงงาน (Mismatching) อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบสามัญและอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.5.2 สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงานของไทย

1) การจัดอันดับผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย พบว่าอยู่ในอันดับที่สูงกว่า 55 มาโดยตลอด โดยในปี 2567 อยู่ที่อันดับ 58 ซึ่งเป็นลำดับที่ 3 ของอาเซียน รองจากสิงคโปร์และมาเลเซีย โดยมีค่าเท่ากับ 18.62 ดอลลาร์ สรอ./ชั่วโมง หรือ 681.56 บาท/ชั่วโมง คำนวณจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP (PPP)) ต่อการจ้างงานต่อชั่วโมง อ้างอิงจากฐานข้อมูล Conference Board -Total Economy Database™ 2023

2) สำหรับโครงสร้างกำลังแรงงานปี 2566 พบว่าไทยมีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 40.62 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำประมาณ 40.13 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานในระบบประมาณ 19.1 ล้านคน (แรงงานที่ได้รับความคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม) และแรงงานนอกระบบประมาณ 21 ล้านคน ซึ่งครอบคลุมถึงเกษตรกร อาชีพอิสระ และลูกจ้าง โดยเมื่อพิจารณาข้อมูลตำแหน่งงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปีงบประมาณ 2566 จากแพลตฟอร์มจับคู่แรงงาน ไทยมีงานทำ (Smart Job) ของกรมการจัดหางานจะพบว่า แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญาสุดแต่มีผู้สมัครงานจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนความต้องการ ในขณะที่ ระดับปริญญาตรีมีความต้องการและผู้สมัครงานในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน

1.5.3 ระบบนิเวศน์ (Ecosystem) การยกระดับทักษะแรงงานในระบบ

ระบบนิเวศน์ (Ecosystem) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และทิศทางของประเด็นที่เกี่ยวกับการยกระดับทักษะแรงงานในระบบทั้งฝั่งอุปสงค์ (Demand) หรือความต้องการแรงงาน และอุปทาน (supply) หรือกระบวนการผลิตและพัฒนาแรงงานเข้าสู่ระบบ ตลอดจนได้ขยายภาพเพื่อให้เห็นถึงหน่วยงานหลักที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักและกลไก แผนงาน หรือโครงการที่มีการดำเนินการอยู่ หรือกำลังจะดำเนินการอยู่ ประเด็นปัญหา ข้อจำกัด หรืออุปสรรคในการยกระดับผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบของระบบผ่านแผนภาพการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อนำไปสู่การผลิตแรงงานที่มีผลิตภาพสูงและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ สศช. พัฒนาโดยใช้เครื่องมือการสร้างแผนที่เพื่อเชื่อมโยงภาพรวมของปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systems Mapping) ซึ่ง สศช. ได้พัฒนาร่วมกับ Thailand Policy lab ซึ่งมีสาระสำคัญ เช่น

1) การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side) เช่น การผลิตแรงงานจากในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ ปัจจัยเกื้อหนุนที่เกี่ยวข้อง ทุนหรือการกักตุนเพื่อการศึกษา Educational Technology ระบบทวิศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้แก่ **Fundamental Skills** (ภาษาอังกฤษ การคิดวิเคราะห์, Coding, Digital Literacy) **Advance Skills** (STEM, Coding) และ **Future Skills** (Prompt AI, Data Science) โดยจากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ในขั้นตอนมีสถานการณ์หรือประเด็นที่สำคัญ เช่น ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองกับชนบท มีผู้จบการศึกษาด้าน STEM จำนวนน้อย ขาด Foresight ทักษะแห่งอนาคต และการออกแบบแนวทางการพัฒนาคนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

2) การจับคู่งานและทักษะ (Job Matching & Recruitment Process) ในขั้นตอนนี้มีหน่วยงานหลักภาครัฐ ได้แก่ กรมการจัดหางาน ซึ่งมีการดำเนินการต่าง ๆ เช่น ให้บริการจัดหางานในประเทศทั้งออนไลน์และออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลแรงงาน ระบบออนไลน์ “ไทยมีงานทำ” และหน่วยงานจัดหางานภาคเอกชน โดยในขั้นตอนนี้มีสถานการณ์หรือประเด็นที่สำคัญ เช่น Skill Mismatch หรือความไม่สอดคล้องเชิงคุณภาพโดยเฉพาะในเนื้องานของทักษะแรงงาน ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานจำนวนมากโดยเฉพาะสายวิทยาศาสตร์สังคม

3) **การพัฒนาทักษะแรงงานตลอดชีวิต** มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill/Newskill) การรับรองมาตรฐานทักษะแรงงาน (Assessment/Certification) และการได้รับองค์ความรู้ระหว่างการทำงาน (Knowledge Acquisition) โดยในขั้นตอนมีประเด็นที่สำคัญและเป็นความท้าทาย เช่น การจ้างงานตามชุดทักษะที่ลูกจ้างมี (Skill Base) ยังไม่แพร่หลายโดยการจ้างงานปัจจุบันยังคงเป็น Degree Base ซึ่งไม่เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะและสมรรถนะการทำงาน เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้หลักสูตรของภาครัฐขาดความทันสมัยและไม่ครอบคลุมความต้องการของตลาด แรงงานขาดทักษะพื้นฐานสำหรับต่อยอดการเรียนรู้ทักษะระดับสูง

4) **ความต้องการแรงงาน (Demand side)** เช่น อุตสาหกรรมเป้าหมาย ทักษะและผลิตภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ

1.5.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อปิดช่องว่างในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย

1) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบภาพรวมการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย กับกรณีศึกษาของต่างประเทศในการส่งเสริมการจ้าง การส่งเสริมการมีงานทำ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น โครงการ Skills Future ของรัฐบาลสิงคโปร์ ซึ่งเป็นการให้สิทธิประชาชนที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไปได้รับเครดิต (Opening Skills Future Credit) เพื่อใช้ฝึกอบรมกับโครงการในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้ง Upskill และ Reskill และโครงการ Kartu Prakerja ของรัฐบาลอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นการปรับทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยรัฐจะอุดหนุนฝั่งอุปสงค์ (Demand-Side Financing) เพื่อให้ประชาชนนำเงินอุดหนุนดังกล่าวไปซื้อบริการเพื่อปรับทักษะตามความสนใจของตนเอง ประกอบด้วย 1) เครดิตทุนการศึกษา 2) เงินอุดหนุนหลังเรียนจบ และ 3) เงินจูงใจเพื่อให้ข้อมูล)

2) **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อปิดช่องว่างในการขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานไทย** ซึ่งมีหลักการนำทาง (Guiding Principle) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) การอุดหนุนงบประมาณภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา Upskill/Reskill

(2) ปรับเปลี่ยนบทบาทภาครัฐจากผู้ให้บริการการพัฒนาทักษะสู่การอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลการให้บริการ โดยภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำเนื้อหาหลัก

(3) จัดทำระบบข้อมูลเชื่อมโยงสาขาการศึกษาที่แรงงานสำเร็จการศึกษาและทักษะวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการโดยเฉพาะแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

2. เวทีเสวนา หัวข้อ “สถานการณ์ปัญหาและทิศทางของการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา สรุปประเด็นจากการเสวนาได้ ดังนี้

2.1 นายสิทธิชัย สุตสาท ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1.1 สถานการณ์ สภาพปัญหา และความท้าทายด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ขยายความคำว่า “พัฒนาฝีมือแรงงาน” ที่ครอบคลุมถึงการฝึกอบรม ฝึกอาชีพ ฝึกทักษะ เน้นแนวให้ความรู้ การทดสอบและเทียบโอน ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงาน นอกเหนือจากทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปกว่าเฉลี่ยปีละกว่า 4 ล้านคน และจากการเก็บสถิติระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2566 มีผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานไปแล้วกว่า 33 ล้านคน โดยแนวโน้มหลักสูตรการฝึกอบรม มุ่งเน้นไปที่ทักษะเฉพาะ และทักษะดิจิทัล ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากข้อมูลปี พ.ศ. 2567 จำนวน 3.5 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระบบกว่าร้อยละ 98 โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดขึ้นโดยภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนทางกรมฯ ได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานเองเพียง 120,000 คนเท่านั้น ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2) สภาพปัญหาผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ทักษะที่ไม่ตอบโจทย์ การขาดทักษะ และความเชื่อค่านิยม ทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ ผลกระทบต่อแรงงานที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี (วิเคราะห์จากข้อมูล ประกันสังคม) แรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพิ่มทักษะ หรือแม้กระทั่งหาอาชีพใหม่ ซึ่งปัจจุบันแม้ว่ารัฐบาลได้ประกาศวิสัยทัศน์ Ignite Thailand ที่มุ่งเน้นจัดสรรงบประมาณเพื่อ Upskill Reskill แต่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานก็ประกอบด้วยความท้าทายหลายด้าน ทั้งเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ปัญหา การขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพ Big Data ด้านผลิตภาพแรงงาน การปรับตัวของแรงงาน การใช้เทคโนโลยี และความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ที่ไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การแก้ไขปัญหามาผลิตภาพแรงงานจึงไม่สามารถแก้ไขด้วยหน่วยงานเดียว จำเป็นต้องร่วมกันเป็นวาระแห่งชาติ จึงจะแก้ไขปัญหาได้

2.1.2 ข้อเสนอการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในอนาคต ดังนี้

1) ยกระดับการแก้ไขปัญหาเรื่องผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ โดยต้องเริ่มจาก **ต้นน้ำ** ที่ครอบคลุม และการเลี้ยงดู โดยปลูกฝังความเข้าใจที่ถูกต้อง ต่อมา สถาบันการศึกษา ต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการเติบโตของเยาวชน **กลางน้ำ** มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกัน ให้ตอบโจทย์การจ้างงานที่ตามตลาดแรงงานต้องการ (**ปลายน้ำ**)

2) ยกระดับผลิตภาพแรงงานประเทศให้สูงขึ้น โดยมีแผน กระบวนการ และแผนการขับเคลื่อน (Roadmap) ที่ชัดเจน และมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ นอกจากนี้ยังต้องถอดบทเรียนจากต่างประเทศ เช่น การปรับเปลี่ยนกลไกประกันสังคมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานระหว่างทำงาน

3) ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา นวัตกรรมด้านผลิตภาพแรงงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการยกระดับผลิตภาพ มีความคุ้มค่า และเห็นผลสัมฤทธิ์

4) ยกระดับสมรรถนะกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง อาทิ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) การฝึกอาชีพในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชน

5) ยกระดับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) และ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อฐานข้อมูลผลิตภาพแรงงาน

2.2 นายสุชาติ จันทรานาคราช รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีข้อคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

2.2.1 สภาพปัญหา และความท้าทายที่เกิดขึ้น

1) ผลิตภาพแรงงานเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และการเติบโตของ GDP ของประเทศ ซึ่งจะดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ เพิ่มรายได้แก่ประชากร และแรงงาน โดยปัจจุบันสภาอุตสาหกรรมฯ มองว่าการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทย ซึ่งเป็น First Industries (อุตสาหกรรมเดิม) ต่อเนื่องมาหลายทศวรรษ ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน ได้แก่ เปลี่ยนจากการผลิตแบบ OEM (Original Equipment Manufacturer) มาสู่การผลิต ODM (Original Design Manufacturer) หรือ OBM (Original Brands Manufacturer) เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้น มาใช้เทคโนโลยี เปลี่ยนจากการผลิตเพื่อกำไร เป็นผลิตควบคู่ สิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนจากการใช้แรงงานไร้ทักษะ (Unskilled labor) มาเป็นแรงงานทักษะสูง (High-skilled labor) ซึ่งจะพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องไปสู่ Next Gen Industries (อุตสาหกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่) ได้แก่ อุตสาหกรรม S Curve 12 อุตสาหกรรม

2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย ประกอบด้วย ผลิตภาพแรงงานต่ำและขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนการผลิตที่สูง ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากผลิตภาพแรงงานที่ต่ำ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยปัญหาเชิงโครงสร้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ และการขาดเทคโนโลยีและนวัตกรรม จากนั้นกล่าวถึง 12 อุตสาหกรรม S-Curve ที่จะเป็นอุตสาหกรรมในอนาคต จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาผลิตภาพแรงงาน และทักษะเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเหล่านี้

2.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาแรงงานทั้งระบบ โดยสอดคล้องกับการดำเนินงานของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 8 ประเด็น ดังนี้

1) เพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยผลักดันให้เรื่องผลิตภาพแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ พัฒนาทักษะ Upskill/Reskill ให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ส่งเสริมสถานประกอบการ ด้านกระบวนการและแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Lean Manufacturing) พร้อมทั้งประสานความร่วมมือภาครัฐ เอกชน สถานศึกษาในหลักสูตรทางด้าน STEM

2) ส่งเสริมการพัฒนา ให้ SMEs สามารถนำระบบ Automation มาทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน เนื่องจาก SME มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 90 ของผู้ประกอบการในประเทศ รัฐจึงควร ส่งเสริมพัฒนาให้ SME ใช้ระบบ IT & Automation ในการบริหารจัดการ และการผลิตให้มีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเพื่อพัฒนากำลังคน เนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่ไม่มีความเป็นเอกภาพ และไม่ได้นำข้อมูลมาใช้วางแผนรวบรวมพัฒนากำลังคน และประมวผลเพื่อการพัฒนา กำลังคนให้สมดุลทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ประสานความร่วมมือภาครัฐ เอกชน สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสนองความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะด้าน STEM (Science, Technology, Engineering, and Math) จากการจัดอันดับของ IMD คะแนน PISA และคะแนน TOEFL ของไทยอยู่ในอันดับรั้งท้าย คือ อันดับที่ 49 และ อันดับที่ 57 ตามลำดับ จึงมีความจำเป็นในการประสานความร่วมมือจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาด พร้อมพัฒนาครูให้ปรับตัวกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน รองรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

5) แก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างด้าวสำหรับกลุ่มอาชีพที่แรงงานไทยไม่ทำ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะสูงและได้ทำงานที่สอดคล้องกับทักษะ และนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน

การทำงานที่มีลักษณะ 3D [Dirty, Dangerous, Difficult] โดยภาครัฐควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงกฎหมาย ลดขั้นตอนและค่าใช้จ่าย จัดทำยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวระยะยาว เพื่อนำแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานขาดแคลน

6) **แก้ไขปัญหาล้างคัมสูงวัย บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน** โดยภาครัฐควรส่งเสริม จูงใจให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานสูงวัยผ่านการปรับปรุงมาตรการจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษีเงินเดือนผู้สูงอายุ หรือให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ควบคู่กับการ Upskill Reskill ให้แก่ผู้สูงวัยเพื่อรองรับงานใหม่ในอนาคต พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงส่งเสริมกฎหมายทำงานเป็นรายชั่วโมงให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น

7) **เพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน** เนื่องจากผู้ประกอบการไม่สามารถรองรับการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำได้ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานต่ำ จึงควรส่งเสริมการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Pay by skill) รวมถึงปรับปรุงระบบสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

8) **นโยบายปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ** ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างไตรภาคี โดยสอดคล้องกับปัจจัยเศรษฐกิจ ความสามารถของนายจ้าง ความเดือดร้อน และผลิตภาพของแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กล่าวโดยสรุป การเพิ่มผลิตภาพแรงงานควรถูกผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติ ถึงแม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลจะเห็นถึงความสำคัญของผลิตภาพแรงงาน แต่พบว่ายังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เห็นได้จากจำนวนแรงงานที่ต้องได้รับการคุ้มครองจำนวนประมาณ 40 ล้านคน และมีแรงงานในระบบประกันสังคมประมาณ 12 ล้านคน แต่มีงบประมาณในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานเพียง 10 - 30 ล้านบาทต่อปี อย่างไรก็ตาม ภาคเอกชนมีความยินดีให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี เพื่อ Upskill/Reskill แรงงาน ซึ่งภาครัฐควรสนับสนุนให้มีแรงจูงใจให้เอกชนร่วมพัฒนาผลิตภาพแรงงาน โดยสุดท้ายทุกฝ่ายต้องร่วมกันทำงานเรื่องผลิตภาพแรงงาน เพื่อให้ประชาชนและผู้ใช้แรงงานได้มากขึ้น ต้นทุนในการผลิตของภาคเอกชนต่ำลง มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น และจูงใจให้ผู้ลงทุนต่างชาติให้มาลงทุนในประเทศไทย ด้วยการพัฒนาแรงงาน และทักษะแรงงาน เริ่มต้นแก้ไขปัญหามาตรฐานแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) บรรยายถึง

2.3.1 ปัญหาผลิตภาพแรงงานจากมุมมองภาพรวมการจัดอันดับ ดังนี้

วิธีคำนวณผลิตภาพแรงงานมาจากการนำ GDP หารด้วยจำนวนแรงงาน หรือชั่วโมงแรงงาน ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว แต่ต้องเป็นการบูรณาการทุกหน่วยงานในการยกระดับ GDP เพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ (ในมิติด้านผลผลิตต่อแรงงาน ผลผลิตต่อชั่วโมง และการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน) มีข้อสังเกตที่สำคัญคือ ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ต่ำกว่าสิงคโปร์ทั้งต่อแรงงานและชั่วโมงการทำงาน ประมาณ 3 เท่า และต่ำกว่ามาเลเซียประมาณ 0.5 เท่า และการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ใกล้เคียงกับสิงคโปร์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย แต่น้อยกว่าเวียดนามและกัมพูชา จึงพบว่า **ประเทศไทยติดหล่มด้านผลิตภาพแรงงาน นั่นคือ ขาดตัวขับเคลื่อน (Driver) ของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างก้าวกระโดด** โดยมีสาเหตุและความท้าทาย ดังนี้

1) ความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงาน (Skill Mismatching) กับความต้องการของนายจ้างทั้งความไม่สอดคล้องทางการศึกษา (Vertical Mismatch) หรือการทำงานต่ำกว่าทักษะที่สำเร็จการศึกษา เนื่องจากอุตสาหกรรมหรือฝั่งอุปสงค์ (Demand Side) ที่เป็นมูลค่าเพิ่มสูง (High Value Added)

ในประเทศที่จำเป็นต้องใช้แรงงานทักษะสูงมีจำกัดและไม่ได้สะท้อนการสร้างมูลค่าได้จริง ส่งผลให้ความต้องการแรงงานยังเป็นทักษะต่ำเป็นหลัก ตลอดจนความไม่สอดคล้องทางทักษะ (Horizontal Mismatch) หรือการจับหลักสูตรที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) การที่แรงงานมีทักษะพื้นฐาน (Fundamental Skills) ไม่เพียงพอในการต่อยอดไปสู่ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การอ่านออกเขียนได้ (Literacy) ทักษะภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งเป็นความสามารถในการตีความ นำไปใช้ หรือต่อยอดเพิ่มทักษะอื่น ๆ ได้ ทำให้ไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาทักษะสายอาชีพ (Hard Skill) และทักษะขั้นสูง (Advance Skills)

3) ปัญหาเชิงโครงสร้างทั้งด้านโครงสร้างประชากรและระบบการศึกษา ซึ่งยังมีรูปแบบที่ครุเป็นใหญ่ และเด็กต้องเชื่อฟังครู ทำให้ไม่เอื้อให้เด็กเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ประกอบกับทักษะของครูในภาพรวมยังไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้ AI ในการเรียนการสอน

4) ระบบนิเวศไม่เอื้ออำนวย ได้แก่

- (1) สถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความต้องการของผู้ประกอบการ
- (2) ห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ไม่ต่อเนื่องและขาดภาคเอกชนเข้ามาในห่วงโซ่มูลค่า
- (3) การลงทุนในทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่าทักษะ
- (4) โครงสร้างค่าตอบแทนที่ภาคเอกชนไม่ต้องการถูกภาครัฐบังคับด้วยกฎหมาย

มาตรฐานทักษะ

(5) โครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น ค่าเล่าเรียนในการพัฒนาทักษะออนไลน์มีราคาสูง เนื่องด้วยเอกชนต้องจัดการแพลตฟอร์มเอง

(6) ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาแรงงานที่ไม่เชื่อมโยงและต่อเนื่อง รวมทั้งขาดแผนพัฒนาที่ชัดเจน

5) อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ต่าง ๆ จะพบว่าไทยยังมีโอกาสของการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน อาทิ ต้นทุนเทคโนโลยีที่ต่ำลง Generative AI เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น และ Hybrid Work ทำให้ต้นทุนของทั้งสถานประกอบการ มหาวิทยาลัย รวมถึงวิธีการเรียนรู้ลดลง ซึ่งหากเร่งพัฒนาทักษะดังกล่าวจะสามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตและลดเวลาการทำงานได้

2.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับตัว 3 ประเด็นหลัก

1) **การวางตำแหน่งและกลยุทธ์ (Positioning and Strategy)** โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สศช. สภาอุตสาหกรรมฯ สภาหอการค้าฯ ควรพิจารณาวางตำแหน่งและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกัน และจัดทำมาตรการช่วยเหลือที่มุ่งเป้าตามรายอุตสาหกรรม โดยให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมที่ต้องการเพิ่มผลิตภาพและจูงใจให้แรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมมูลค่าสูง โดยพิจารณาข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรม เช่น อ้างอิงรายงานจัดทำโดย McKinsey ซึ่งแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรม ออกเป็นอุตสาหกรรม 4 กลุ่ม (Leading, Growing, Lagging, Slowing) ตามการเติบโตของผลิตภาพและความสามารถในการเงิน เพื่อแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของอุตสาหกรรม เช่น ทรัพยากร มหาวิทยาลัย กำลังคน สถานที่ตั้งการปรับมาใช้เทคโนโลยีมาก

2) **เครื่องมือ** ประกอบด้วยระบบค่าตอบแทนที่สะท้อนศักยภาพและมาตรการยกระดับผลิตภาพ และควรเป็นรูปแบบการอุดหนุนแบบมีเงื่อนไข (Conditional Base Transfer) เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เช่น กรณีประเทศสิงคโปร์ที่มียุทธศาสตร์ให้ประชากร Upskill/Reskill แลกกับเงินอุดหนุนช่วงการระบาดของโควิด-19

3) **กลไกการพัฒนาทุนมนุษย์** ควรพัฒนาชุดทักษะใหม่สำหรับแรงงานรุ่นใหม่ เช่น การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical/Systematic Thinking) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) และทักษะพื้นฐาน (Fundamental Skills) และทักษะขั้นสูง (STEM, Coding AI) ที่สามารถนำไปต่อยอดทักษะใหม่เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับตัวเองได้ โดยต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ใช้ระยะเวลาน้อยลง ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาต้องปรับบทบาทมาเป็น Life Coach โดยปรับรูปแบบจากการให้ความรู้ ไปสู่การสอนให้นักศึกษาหาความรู้เป็น เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ในอนาคต อีกทั้งเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทักษะ (Platform & Content) ที่รัฐควรจัดทำแพลตฟอร์ม และให้เอกชนจัดทำเนื้อหาแข่งขันกัน พร้อมใช้ความต้องการเป็นตัวกระตุ้น (Demand Driven) ในการพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill

2.4 **ดร.อริป อัสวานันท์ ผู้อำนวยการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย** ได้ให้มุมมองการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศไทย ดังนี้

2.4.1 **ความท้าทายของการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลกับแรงงานไทย** โดยเฉพาะปัญหาด้านศักยภาพแรงงานไทย สะท้อนผ่านการลงทุนของบริษัทเทคโนโลยีใหญ่ในภูมิภาคอาเซียนในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะด้าน AI, Data Center, และ Chips ที่ประเทศอื่นในภูมิภาคได้รับการลงทุนมากกว่าไทยหลายเท่า โดยพบว่า ปัญหาหลักของประเทศไทยมาจากเรื่องทักษะกำลังคน โดยยกข้อมูลประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) **ทักษะด้านภาษาอังกฤษและดิจิทัล** โดยอันดับ English Proficiency ของไทยอยู่ อันดับที่ 101 จาก 113 ประเทศ นอกจากนี้ คนไทยมีทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง (Advance ICT Skills) เช่น ความสามารถในการเขียนโปรแกรม เป็นสัดส่วนเป็นร้อยละ 1 ขณะที่มาเลเซียมีสัดส่วนร้อยละ 16

2) **ผลสอบ PISA** ผลสอบในปี 2022 มีคะแนนต่ำกว่าเวียดนาม มาเลเซีย และค่าเฉลี่ยโลก นอกจากนี้ยังต่ำกว่าตัวเอง โดยมีคะแนนต่ำที่สุดในรอบ 20 ปี

3) **อันดับขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านดิจิทัล** (IMD World Digital Competitiveness Ranking 2022) ที่จัดอันดับโดย IMD มีดัชนีด้านคุณภาพกำลังคนค่อนข้างต่ำ

4) **การขาดแคลนแรงงานดิจิทัลในประเทศ** โดยไทยมีผู้ที่จบปริญญาตรีด้าน STEM ที่ร้อยละ 20 ของแรงงานไทยที่จบปริญญาตรี ในขณะที่ประเทศที่มีคนเรียน STEM เป็นสัดส่วนที่มาก จะมีการเติบโตของ GDP สูง นอกจากนี้ภาคธุรกิจเอกชนกว่าร้อยละ 27.7 เลือกจ้างชาวต่างชาติ เพื่อทดแทนการขาดแรงงานดิจิทัลไทย โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศบังคลาเทศ ปากีสถาน และกัมพูชา ที่มีระดับทักษะสูงกว่า และมีค่าแรงต่ำกว่า

2.4.2 **ประเด็นโครงสร้างพื้นฐานและความพร้อมที่เกี่ยวข้องสำหรับการดึงดูดแรงงานทักษะสูง** เช่น

1) **เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)** ที่มีการลงทุนทางโครงสร้างพื้นฐาน เช่น คลื่นความถี่ 5G ถนน สนามบิน ทางรถไฟ รวมทั้งมีมาตรการจูงใจที่ดีแต่ยังขาดแคลนแรงงาน ซึ่งการนำเข้าแรงงานอาจไม่คุ้มค่าเท่ากับการไปลงทุนที่ประเทศอื่น

2) **คุณภาพมหาวิทยาลัย** ซึ่งพบว่าประเทศไทยไม่ติดอันดับ 200 อันดับแรก ในขณะที่ประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียน เช่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ที่มีมหาวิทยาลัยที่อยู่ในการจัดอันดับที่ดี ทั้งอันดับโดยรวมและอันดับด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี (Engineering & Technology)

3) **อุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี AI** เป็นอุตสาหกรรมมูลค่าสูงและมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องสะท้อนผ่านบริษัทในดัชนี S&P 500 ในสหรัฐอเมริกา ในปี 2023 ที่ผ่านมามีการเติบโตร้อยละ 24.2 แต่บริษัทเทคโนโลยี 7 บริษัท (Magnificent 7: Microsoft,

Nvidia, Amazon, Tesla, Alphabet, Apple, Meta) ที่จำหน่ายเทคโนโลยี Chips หรือ AI มีการเติบโตกว่าร้อยละ 75.7 ในขณะที่ 493 บริษัท มีการเติบโตเพียงร้อยละ 8 เท่านั้น เมื่อพิจารณาบริบทประเทศไทยซึ่งเป็นเพียงผู้ใช้เทคโนโลยี และตลาดหลักทรัพย์ของประเทศไทยที่ขาดบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ส่งผลให้ตลาดหลักทรัพย์ฯ มีมูลค่าลดลงอย่างต่อเนื่อง ต่างจากประเทศอื่น ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา จีน ไต้หวัน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ที่มีบริษัทใหญ่ 5 อันดับในตลาดหลักทรัพย์ที่สุดอยู่ในกลุ่มบริษัทเทคโนโลยี กลุ่มได้ว่าไทยกำลังจะเป็นอุตสาหกรรมตะวันตกดิน (Sunset Industry) ซึ่งสาเหตุหลัก คือ ข้อจำกัดด้านกำลังคน โดยเฉพาะบุคลากรด้าน STEM และการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอนาคต

2.4.3 ข้อเสนอและการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา

1) ควรนำแนวทางโครงการ Prakerja ของประเทศอินโดนีเซียมาปรับใช้ โดยเริ่มจากวางแผนทักษะที่จำเป็นของประชากร ต่อจากนั้นสร้างแพลตฟอร์มฝึกทักษะที่ออกค่าเล่าเรียนให้ฟรี และให้เงินสนับสนุนเมื่อฝึกทักษะแล้วสอบผ่าน โดยมีคนเข้าร่วมโครงการแล้วกว่า 17.5 ล้านคน ใน 3 ปีที่ผ่านมา และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโครงการนี้ถูกกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และขับเคลื่อนภายใต้การดูแลของรองนายกรัฐมนตรีเศรษฐกิจของอินโดนีเซียจึงสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สภาดิจิทัลฯ ได้ผลักดันนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนให้นักเรียนทั่วไปเข้าถึงอุปกรณ์ โดยมีข้อเสนอมาตรการ “Package ลดหย่อนภาษี Upskill//Reskill ของบุคคลธรรมดา” เนื่องจากปัจจุบันนิติบุคคลสามารถลดหย่อนภาษีเพื่อการฝึกทักษะได้ แต่ยังขาดมาตรการสนับสนุนบุคคลธรรมดาที่ว่างงานหรือต้องการฝึกอบรม ซึ่งมาตรการประกอบด้วย การลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับบุคคลธรรมดา วงเงิน 100,000 บาท สำหรับบุคคลที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตาม มาตรการดังกล่าวอาศัยสมมติฐานว่ารัฐบาลไม่ได้มีงบประมาณเพิ่มเติม แต่ในกรณีประเทศอื่นที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่ต้องใช้งบประมาณจึงจะดำเนินการพัฒนาทักษะได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งสัญญาณให้ภาครัฐผลักดันเรื่องผลิตภาพแรงงานเป็นนโยบายแห่งชาติ ที่ต้องมีการจัดสรรงบประมาณมาสนับสนุน

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่สภาดิจิทัลฯ ได้ผลักดันเป้าหมายที่ให้มีประชากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของประชากรทั้งหมด ที่เป็นแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (มีความสามารถในการเขียนโปรแกรมได้) [หมวดหมู่ที่ 6 ตัวชี้วัดที่ 3.3] บรรจุในแผนฯ แต่เมื่อประกาศแผนฯ แล้ว ยังไม่ได้มีการบังคับใช้การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น จะเห็นได้ว่า กลไกของภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การขับเคลื่อนแผนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3. การสร้างแผนที่เพื่อเชื่อมโยงสถานการณ์ ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง ความท้าทาย โอกาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของประเด็นผลิตภาพแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ (Thailand's Labor productivity Systems Mapping) และการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญเร่งด่วนของผลิตภาพแรงงานไทย (Critical issue)

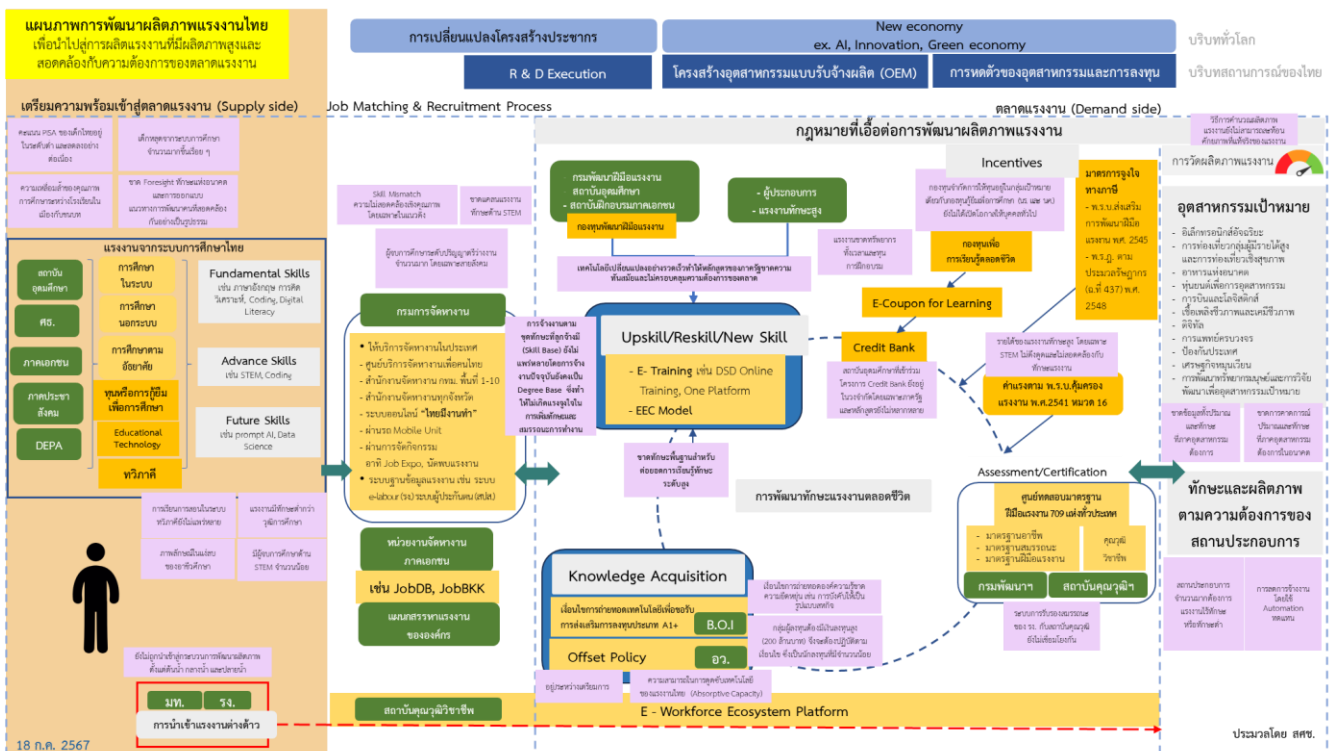
3.1 กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างแผนที่เชื่อมโยงสถานการณ์ ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง ความท้าทาย โอกาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของประเด็นผลิตภาพแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ (Thailand's Labor productivity Systems Mapping) โดยผู้เข้าร่วมจะร่วมกันพิจารณาแผนภาพการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยซึ่ง สศช. ได้ทำการศึกษาและจัดทำมาในเบื้องต้น และเพิ่มเติม ปรับปรุงประเด็นต่าง ๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

ช่วงที่ 1: การแลกเปลี่ยนนโยบายและกลไกที่มีอยู่ (Policy Journey & Stakeholder mapping) เพื่อระบุข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานหลักที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักและกลไก แผนงานหรือโครงการที่มีการดำเนินการอยู่ หรือกำลังจะดำเนินการอยู่ในแต่ละองค์ประกอบ

ช่วงที่ 2: การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา (Problems Statement) เพื่อระบุประเด็นปัญหา ข้อจำกัด หรืออุปสรรคในการยกระดับผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบของระบบ

ช่วงที่ 3 : การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาและสถานการณ์ (Problems Prioritizing) เพื่อวิเคราะห์ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของประเด็นปัญหา

ช่วงที่ 4 : การเสนอแนะนโยบายในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญเร่งด่วนของผลิตภาพแรงงานไทย (Critical issue) ในด้านการเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) จากหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อระดมความคิดในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาคritical ที่กลุ่มเลือก ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะในรูปแบบ Policy Canvas



3.2 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างแผนที่เชื่อมโยงสถานการณ์ ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง ความท้าทาย โอกาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของประเด็นผลิตภาพแรงงานไทยอย่างเป็นระบบ (Thailand's Labor productivity Systems Mapping) ผู้เข้าร่วมได้เพิ่มเติมประเด็นต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแผนภาพการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อนำไปสู่การผลิตแรงงานที่มีผลิตภาพสูงและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

3.2.1 ช่วงที่ 1: การแลกเปลี่ยนนโยบายและกลไกที่มีอยู่ (Policy Journey & Stakeholder mapping)

1) อุปทานแรงงาน/การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side)

กระบวนการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
การผลิตแรงงานผ่านระบบการศึกษา	สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือมหาวิทยาลัยชีวิต	เป็นช่องทางในการสร้างทักษะให้วัยเรียน และวัยแรงงานที่มุ่งเป็นผู้ประกอบการ โดยมีการเรียนการสอนในรูปแบบ Active learning หรือ Project-based
	สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร	พัฒนากำลังคนผ่านระบบ Micro-Credential (MC) ให้กับนักเรียน นักศึกษา
	กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)	พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย รวมทั้งพัฒนาแพลตฟอร์มในการเทียบโอน เทียบระดับ และเทียบเคียงการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย
	สพฐ. และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	ได้มีการพัฒนาครูและนักเรียน 3 จังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรีและระยอง
ระบบความร่วมมือในการพัฒนาทักษะในภาคการศึกษา	- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) - สถาบันอาชีวศึกษา - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	- ทวิภาคี คือ ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และโรงเรียนอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ในการฝึกทักษะก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Learn to earn) - ทวิศึกษา คือ ความร่วมมือระหว่างอาชีวศึกษาและ สพฐ. เพื่อจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้แก่ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนรู้ในสายวิชาชีพด้วย - สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) โดยเป็นโครงการภายใต้ อว.
กลไกสนับสนุนทางการศึกษา เช่น การอุดหนุนงบประมาณทุนการศึกษา	กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)	ให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลทั่วไป เช่น ทุนพระกนิษฐาสัมพันธ์ เป็นโครงการที่ให้ทุนการศึกษานักเรียน นักศึกษาประเภทอาชีวศึกษาที่เรียนด้าน STEM หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับ New S-Curve หรือ กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต
	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA)	ได้มีการดำเนินนโยบาย DEPA Measures เพื่อพัฒนากำลังคนสู่อุตสาหกรรมดิจิทัลโดยมีงบประมาณสนับสนุน Start up ชุมชน การวิจัยพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน กำลังคน และทุนการศึกษาด้านดิจิทัล
กลไกในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา	สกร. และ กสศ.	ดำเนินการร่วมกันในการสำรวจเด็กที่อยู่นอกระบบการศึกษา (ทั้งที่ตกหล่นและหลุดออกจากระบบฯ) ภายใต้โครงการ Thailand Zero Dropout

2) การจับคู่งานและทักษะ (Job & skill Matching)

กระบวนการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
การจับคู่งาน	สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ส่งเสริมการจับคู่งานให้ผู้ที่มีทักษะด้าน STEM
	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (รง.)	ระบบไทยมีงานทำ เป็นระบบจับคู่งานที่มีการกำหนด Skill Set ของแต่ละงาน
	กรมการจัดหางาน	งาน “Thailand Zero Drop-out” และ “Job Expo” เป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่ม Future Skill ให้แรงงานที่มาจากระบบการศึกษา
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง	พัฒนา Skill Mapping หรือระบบวิเคราะห์อุปสงค์ตลาดแรงงาน เพื่อปรับปรุงทักษะที่ต้องใช้ในแต่ละสายงาน สำหรับออกแบบหลักสูตรในมหาวิทยาลัย โดยได้ถูกบรรจุไว้ในแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570
	- อว. - เจเนเรชั่น ประเทศไทย ¹ - บริษัท ไมโครซอฟท์ ประเทศไทย	นำ GenNX Model โมเดลจัดการปัญหาการว่างงาน ด้วยการจับคู่ (Matching) ระหว่างผู้ต้องการหางาน กับบริษัทหรือนายจ้างผ่านกระบวนการฝึกอบรมแบบเข้มข้น
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความร่วมมือกับบริษัทเทกซัน เช่น BYD	KMUTB Matching เป็นโครงการจับคู่งานแก่นักศึกษา
	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (FTI) ร่วมกับ BYD	นำแรงงานที่เป็นวิศวกรขั้นสูงไปฝึกงานที่ประเทศจีนก่อนกลับมาทำงานที่ไทย
การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ	กระทรวงมหาดไทย รง. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (สกท.)	มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและการจัดหางานให้แรงงานต่างชาติ
	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)	อยู่ระหว่างดำเนินการออก “EEC Visa” เพื่อให้แรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงสามารถนำครอบครัว หรือญาติเข้ามาอาศัยในประเทศได้
	กรมการจัดหางาน	MoU ระหว่างหน่วยงาน เพื่อนำเข้าแรงงานจากประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม (CLMV)

¹ องค์กรเพื่อสังคมระดับสากลที่พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่นำไปสู่การจ้างงาน โดยโครงการช่วยเตรียมความพร้อมและจัดหางานให้กับผู้เรียน

3) การเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill)

กระบวนการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
นโยบาย/โครงการด้านการฝึกอบรม	สถาบันอาชีวศึกษา	มีโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาไทยกับต่างประเทศ เช่น (1) โครงการ Upskill สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ และ Reskill ผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว ทั้งด้านภาษาและดิจิทัล (2) โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศ
	- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) - อว.	พัฒนาหลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) เพื่อยกระดับบุคลากรและผลิตภัณฑ์
	ศูนย์ศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาที่ยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ได้มีการจัดการจัดการองค์ความรู้ (KM) ในกลุ่มเกษตรกร และผู้ประกอบการแปรรูปอาหาร เพื่อฝึกฝนทักษะที่สำคัญเพิ่มเติม รวมถึงมีระบบการประเมินการอบรม และการรับรองการอบรม
	อว.	ได้มีการดำเนินโครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่เพื่อสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงสำหรับอุตสาหกรรม New Growth Engine โดยการผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-Curve) 2 รูปแบบ คือ First S-Curve หรืออุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศ และ New S-Curve หรืออุตสาหกรรมใหม่ โดยมีระดับการศึกษา 2 แบบ คือ (1) ปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (Degree) (2) ประกาศนียบัตร (Non-Degree) โดยที่ระยะเวลาให้เป็นไปตามหลักสูตรหรือรูปแบบการจัดการศึกษา
	SkillLane โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	TUXSA หลักสูตรปริญญาโทออนไลน์
	- EEC ร่วมกับสำนักงาน - คณะกรรมการการอาชีวศึกษา - สถาบันความเป็นเลิศในแต่ละด้าน	ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนองต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย และที่สามารถให้ข้อมูลโรงงานที่มีความต้องการแรงงานได้
	สป.อว.	ให้บริการ Thai MOOC หรือ แพลตฟอร์มที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิดภายใต้การกำกับของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย โดยสามารถเรียนได้ฟรีและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่
กลไก/แพลตฟอร์ม	-สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) - สภาการศึกษา	- ระบบ E-Workforce Ecosystem (EWE) มีกลุ่มเป้าหมายหลักในขณะนี้ คือ กลุ่มอาชีวศึกษา โดยเป็นระบบสำหรับ Upskill-reskill, Credit-bank โดย สคช. ได้อยู่ระหว่างทำงานร่วมกับสภาการศึกษาในการพัฒนา Credit bank

กระบวนการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
มาตรการจูงใจ	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ทำหน้าที่เป็นกลไกให้การเพิ่มทักษะ (Upskill) โดยให้สิทธิประโยชน์และลดหย่อนภาษีแก่ผู้ประกอบการ
	อว.	ดำเนินมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างบุคลากรที่มีทักษะสูงและมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสูง (Thailand Plus Package) เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดการลงทุน ทั้งมาตรการภาษี การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงกฎระเบียบด้านการลงทุน เร่งรัดให้ได้ข้อสรุปเรื่องการเจรจา FTA พร้อมทำตลาดเชิงรุก
การรับรองมาตรฐานแรงงาน	สคช.	พัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และเปรียบเทียบวุฒิจากความชำนาญและประสบการณ์ โดยปัจจุบันได้มีการเชื่อมมาตรฐานวิชาชีพ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับ สคช. แล้วประมาณ 26 อาชีพ
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จัดทำ Credit Bank ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ 11 แห่ง และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการรับรองความรู้ความสามารถและมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำไปรับรอง Credit Bank ได้
กลุ่มเป้าหมาย		ควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการเพิ่มทักษะเพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาพรวมในกลุ่ม NEETs และ Gig workers

4) อุปสงค์แรงงาน/ความต้องการแรงงาน (Demand side)

ประเด็น	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
ข้อเสนอแนะประเด็นอุปสงค์แรงงาน		- ควรพิจารณาเพิ่มสายงานสีเขียว (Green career workforce) เป็นอุปสงค์แรงงานที่เป็นที่ป็นที่ต้องการมากในปัจจุบัน - ควรเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็น Practice University , AI University
การกำหนดอุปสงค์แรงงาน	สมาคมวิชาชีพ	เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดความต้องการด้านทักษะ
	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	ได้มีการทำการศึกษาเพื่อหาช่องว่างทางทักษะ (Skill Gap) การขาดแคลนทักษะ (Skill Shortage) รวมถึงมีการจัดทำใบรับรองผลการเรียน (Transcript) ที่ระบุทักษะของผู้เรียน เพิ่มเติมจากใบรับรองผลการเรียนในระบบปกติ หรือเรียกว่า Skill Transcript ที่จะแสดงข้อมูลทักษะของบัณฑิตที่ได้รับจากการศึกษาในหลักสูตร และการสอบทานทักษะจากผู้ใช้บัณฑิต
	EEC	● อยู่ระหว่างปรับปรุง Demand “กำลังแรงงานใหม่” ● ปรับ 12 อุตสาหกรรมเป็น 5 clusters ● เสนอจัดตั้งสถาบันพัฒนาทักษะด้าน Semiconductor โดยเฉพาะ ● ทำ foresight คาดการณ์สถานการณ์ผ่านข้อมูลของแรงงาน

ประเด็น	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดกลไกหรือนโยบาย
		10 ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ (EEC Net) มีการผลิตนิตินักศึกษา/การฝึกอบรมระยะสั้น/และการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนและผู้คนทั่วไปรองรับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

3.2.2 ช่วงที่ 2: การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา (Problems Statement)

1) อุปทานแรงงาน/การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side)

(1) การเรียนการสอนในระบบไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น

- (1) การเรียนรูปแบบรายวิชาเดิม ไม่ตอบโจทย์การวัดผลแบบ PISA ที่ต้องอาศัยการประยุกต์และคิดวิเคราะห์
- (2) มหาวิทยาลัยออกแบบแผนเพื่อให้ตรงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าตลาดแรงงานเพื่อจัดเก็บรายได้
- (3) ไทยยังมีช่องว่างในการพัฒนาด้านการเรียนการสอนแบบ Active learning และการศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน

(2) **ค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน** เช่น (1) ผู้ปกครองจำนวนมากยังมีค่านิยมให้ความสำคัญกับวุฒิปริญญาโดยไม่สนใจเนื้อหาหรือการต่อยอดองค์ความรู้ (2) ภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาที่ผ่านมายังคงไม่ดึงดูดให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ารับการศึกษายุ่งเหี่ยว และยังขาดการปรับภาพลักษณ์เพื่อเพิ่มกำลังแรงงานโดย เช่น การใช้ Journey Mapping และ Individual development plan ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และกรณีที่ประสบความสำเร็จ

(3) **ปัญหาด้านกลไกหรือนโยบายที่มีอยู่** เช่น (1) การเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างอาชีวะและ สพฐ. ยังคงทำได้อย่างจำกัดหรือได้เพียงบางวิชา (2) การเรียนแบบ Micro-Credentials (ระบบรับรองความสามารถที่เฉพาะเจาะจง) ในไทย ยังไม่เป็นที่รู้จัก และยังไม่เชื่อมโยงสู่ Credit Bank (3) ปัจจุบันยังคงมีช่องว่างเรื่องการจัดเก็บข้อมูลประเภทกลุ่มแรงงานที่ตลาดต้องการ (4) ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ยังคงมีอยู่อย่างไม่เพียงพอ

2) **การจับคู่งานและทักษะ (Job & skill Matching)** เช่น (1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงาน และโครงการการจัดหางานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ (2) ระบบไทยมีงานทำ ไม่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (3) ไทยยังขาดหน่วยงานกลางที่ให้บริการข้อมูลสำหรับให้สถานศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลมาประเมินทักษะแห่งอนาคตเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (4) ระบบการจัดหางาน โดยเฉพาะที่ดำเนินการในภาครัฐยังไม่ได้ตอบโจทย์การหางานของผู้สำเร็จการศึกษามากเพียงพอ โดยในระบบยังมีกลุ่มอาชีพให้เลือกอย่างจำกัด

3) การเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill)

(1) **ระบบรับรองมาตรฐาน** เช่น (1) ระบบรับรองมาตรฐานและสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตกำลังคนยังไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากวัดมาตรฐานแรงงานในคนละมิติ รวมทั้งไม่มีช่องทางโดยตรงที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนให้ฝั่ง supply และ demand โดยคุณวุฒิวิชาชีพ อ้างอิงตามกลุ่มประเทศอาเซียน ในขณะที่มาตรฐานฝีมือแรงงาน (competency based) เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

(2) **ระบบด้านการ Upskill/Reskill** เช่น (1) การเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) ยังมีข้อจำกัดด้านอายุ เช่น ทักษะด้านพยาบาล การดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น มีหลักสูตรกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกต้องมีอายุต่ำกว่า 35 ปี ซึ่งอาจไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประกอบอาชีพ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรวัยเกษียณ มีความสนใจในการเข้ารับการอบรม และเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ (2) ประเด็น Credit bank เช่น ยังไม่มีเจ้าภาพหลักอย่างเป็นรูปธรรม ยังเป็นการดำเนินการของหลายหน่วยงานและไม่เชื่อมโยงกัน โดยในปัจจุบันในภาพรวมมีเป็นหลักสูตรช่าง และยังขาดประเด็นของทุนให้ประกอบอาชีพ รวมทั้งการรับรองความรู้มาตรฐานของ สคช. ยังนำไปสะสมใน Credit Bank ไม่ได้ และ (3) Upskill Reskill NewSkill Platform มีหลายหน่วยงานดำเนินการ แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกัน

(3) **มาตรการจูงใจ** เช่น ยังขาดมาตรการลดหย่อนภาษีสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลทั่วไปเพื่อพัฒนาทักษะ

(4) **ปัจจัยแวดล้อม** เช่น (1) ตลาดแรงงานและระบบการศึกษาไทย ยังไม่เปิดกว้างกับการทำงานก่อนเรียน หรือจ้างงานตามความชำนาญ โดยเฉพาะกลุ่มทักษะขั้นสูงที่อาจไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษา เช่น Machine learning (2) รากฐานระบบการศึกษาไม่เอื้อให้แรงงานมีทักษะขั้นพื้นฐานไป Upskill สู่ทักษะระดับสูง

4) อุปสงค์แรงงาน/ความต้องการแรงงาน (Demand side) เช่น

(1) ขาดฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับความต้องการจากฝั่งอุปสงค์ และการคาดการณ์ทักษะแห่งอนาคต (foresight skill set)

(2) ภาคเอกชนไม่เชื่อมั่นในระบบการรับรองมาตรฐาน (Certification) ของภาครัฐ รวมทั้งการประเมินและการทดสอบทักษะ ไม่ครอบคลุมทักษะที่เป็นที่ต้องการของภาคเอกชน

(3) ขาดระบบที่จูงใจให้คนเพิ่มความรู้เพื่อเพิ่มค่าตอบแทนหรือเพิ่มทักษะที่มี เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีการทำโครงสร้างการปรับเงินเดือนเพื่อรองรับที่ชัดเจน

(4) สถานประกอบการจำนวนมากยังคงไม่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งผลให้ยังใช้แรงงานทักษะต่ำหรือไร้ทักษะเป็นหลัก

(5) ภาคแรงงานกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่บางจังหวัดและบางกลุ่มอุตสาหกรรมโดยบางพื้นที่ไม่มีงานรองรับ ทำให้เกิดการหางานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะ

(6) การเข้ามาของธุรกิจจีน ที่มีแรงงานเป็นของตัวเอง ส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย

3.2.3 ช่วงที่ 3 : การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาและสถานการณ์ (Problems Prioritizing) โดยผู้เข้าร่วมจะร่วมกันวิเคราะห์ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของประเด็นปัญหา โดยผลการคัดเลือกประเด็นที่ให้ความสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1) **กลุ่มที่ 1:** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side)

(1) ค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการรับเข้าทำงานและการตั้งหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทน เนื่องจากความชำนาญหรือทักษะบางประเภทไม่ได้เกิดจากวุฒิการศึกษา

(2) ระบบ E-Workforce Ecosystem (EWE) ยังขาดการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม เช่น สถาบันอุดมศึกษา โดยปัจจุบันได้รับความนิยมเพียงในกลุ่มอาชีวศึกษา

2) **กลุ่มที่ 2:** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side)

(1) ความต้องการแรงงานหรือสถานประกอบการยังกระจุกตัวในบางจังหวัดและบางจังหวัดไม่มีงานรองรับขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะแรงงาน

(2) ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังคงใช้เทคโนโลยีไม่สูงมาก ทำให้ต้องใช้แรงงานทักษะต่ำ และเกิดการทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษา

(3) ขาดข้อมูลประเภทแรงงานที่มีความต้องการในภาพรวมของประเทศ ที่จะเป็นประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาแรงงาน เพื่อให้เกิดการจับคู่ทักษะที่สอดคล้องกันในฝั่งอุปสงค์และอุปทาน

3) **กลุ่มที่ 3 :** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Supply side) และหน่วยงานที่สะท้อนอุปสงค์ของแรงงาน/ภาคเอกชน (Demand side)

(1) ความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน (Supply-demand mismatching) ด้วยหลายสาเหตุ เช่น การขาดฐานข้อมูลกลางด้านอุปสงค์แรงงานของภาครัฐที่เชื่อมโยงเอกชนและสถานศึกษา

(2) การศึกษา ได้แก่ (1) ไม่มีแรงจูงใจให้เรียนด้าน STEM และพัฒนาแรงงานขั้นสูง (2) นักเรียนจำนวนมากไม่ต้องการทำงานตามหลักสูตรที่จบการศึกษามา และ (3) หลักสูตรไม่ได้ให้ทักษะที่จำเป็นหรือทำให้เห็นภาพโอกาสในตลาดแรงงาน

(3) เจื่อนไขของ Upskill/Reskill โดยยังคงมีการจำกัดอายุในหลักสูตรอบรมของรัฐจำกัดอายุ ซึ่งไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความสนใจมาเรียน ทำให้คนเกษียณที่มีประสบการณ์การทำงานแต่อายุเกินที่มีความต้องการ Reskill ไม่ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ต่อบุคลากรรุ่นใหม่ และยังขาดการใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาทักษะ และหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

4) **กลุ่มที่ 4 :** หน่วยงานที่สะท้อนอุปสงค์ของแรงงาน/ภาคเอกชน (Demand side)

(1) บุคลากรที่มีความสามารถไม่เลือกเรียนอาชีพครูเนื่องจากผลตอบแทนต่ำ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

(2) แรงงานมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม/สถานประกอบการ

5) **กลุ่มที่ 5 :** หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงการเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill)

(1) Upskill/Reskill/NewSkill Platform มีหลายหน่วยงานดำเนินการ แต่ยังคงขาดการเชื่อมโยงกัน

(2) Credit Bank ไม่มีเจ้าภาพหลัก ยังเป็นการดำเนินการของหลายหน่วยงานและไม่เชื่อมโยงกัน

(3) Credit Bank ในปัจจุบันในภาพรวมมีเป็นหลักสูตรช่าง และยังขาดประเด็นของทุนให้ประกอบอาชีพ

(4) ยังขาดมาตรการลดหย่อนภาษีสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลทั่วไปเพื่อพัฒนาทักษะ

3.2.4 ช่วงที่ 4 : ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญเร่งด่วนของผลิตภาพแรงงานไทย (Critical issue) ในด้านการเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) จากหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเห็นควรผลักดันให้เกิด “แพลตฟอร์มสำหรับ Upskill/Reskill Training กลาง” โดยมีรายละเอียดสรุป ดังนี้

1) หลักการและปัญหา

(1) เนื่องจากที่ผ่านมาหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการจัดทำ Upskill/Reskill Training ทำให้ไม่มีความเป็นเอกภาพและขาดจุดประสงค์/ทิศทางร่วมกันในภาพใหญ่ของประเทศ จึงจำเป็นต้องให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เช่น บริษัทที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียงมาจัดทำ Conceptual Framework เพื่อให้เกิดทิศทางการดำเนินงานในภาพรวม และให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดดำเนินการร่วมกันผ่าน Conceptual Framework ดังกล่าว

(2) การเสริมทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) ที่ผ่านมาจากเป้าหมายที่ชัดเจน และไม่มีช่องทางที่ชัดเจนให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ส่งผลให้ที่ผ่านมาแรงงานยังคงขาดแรงจูงใจและไม่มีจุดประสงค์ในการพัฒนาทักษะ

2) การกำหนดอุปสงค์ (Demand)

ควรให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกแบบและดำเนินนโยบายด้านอุตสาหกรรม มาร่วมกันกำหนดแนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน (Demand) วิเคราะห์ตลาดแรงงาน เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม (อก.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม (B.O.I) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยครอบคลุมถึงอุตสาหกรรมตามบริบทของประเทศ การคาดการณ์ความต้องการในอนาคต โดยควรกำหนดแผนอนาคตของตลาดแรงงานให้ชัดเจน เช่น 1, 3, 5 ปี

3) การกำหนดชุดทักษะ (Skillset)

(1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรร่วมกันวิเคราะห์ชุดทักษะ (Skillset) ที่สอดคล้องกับความต้องการ

(2) การดำเนินงานด้านการฝึกในแต่ละชุดทักษะ ควรมีโครงสร้างการทำงานที่แบ่งหน้าที่กันชัดเจน แต่ก็จำเป็นต้องมีการส่งต่อข้อมูลระหว่างกัน

(3) ควรเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนค่านิยมและระบบนิเวศที่ต้องการ Degree Base ไปเป็น Skill base เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันในภาพรวม

4) การดำเนินการ (Operation)

(1) ควรกำหนดให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาล้างข้อมูลของ Platform และเนื้อหา Content ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน

(2) กระทรวงแรงงานควรพัฒนาต่อยอด E-Labor service หรือ E-Workforce Ecosystem เป็นระบบกลาง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกัน และควรให้สถานประกอบการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติรับช่วงต่อการดำเนินการในระยะต่อไป
