รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๓
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง
การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
โดย คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๓
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

ที่ สว (กมธ ๓) ๐๐๑๙/(ร ๔๓) **วันที่** ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

ด้วยในคราวการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้พิจารณา เรื่อง ตั้งคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา แล้วมีมติตั้งคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๕) ซึ่งคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภา มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ การให้สวัสดิการ การประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างยั่งยืน รวมทั้งประสานกับองค์กรภายในประเทศ ต่างประเทศ ประชาคมภายในประเทศและนานาชาติเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมาธิการคณะนี้ประกอบด้วย

(๑) พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว	ประธานคณะกรรมาธิการ
(๒) พลเอก วรพงษ์ สง่าเนตร	ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการ
(๓) พลเอก พหล สง่าเนตร	รองประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการ
(๔) นายจรินทร์ จักกะพาก	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง
(๕) พลเรือเอก พัลลภ ตมิศานนท์	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สอง
(๖) พลตำรวจโท ศานิตย์ มหถาวร	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สาม
(๗) นายณรงค์ รัตนานุกูล	เลขานุการคณะกรรมาธิการ
(๘) นายศักดิ์ชัย ธนบุญชัย	รองเลขานุการคณะกรรมาธิการ
(๙) นายจิรชัย มูลทองโร่ย	โฆษกคณะกรรมาธิการ
(๑๐) พลเอก เชวงศักดิ์ ทองสลวย	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการ
(๑๑) นายประมาณ สว่างญาติ	กรรมาธิการ

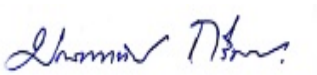
บัดนี้ ...

บัดนี้ คณะกรรมาธิการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภาตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานของคณะกรรมาธิการต่อที่ประชุมวุฒิสภาต่อไป

ลงชื่อ พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว
(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)
ประธานคณะกรรมาธิการการแรงงาน
วุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง



(นางมณฑาทิพย์ กรีมหา)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

กลุ่มงานคณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม
สำนักกรรมาธิการ ๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณิชารัศม์ พิมพ์
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๑๕ - ๑๖ วีณา, ณิชารัศม์, ชวกร, กิตติภณ, มณฑาทิพย์ ทาน

รายนามคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว
ประธานคณะกรรมาธิการ

พลเอก วรพงษ์ สง่าเนตร
ประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมาธิการ

พลเอก พหล สง่าเนตร
รองประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมาธิการ

นายจรินทร์ จักกะพาก
รองประธาน
คณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง

พลเรือเอก พัลลภ ตมิศานนท์
รองประธาน
คณะกรรมาธิการ คนที่สอง

พลตำรวจโท ศานิตย์ มหถาวร
รองประธาน
คณะกรรมาธิการ คนที่สาม

นายณรงค์ รัตนานุกูล
เลขานุการคณะกรรมาธิการ

นายศักดิ์ชัย ธนบุญชัย
รองเลขานุการ
คณะกรรมาธิการ

นายจิรชัย มูลทองโร่ย
โฆษกคณะกรรมาธิการ

พลเอก เชวงศักดิ์ ทองสลวย
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการ

นายประมาณ สว่างญาติ
กรรมาธิการ

รายนามคณะอนุกรรมาธิการ
ปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน

นายจรินทร์ จักกะพาก
ประธานคณะอนุกรรมาธิการ

นายจิรชัย มูลทองโร่ย
รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ

พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์
อนุกรรมาธิการ

พลตำรวจโท นเรศ เทียนกริม
อนุกรรมาธิการ

นางเธียรรัตน์ นะวะมะวัฒน์
อนุกรรมาธิการ

นายกรกฎ วิทยาภัทร์
อนุกรรมาธิการ

นายชุมพร เพชรชุมชน
อนุกรรมาธิการ

รองศาสตราจารย์รัตติยา ภูละออ
อนุกรรมาธิการ

นายมณฑล มานิตย์
อนุกรรมาธิการ

นายยงสิน ยุวธานนท์
อนุกรรมาธิการ

นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี
อนุกรรมาธิการและเลขานุการ

นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร
อนุกรรมาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
ปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน

ศาสตราจารย์พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล

นางสาวชฎาธาร โอษธีศ

ว่าที่ร้อยตรี ธนกฤต ถือสมบัติ

นายสุเทพ วงศ์วิเศษ

นายทศวรรษ หิรัญบูรณะ

รายนามคณะทำงาน
ศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

นางนภสร ทุ่งสุกใส
หัวหน้าคณะทำงาน

นายจิตรพงศ์ พุ่มสะอาด
คณะทำงาน

นายวุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์
คณะทำงาน

นางสุจิตรา พลฤทธิ์
คณะทำงาน

นางชลจิต วรวังโส วรกุล
คณะทำงาน

นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี
คณะทำงาน

นายกษิดิศ ครุฑางคะ
คณะทำงาน

นายธนานนท์ บัวทอง
คณะทำงานและเลขานุการ

นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร
คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
ของคณะกรรมาธิการการแรงงาน
วุฒิสภา

ด้วยในคราวการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้พิจารณา เรื่อง ตั้งคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา แล้วมีมติตั้งคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๕) ซึ่งคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นคณะกรรมาธิการสามัญประจำสภา มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในประเทศ แรงงานไทยในต่างประเทศ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ การให้สวัสดิการ การประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างยั่งยืน รวมทั้งประสานกับองค์กรภายในประเทศ ต่างประเทศ ประชาคมภายในประเทศและนานาชาติเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บัดนี้ คณะกรรมาธิการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘ ดังนี้

๑. การดำเนินงาน

๑.๑ คณะกรรมาธิการได้มีมติตั้งคณะอนุกรรมาธิการด้านปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน จัดทำและสรุปผลการการพิจารณาศึกษาเสนอต่อคณะกรรมาธิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมาธิการมอบหมาย ทั้งนี้ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๙ ซึ่งคณะอนุกรรมาธิการคณะนี้ ประกอบด้วย

๑.๑.๑ นายจรินทร์ จักกะพาก	เป็นประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๒ นายจิรชัย มูลทองโร่ย	เป็นรองประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๓ พันตำรวจโท เธียรรัตน์ วิเชียรสรรค์	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติยา ภูละออ	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๕ นายกรกฎ วิทยาภัทร์	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๖ นายชุมพร เพชรชุมชน	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๑.๗ พลตำรวจโท นเรศ เทียนกริม	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๘ นายเธียรรัตน์ นะวะมะวัฒน์	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๙ นายยงสิน ยุวธานนท์	เป็นอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๐ นายมณฑล มานิตย์	เป็นอนุกรรมาธิการ

๑.๓.๑๑ นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี เป็นอนุกรรมาธิการและเลขานุการ
๑.๓.๑๒ นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร เป็นอนุกรรมาธิการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๓.๑๓ ศาสตราจารย์พัชราวลัย วงศ์บุญสิน เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๔ นายสมศักดิ์ อภิวันทนกุล เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๕ นางสาวชฎาธาร โอษธีศ เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๖ ว่าที่ร้อยตรี ธนกฤต ถือสมบัติ เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๗ นายสุเทพ วงศ์วิเศษ เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑.๓.๑๘ นายทศวรรษ หิรัญบูรณะ เป็นที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ

๑.๒ คณะกรรมาธิการได้มีมติตั้งคณะทำงานพิจารณาศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน ประกอบด้วย

๑.๒.๑ นายจรินทร์ จักกะพาก เป็นประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๒.๒ นายจิรชัย มูลทองโร่ย เป็นรองประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๒.๓ นายปั้น วรรณพินิจ เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๒.๔ นายยงสิน ยุวธานนท์ เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๒.๕ นางนภสร ทุ่งสุกใส เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๒.๖ นางชลจิต วรวังโส วีรกุล เป็นคณะทำงาน
๑.๒.๗ นางสุจิตรา พลฤทธิ์ เป็นคณะทำงาน
๑.๒.๘ นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด เป็นคณะทำงาน
๑.๒.๙ นายวุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์ เป็นคณะทำงาน
๑.๒.๑๐ นายกษิดิศ ครุฑางคะ เป็นคณะทำงาน
๑.๒.๑๑ นายธนานนท์ บัวทอง เป็นเลขานุการคณะทำงาน
๑.๒.๑๒ นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
๑.๒.๑๓ นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการและการจัดทำฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(๒) วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(๓) รวบรวมและสรุปผลการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับกลไกความต้องการแรงงานต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พร้อมจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อนำเสนอคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

(๔) งานอื่นใดตามที่คณะกรรมาธิการมอบหมาย

๒. วิธีการพิจารณาศึกษา

๒.๑ คณะอนุกรรมาธิการและคณะทำงานได้จัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Cisco Webex Meetings จำนวน ๙ ครั้ง และได้มีการจัดประชุมนอกรอบ ณ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๗ ครั้ง

๒.๒ คณะอนุกรรมาธิการและคณะทำงานลงพื้นที่ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง เมื่อวันพุธที่ ๒๖ - วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้

วันพุธที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ (จังหวัดชลบุรี)

๒.๒.๑ ศูนย์ Lumada ประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ณ บริษัท ฮิตาชิ เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด

๒.๒.๒ โชว์รูมตู้คอนเทนเนอร์ Net Zero ณ บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

๒.๒.๓ เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC) ณ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม ดังนี้

๒.๒.๓.๑ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม

- นายทัศพันธุ์ สุวรรณทัต อาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์

๒.๒.๓.๒ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะบริหารธุรกิจ

(๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณี พิมาพันธุ์ศรี คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- นายศิริทัศน์ เขตตานุรักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์

(๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณยศ คุรุกิจโกศล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

(๒) นายณัฐพันธ์ ถนอมสัตย์ หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

๒.๒.๓.๓ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

(๑) นายอภิชาต ทองอยู่ ที่ปรึกษาพิเศษด้านการพัฒนาบุคลากรการศึกษาและพื้นที่

	และประธานสำนักประสานการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา
(๒) นายปริพัตร บูรณสิน	ที่ปรึกษาประธานคณะทำงานสำนักประสานการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา
(๓) นางสาวณิชากร ทองเปลว	ผู้อำนวยการสำนักประสานการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา
(๔) นางผาณิต ทิพย์สุวรรณ	เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านการศึกษาอาวุโส
(๕) นางสาวนิตยา เรืองยุวนนท์	เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงินอาวุโส
(๖) นางสาวปภาพินท์ แก้วเรือง	เจ้าหน้าที่ข้อมูลสารเทศ

๒.๒.๓.๔ ภาคเอกชน

- นายศิวะ หงส์นภา	ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์

วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ (จังหวัดระยอง)

๒.๒.๔ บริษัท ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๒.๒.๕ บริษัท โรเบิร์ต บ๊อช ออโตโมทีฟ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

๒.๒.๖ บริษัท เอส เอ็น ซี ไพยองซาน อีโวลูชั่น จำกัด

๓. ผลการพิจารณา

คณะกรรมาธิการขอรายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยคณะกรรมาธิการได้มอบหมายคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงานดำเนินการพิจารณาศึกษากรณีดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมาธิการได้พิจารณารายงานของคณะอนุกรรมาธิการด้วยความละเอียดรอบคอบแล้ว และได้มีมติให้ความเห็นชอบกับรายงานดังกล่าว โดยถือเป็นรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการ

จากการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมาธิการจึงขอเสนอรายงานการพิจารณาศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมีรายละเอียดตามรายงานท้ายนี้ เพื่อให้วุฒิสภาได้พิจารณา และหากวุฒิสภาให้ความเห็นชอบด้วยกับผลการพิจารณาศึกษาฉบับดังกล่าวของคณะกรรมาธิการ ขอได้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนสืบไป

(นายณรงค์ รัตนานุกูล)
เลขานุการคณะกรรมาธิการการแรงงาน
วุฒิสภา

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานที่มีต่อเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ว่าเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษให้สามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำ “การศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” เป็นโครงการเพื่อ ๑) ศึกษาวิเคราะห์บริบทแวดล้อม อุปสงค์และอุปทานแรงงาน บทบาทภาครัฐ รวมทั้งความท้าทายในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการฐานข้อมูลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ ๒) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนหลัก คือ **ขั้นตอนที่ ๑** การจัดประชุมคณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการประชุมร่วมกับคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการศึกษา การกำหนดโครงร่างรายงานการศึกษา รวมถึงการให้ความเห็นและคำแนะนำต่อการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก **ขั้นตอนที่ ๒** การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลระดับทุติยภูมิเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ **ขั้นตอนที่ ๓** การศึกษาดูงานและการจัดประชุมระดมความเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงานและคณะทำงานได้เดินทางไปศึกษาดูงานที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง **ขั้นตอนที่ ๔** การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลภายใต้โครงสร้างของรายงานที่กำหนด และ**ขั้นตอนที่ ๕** การจัดประชุมนำเสนอผลการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

ข้อค้นพบที่หนึ่ง : ความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล เป็นความท้าทายสำคัญ ด้านอุปสงค์ของแรงงานในพื้นที่ ปัจจุบันระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ยังไม่สามารถให้ภาพความต้องการแรงงานที่แท้จริงของพื้นที่ได้ เนื่องจากมีเพียงข้อมูลประมาณการจำนวนแรงงานที่ต้องการในอนาคตของอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่โดยวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสำหรับความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในระยะสั้นของพื้นที่ ภาครัฐมีข้อมูลความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเพียงบางส่วนจากการที่สถานประกอบกิจการแจ้งความประสงค์รับแรงงานเพิ่มเติมมายังกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับพื้นฐานในอุตสาหกรรมเดิม ส่วนความต้องการแรงงานทักษะสูงในอุตสาหกรรมใหม่ สถานประกอบกิจการเลือกใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญและเลือกที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการแรงงานภายในกลุ่มเครือข่ายฝ่ายบุคคลของสถานประกอบกิจการในพื้นที่

ด้านอุปทานของแรงงานที่แท้จริงสำหรับพื้นที่ ระบบฐานข้อมูลแรงงานที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดความเป็นเอกภาพ ข้อมูลไม่ครบถ้วน และไม่เป็นปัจจุบัน โดยกระทรวงแรงงานมีข้อมูลแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากระบบฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม แต่มีข้อมูลเฉพาะผู้ที่กำลังทำงานในระบบ และผู้ที่เคยทำงานในระบบ (ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน) แต่ยังไม่มี

ข้อมูลแรงงานนอกระบบและไม่มีข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับระบบฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้แยกข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาสายสามัญ และต้องใช้เวลามากในการประมวลผล เนื่องด้วยมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีมีจำนวนมาก ส่งผลต่อความเป็นปัจจุบันของข้อมูลอุปทานแรงงานของประเทศไทย ส่วนข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับมหาวิทยาลัยจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นเพียงสถิติจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละสาขา ย่อมไม่สามารถเชื่อมโยงเป็นระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการแรงงานได้ ในขณะที่การพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการในพื้นที่ ภายใต้โครงการ “EEC model TYPE A, TYPE B, TYPE C” แต่ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลติดตามผู้ที่ผ่านการอบรมทั้งในประเด็นการว่างงาน การทำงานในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ และการเปลี่ยนงานได้

ด้วยความท้าทายของระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผลดังกล่าว ทำให้ไม่สามารถจับคู่ระหว่างแรงงานที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ได้ โดยในปัจจุบันความขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาสำคัญในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับ ปวช./ปวส. หรือมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อทำงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมเดิมของพื้นที่ (อุตสาหกรรมการผลิต การขายส่งและการขายปลีก) และส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากจังหวัดนอกเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ของพื้นที่มีความต้องการแรงงานจากการคาดประมาณโดยผู้เชี่ยวชาญในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ มีประมาณ ๔.๗๕ แสนคน (เพิ่มเป็น ๕.๖๔ แสนคนในช่วงปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) แต่ในปัจจุบันมีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวทาง EEC Model และผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากสถาบันพัฒนาบุคลกรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗,๘๒๔ คน หรือประมาณร้อยละ ๔ ของผลประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

บทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ เป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญ

หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC คือ สำนักงาน EEC HDC แต่ยังทำบทบาทของตนเองไม่ครบถ้วนครอบคลุมตามภารกิจที่ควรต้องทำ โดยยังขาดการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อหาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางและวางแผนบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (12 S-Curve) ตามนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างตรงเป้าหมาย สำหรับบทบาทด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนตาม Model Type A, Type B, Type C ถือเป็นต้นแบบที่ดีในเรื่องการจับคู่ทักษะแรงงานกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ แต่บทบาทที่สำคัญที่สำนักงาน EEC HDC ขาดไป คือการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน แม้จะได้จัดทำฐานข้อมูล “EEC มีงานทำ” แต่ยังไม่พบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ในขณะเดียวกันยังมิได้เข้าไปใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลระบบ E-Workforce Ecosystem อีกด้วย สำหรับหน่วยงานภาครัฐอื่น ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ถือได้ว่ามีบทบาทสนับสนุนในด้านการพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์) ตาม Model Type B ในพื้นที่ให้ความสำคัญกับระดับมหภาค (ทั้งประเทศ) ยังมิได้คำนึงถึงระดับนโยบายเฉพาะเท่าที่ควร

ข้อค้นพบที่สอง : ความท้าทายของภาคเอกชนในอุตสาหกรรมใหม่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Technology Disruption) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ภาคเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการขาดแคลนแรงงาน และการแก้ปัญหาการผลิตแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมดังนี้

ความท้าทายในการสรรหากำลังคน (Recruitment) ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี IoT และ AI รวมถึงทักษะเฉพาะสำหรับการทำงานในระบบ Smart Factory สำหรับกลุ่มแรงงานทักษะสูง (Skilled labour) ภาคเอกชนจะใช้บริการสรรหาคนเข้าทำงานจากแพลตฟอร์มหรือเครือข่ายที่รวบรวมกลุ่มคนทำงานที่มีทักษะเฉพาะต่าง ๆ เช่น มีการสรรหาคนจาก Talented pool ที่บริษัทหลักหรือเครือข่ายได้สร้างไว้ แพลตฟอร์ม LinkedIn เป็นต้น ในขณะที่การสรรหากลุ่มแรงงานระดับกึ่งทักษะและกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ (Semi-skilled and low skilled labour) จะใช้บริการจากบริษัท HR outsource หรือเปิดรับสมัครเอง นอกจากนี้ บางสถานประกอบการมีการเปิดศูนย์ฝึกอบรมของตัวเอง (Training academy) เพื่อผลิตบุคลากรให้มีทักษะตรงกับความต้องการ รวมถึงใช้เป็นศูนย์สำหรับพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรภายในสถานประกอบการ สำหรับการร่วมมือกับ EEC HDC ตามโมเดลการผลิตและพัฒนากำลังคน EEC Type A และ Type B นั้น พบว่ามีเพียงบริษัทเอกชนบางส่วนที่ได้รับประโยชน์จากโมเดลเหล่านี้

ความท้าทายในการผนวกข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) และชุดทักษะที่ต้องการ (Skill sets) ของภาคเอกชนเข้าสู่ฐานข้อมูลแรงงานส่วนกลาง เนื่องจากข้อมูลการวางแผนและกำหนดความต้องการแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของภาคเอกชนยังไม่ถูกผนวกรวมไปกับระบบฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ภาคเอกชนเมื่อต้องการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ หรือกำลังแรงงานมาเสริมในกระบวนการผลิตไม่รู้ว่าต้องไปหาคนจากที่ใด หรือแม้กระทั่งเมื่อรับคนทำงานเข้ามาแล้วกลับต้องประสบปัญหาทักษะของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการ (Skill mismatch) หรือไม่มีทักษะเพียงพอที่จะทำงาน ดังนั้น การทำ Skill mapping ที่เชื่อมโยงกันระหว่างอุปสงค์หรือความต้องการภาคเอกชนและอุปทานหรือแหล่งผลิตกำลังคนทั้งในสถาบันการศึกษาและสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจะช่วยลดช่องว่างในการจับคู่ในตลาดแรงงาน EEC ไปได้มาก

ความท้าทายในการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงาน บทเรียนสำคัญที่ภาคเอกชนได้ดำเนินการภายในองค์กรส่วนใหญ่เพื่อยกระดับและพัฒนาทักษะพนักงาน คือ การจัดทำระบบพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง เพราะลักษณะงานแต่ละบริษัทมีความแตกต่างซึ่งการเรียนในระบบการศึกษาตามปกติที่ผ่านมายังไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมด อีกทั้งความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดจากองค์ความรู้ภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญาต้องมีการควบคุม เป็นความลับทางการค้าเพื่อสร้างมูลค่าให้กับบริษัท นอกจากนี้ สถานประกอบการมีหลายทางเลือกในการพัฒนาบุคลากรของตนเองหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบทั่วไปคือ การเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้าไป ๒) การสร้างศูนย์ฝึกอบรมทักษะฝีมือขึ้นมาเองในบริษัทโดยใช้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมาถ่ายทอด และทำงานควบคู่ไปด้วย และ ๓) รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการช่วยกันสร้างหลักสูตรที่ตรงกับการทำงานจริง ซึ่งในปัจจุบันภาครัฐได้เข้ามาส่งเสริมการยกระดับฝีมือในองค์กรโดยค่าใช้จ่ายสามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้

ความท้าทายของภาคเอกชนในอุตสาหกรรมดั้งเดิม ที่ยังคงต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงทักษะของแรงงานที่ไม่ตรงความต้องการ แม้ในพื้นที่ EEC จะเป็นอีกหนึ่งศูนย์กลางที่ดึงดูดแรงงานจากทั่วทุกภูมิภาคเข้ามา หากแต่ในกลุ่มอุตสาหกรรมแบบเดิมที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ได้รับความสนใจน้อยกว่า อีกทั้งยังไม่มีนโยบายส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านของกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมเหล่านี้อย่างชัดเจน เนื่องจากไม่มีงบประมาณ เทคโนโลยีและทรัพยากรเพียงพอที่จะยกระดับอุตสาหกรรมได้ด้วยตัวเอง โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดย่อย

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผลด้านอุปทานแรงงาน

- ต้องผลักดันให้ E-workforce ecosystem มีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการบูรณาการระบบฐานข้อมูลอุปทานแรงงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยี API ในระบบ E-Workforce Eco System โดยมีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นเจ้าภาพหลัก และฐานข้อมูลดังกล่าวมีการกลั่นกรองความซ้ำซ้อนของข้อมูลรายบุคคลด้วยเลขบัตรประชาชน ๑๓ หลักเรียบร้อยแล้ว ย่อมมีอุปทานแรงงานในเชิงปริมาณที่มากเพียงพอที่จะใช้บริหารตลาดแรงงานได้

- ควรมีการติด Skill Tag ในฐานข้อมูล E - Workforce Eco System ของแรงงานแต่ละบุคคล ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เพื่อการผลักดันให้ระบบฐานข้อมูล E-Workforce Eco System เป็นเครื่องมือในการบริหารตลาดแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ด้านอุปสงค์แรงงาน

- พัฒนาองค์ความรู้ ๑) ในการจำแนกรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่อย่างเป็นมาตรฐาน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณการอุปสงค์แรงงาน จำแนกตามทักษะแรงงานใหม่ของอุตสาหกรรมเป้าหมายและทักษะแรงงานแบบเก่า และ ๒) ชุดทักษะ (Skill set) ที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ เพื่อให้สามารถผลิตแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่อไป

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานพื้นที่ ในปัจจุบันฐานข้อมูล “EEC มีงานทำ” ยังไม่สามารถเป็นฐานข้อมูลกลางด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มสถานประกอบการเอกชนได้ในพื้นที่ รวมถึงยังไม่มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ควรเพิ่มการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าว และเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ข้อมูลรายบุคคลของกลุ่มแรงงานที่ทำงานในพื้นที่

ข้อเสนอเพื่อการปรับบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

- ต้องเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ระยะกลาง (๓ - ๕ ปี) โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน เช่น กระทรวงศึกษา กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น รวมทั้งภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอุปสงค์แรงงาน โดยสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ควรประกอบด้วยแผนการ

กำหนดชุดทักษะ Skill Set รายอาชีพ/กลุ่มอาชีพและรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve/New S-Curve โดยจำแนกเป็นประเภทอุตสาหกรรมต้นน้ำ - กลางน้ำ - ปลายน้ำ และแผนการติด Skill Tag ในฐานข้อมูล E-Workforce Eco System รายบุคคล โดยจัดทำในลักษณะ Sand Box เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนขยายผลไปดำเนินการทั่วประเทศ

- ต้องประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตร EEC model TYPE B เปรียบเทียบกับเป้าหมายกำหนดไว้ และนำผลการประเมินเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งในและนอกพื้นที่ EEC เพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ โดยมีสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

- ควรนำข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างที่พัฒนาฝีมือลูกจ้างหรือพนักงานของตนไม่ว่าจะเป็นข้อมูลหลักสูตรที่ยื่นขอรับรอง จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาและค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ มาทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงโลกการศึกษาและการจ้างงานของพื้นที่ EEC เพิ่มเติมจากเดิม และกำหนดรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์และสนับสนุนรูปแบบอื่น ๆ ในอนาคตได้ต่อไป

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ควรนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบริการ PRB e - Service (เป็นระบบการยื่นขอรับรองหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างหรือพนักงานของตนของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป และปัจจุบันยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบฐานข้อมูล EEC มีงานทำ ภายใต้ สกพอ.) มาวิเคราะห์และจัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลแรงงานฝีมือในพื้นที่ EEC โดยมีการติด Skill tag ให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมภายในสถานประกอบกิจการแต่ละคน และเชื่อมข้อมูลไปยังระบบฐานข้อมูล EEC มีงานทำ ภายใต้ สกพอ. ต่อไป

ข้อเสนอเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร

- ควรพัฒนาร่วมมือกับระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ในการพัฒนาความรู้ทักษะเพิ่มเติมให้กับครูฝึกในโรงงาน และการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มจำนวนครูฝึกในโรงงานเพื่อแก้ปัญหาการขาดทักษะจำเป็นพื้นฐาน และทักษะเฉพาะในการทำงานในระบบโรงงานอุตสาหกรรมของแรงงาน

- ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการติด Skill-tag ให้กับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมภายในสถานประกอบกิจการ เพื่อช่วยให้ระบบฐานข้อมูลแรงงานในอนาคตมีประสิทธิภาพมากพอที่จะจับคู่ความต้องการของสถานประกอบกิจการกับแรงงานงานที่ต้องการทำงานได้อย่างเหมาะสมได้

สารบัญ

	หน้า
รายนามคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา	**ก**
รายนามคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน	**ค**
รายนามที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน	**จ**
รายนามคณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	**ฉ**
รายงานการพิจารณาศึกษา	**ช**
บทสรุปผู้บริหาร	**ฎ**
สารบัญ	**ด**
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๒
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย	๒
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง	**๗**
๒.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกลไกการบริหารจัดการ	๗
๒.๒ ความเชื่อมโยงของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกับภาคธุรกิจ	๒๐
๒.๓ ประชากรศาสตร์และเศรษฐกิจในพื้นที่	๒๑
๒.๔ ทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	๒๔
บทที่ ๓ อุปสงค์ อุปทานแรงงาน และบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	**๔๑**
๓.๑ อุปสงค์แรงงานในพื้นที่	๔๑
๓.๒ อุปทานแรงงานในพื้นที่	๕๓
๓.๓ บทบาทภาครัฐในการพัฒนากำลังคนและเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล	๖๖
๓.๔ การศึกษาดูงานการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่	๗๘
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ความท้าทาย	**๘๕**
๔.๑ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล	๘๕
๔.๒ ความท้าทายของบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่	๘๗
๔.๓ ความท้าทายของภาคเอกชนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๙๐

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย **๙๓**

๕.๑ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล ๙๓

๕.๒ ข้อเสนอเพื่อการปรับบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่ ๙๔

๕.๓ ข้อเสนอเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร ๙๕

ภาคผนวก **๙๗**

ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) **๑๐๑**

ภาคผนวก ข ฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ **๑๐๕**

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ ๑ - ๑	กรอบการจัดทำรายงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๖
แผนภาพที่ ๒ - ๑	ผังความเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติสู่การขับเคลื่อนระดับพื้นที่	๗
แผนภาพที่ ๒ - ๒	เป้าหมายการขับเคลื่อนแผนงานพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๔ ระยะ	๑๗
แผนภาพที่ ๒ - ๓	แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	๑๘
แผนภาพที่ ๒ - ๔	ความเชื่อมโยงของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกับภาคธุรกิจ	๒๐
แผนภาพที่ ๒ - ๕	ปิรามิดจำนวนประชากรไทย ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๘๓	๒๓
แผนภาพที่ ๒ - ๖	สัดส่วนประชากรไทยที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ในปี ๒๐๑๐ - ๒๐๔๐ จำแนกตามจังหวัด	๒๔
แผนภาพที่ ๓ - ๑	ประมาณการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC	๔๒
แผนภาพที่ ๓ - ๒	ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และระดับการศึกษา	๔๕
แผนภาพที่ ๓ - ๓	จำนวนความต้องการแรงงานผ่านบริการภาครัฐปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๔๖
แผนภาพที่ ๓ - ๔	คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา	๔๗
แผนภาพที่ ๓ - ๕	คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการในพื้นที่ EEC จำนวนตามเพศ อายุและระดับการศึกษา	๔๙
แผนภาพที่ ๓ - ๖	ตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามหมวดอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม	๕๐
แผนภาพที่ ๓ - ๗	จำนวนโครงการที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๕๑
แผนภาพที่ ๓ - ๘	จำนวนเงินลงทุนที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๕๒
แผนภาพที่ ๓ - ๙	จำนวนความต้องการจ้างงานที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๕๒
แผนภาพที่ ๓ - ๑๐	ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่เคยทำก่อนว่างงาน	๖๐
แผนภาพที่ ๓ - ๑๑	ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามสาเหตุการว่างงาน	๖๑
แผนภาพที่ ๓ - ๑๒	จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศผู้สมัครที่เข้ามาใช้บริการจัดหางานของภาครัฐมีคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาที่ไม่เกินมัธยมศึกษา	๖๑

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

		หน้า
แผนภาพที่ ๓ - ๑๓	จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ	๖๒
แผนภาพที่ ๓ - ๑๔	จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา	๖๒
แผนภาพที่ ๓ - ๑๕	จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทในอนุญาต	๖๓
แผนภาพที่ ๓ - ๑๖	จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามพื้นที่	๖๓

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๒ - ๑	แสดงเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
ตารางที่ ๒ - ๒	แสดงสิทธิประโยชน์ทางการลงทุนตามประเภทกิจการ	๒๑
ตารางที่ ๒ - ๓	การย้ายถิ่นเข้ามาในเขตพื้นที่ EEC ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา	๒๒
ตารางที่ ๒ - ๔	คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในเขตพื้นที่ EEC ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ด้วยเหตุผลการทำงาน	๒๒
ตารางที่ ๒ - ๕	แสดงสัดส่วนประชากรไทยอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๘๓ จำแนกตามภูมิภาค	๒๔
ตารางที่ ๒ - ๖	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุปสงค์ - อุปทานแรงงาน ในเขตพื้นที่ EEC (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)	๒๗
ตารางที่ ๓ - ๑	ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน และภายใน ๑ ปี ของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕	๔๓
ตารางที่ ๓ - ๒	ทักษะที่ต้องการของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕	๔๔
ตารางที่ ๓ - ๓	คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามหมวดอาชีพ และประเภทอุตสาหกรรม	๔๘
ตารางที่ ๓ - ๔	จำนวนการจ้างงานในโครงการที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุน ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามหมวดกิจการ	๕๓
ตารางที่ ๓ - ๕	ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในเขตพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๓ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๕๔
ตารางที่ ๓ - ๖	อุปทานแรงงานจาก EEC Model Type A ปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	๕๕
ตารางที่ ๓ - ๗	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นตามแนวทาง EEC Model Type B	๕๖
ตารางที่ ๓ - ๘	โครงการอบรมระยะสั้นตามแนวทาง EEC Model Type B ที่ได้รับการอนุมัติ และอยู่ในระหว่างจะดำเนินการจัดการอบรม	๕๗
ตารางที่ ๓ - ๙	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมในมาตรการพิเศษ ในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์	๕๘
ตารางที่ ๓ - ๑๐	จำนวนสถานประกอบกิจการ และจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในระบบประกันสังคม	๕๙
ตารางที่ ๓ - ๑๑	ผลการติดตามการดำเนินงานภายหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตพื้นที่ EEC	๖๖
ตารางที่ ๓ - ๑๒	แสดงผลการดำเนินงานของศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๖๙

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติรับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และได้ทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อมีพระราชโองการประกาศใช้ “ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” ตั้งแต่วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ยุทธศาสตร์ชาติกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ ว่า ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวไว้ ๖ ประเด็น ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาคเศรษฐกิจ คือ **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต มีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทางหลัก คือ (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๓) การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว **(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก** และ (๕) การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ซึ่งภายใต้แนวทางหลักที่ (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก กำหนด **แนวทางย่อยที่ ๔.๔.๒ คือ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ** ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน และแก้ปัญหาความมั่นคงบริเวณชายแดน โดยการพัฒนา**เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**ให้มีความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานที่จะทำให้ไทยเป็นศูนย์กลางทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและนวัตกรรม พัฒนาเมืองและส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจตะวันตก เพื่อเชื่อมต่อกับการพัฒนาภาคตะวันออกและภาคอื่น ๆ ตลอดจนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ทั้งด้านการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงจุดเด่นของแต่ละพื้นที่และการเสริมซึ่งกันและกันกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมทั้งการจัดผังเมือง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ **การอำนวยความสะดวกทางด้านการลงทุน** ทั้งในด้านข้อมูล **แรงงาน** และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีมูลค่าเพิ่มสูง โดยตระหนักถึงความยั่งยืน

จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าการก่อเกิด **“เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” หรือ** EEC ก็เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่ระบุไว้ โดยมุ่งหวังที่จะดึงดูดนักลงทุนด้วย**การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ** ทางด้านการลงทุน ทั้งในด้านข้อมูล **แรงงาน** และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการ

สนับสนุนให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีมูลค่าเพิ่มสูง โดยตระหนักถึงความยั่งยืน

คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา ตระหนักดีถึงความสำคัญของแรงงานที่มีต่อเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ว่าเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ให้สามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้ จึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์บริบทแวดล้อม อุปสงค์และอุปทานแรงงาน บทบาทภาครัฐ รวมทั้งความท้าทายในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการฐานข้อมูลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเวลา รายงานการศึกษาฉบับนี้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติต่าง ๆ ช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่ รายงานการศึกษาฉบับนี้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา ได้ทราบสภาพข้อเท็จจริงและความท้าทายในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมวุฒิสภาและรัฐบาลได้

๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย

คณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้พัฒนาแนวทางการศึกษาไปพร้อมกับการพัฒนาโครงร่างรายงานการศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อนำมาเป็นกรอบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาช่องว่างในการจัดการอุปสงค์และอุปทานในพื้นที่และนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในที่สุด สำหรับแนวทางการศึกษานั้นทางคณะทำงานใช้วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลระดับทุติยภูมิ รวมถึงการเก็บข้อมูลจากการศึกษาดูงานและการจัดประชุมระดมความเห็นร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ แบ่งได้เป็น ๔ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การจัดประชุมคณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และการประชุมร่วมกับคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีการประชุมจำนวน ๑๒ ครั้ง โดยแบ่งเป็นการประชุมร่วมกันระหว่างคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงานและคณะทำงานฯ จำนวน ๗ ครั้ง และการประชุมเฉพาะคณะทำงานฯ จำนวน ๕ ครั้ง โดยมีการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการศึกษา การกำหนดโครงร่างรายงานการศึกษา รวมถึงการให้ความเห็นและคำแนะนำต่อการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลระดับทุติยภูมิเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ส่วนสำคัญ ได้แก่

๒.๑) ข้อมูลจากการจดทะเบียนหรือลงทะเบียน (Registration) ในฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ข้อมูลของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

๒.๒) ข้อมูลจากการสำรวจและสำมะโนประชากร (Survey and census) ได้แก่ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร และสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๒.๓) ข้อมูลจากการคาดประมาณ (Projection) ได้แก่ ข้อมูลการการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และข้อมูลการคาดประมาณอุปสงค์และอุปทานต่อแรงงานในพื้นที่ EEC สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

<u>ขั้นตอนที่ ๓</u> การศึกษาดูงานและการจัดประชุมระดมความเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทางคณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน และคณะทำงานได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยองในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาดูงาน คือ

๓.๑) ศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการจัดการนิคมอุตสาหกรรม (การวางระบบโครงสร้างพื้นฐาน) รวมถึงระบบ Ecosystem ของนิคมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการลงทุน

๓.๒) ศึกษาต้นแบบ (Model) ของ International Smart City การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต ซึ่งจะเป็น Showcase ให้กับผู้ประกอบการที่ต้องการเปลี่ยนผ่านโรงงานของตัวเองไปสู่ Smart factory

๓.๓) ศึกษาเชื่อมโยงเกี่ยวกับการวางแผนและการผลิตกำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมใน Ecosystem

สำหรับการจัดประชุมระดมความเห็นจะจัดขึ้นในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการประชุมร่วมกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC Human Development Center : EEC HDC) พร้อมกับผู้แทนภาควิชาการ และผู้ประกอบการภาคเอกชน ณ สำนักงานของ EEC HDC มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน และการบริหารจัดการอุปสงค์อุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC

รวมถึงมีประเด็นย่อยในการประชุม เช่น กระบวนการพัฒนากำลังคน (EEC Model Type A และ Type B) และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การคาดประมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ที่มาของข้อมูล การพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนใน EEC และข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลภายใต้โครงสร้างของรายงานที่กำหนด ซึ่งในรายงานฉบับสมบูรณ์ประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งหมด ๕ บท (ดูแผนภาพที่ ๑ ประกอบ) ได้แก่

บทที่ ๑ บทนำ ประกอบด้วย (๑) ความเป็นมา (๒) วัตถุประสงค์ (๓) ขอบเขตการศึกษา (๔) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และ (๕) ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ ๒ บริบทแวดล้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนพื้นที่ EEC ประกอบด้วย (๑) บริบทแวดล้อมทางด้านยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และกฎหมายที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC รวมถึงโครงสร้างการบริหารจัดการ และการจัดสรรงบประมาณในพื้นที่ EEC (๒) ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ EEC และ (๓) ทบทวนงานวิจัย/งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC เพื่อนำมาใช้ฐานในการวิเคราะห์ช่องว่างของการดำเนินงานและพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไป

บทที่ ๓ อุปสงค์อุปทานแรงงาน และบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการฐานข้อมูลในพื้นที่ EEC ประกอบด้วย (๑) การรวบรวมข้อมูลอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จาก ๕ แหล่งข้อมูลสำคัญ คือ กรมการจัดหางาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของกองเศรษฐกิจการแรงงาน การประมาณการของคณะทำงาน EEC HDC (เฉพาะ ๑๒ ประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และบริษัทจัดหางานเอกชน (๒) การรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จาก ๕ แหล่งข้อมูลสำคัญ คือ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของกองเศรษฐกิจการแรงงาน การประมาณการและการดำเนินงานพัฒนากำลังคนของคณะทำงาน EEC HDC (เฉพาะ ๑๒ ประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย Model EEC Type A และ Type B) สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๓) บทบาทของภาครัฐในการพัฒนากำลังคนและการบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC และ (๔) สรุปผลจากการศึกษาดูงานที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง ในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยนำเสนอตัวอย่างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ EEC โดยสำนักงาน EEC HDC และการดำเนินงานโดยภาคเอกชนเอง

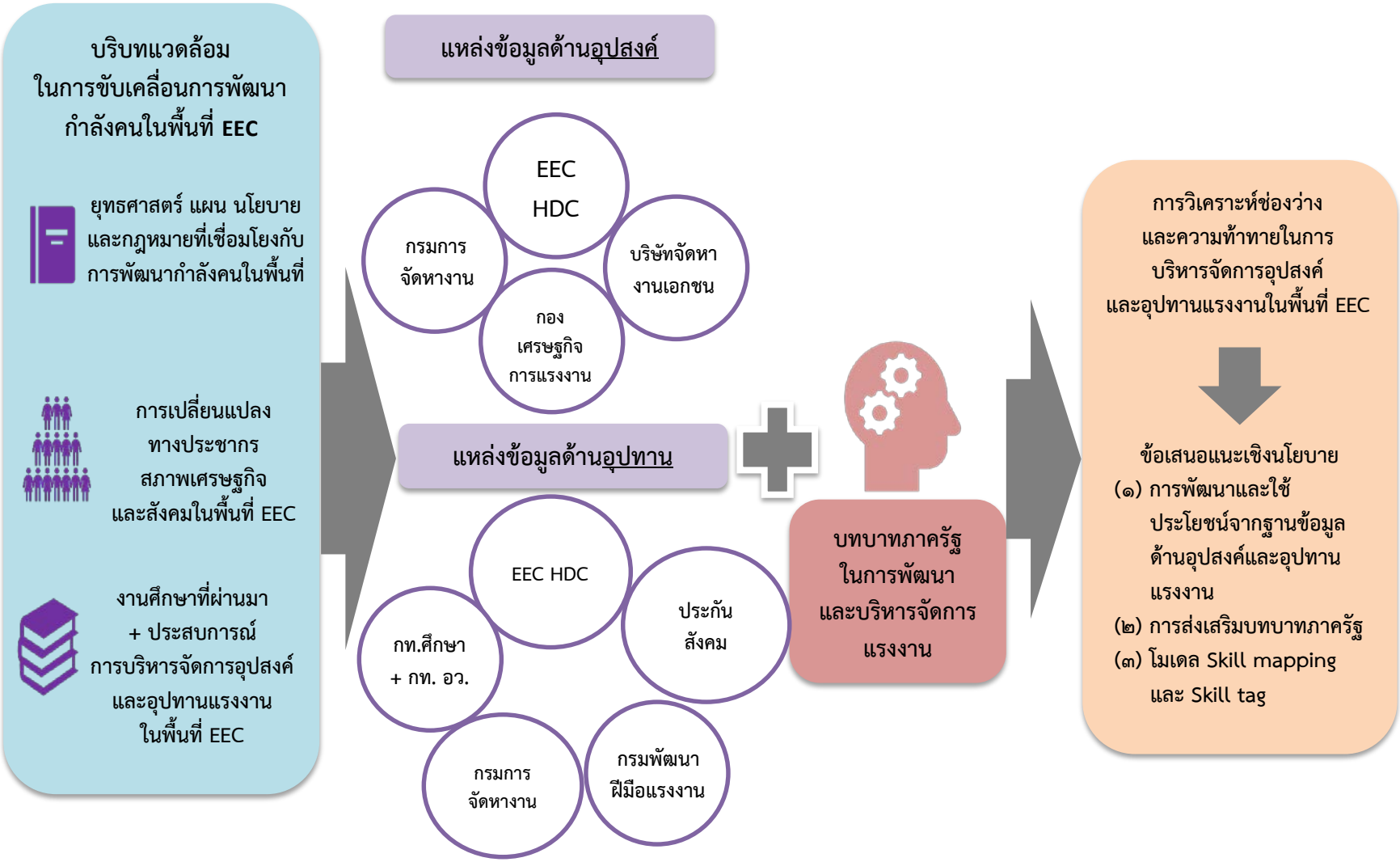
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ช่องว่างในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานในพื้นที่ และความท้าทายในอนาคต ประกอบด้วย (๑) การวิเคราะห์และสรุปความท้าทายเกี่ยวกับฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC (๒) การวิเคราะห์และสรุปข้อท้าทายด้านบทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC และ (๓) การวิเคราะห์ประสบการณ์การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภาคเอกชน (จากการศึกษาดูงานจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง)

บทที่ ๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem ให้เป็นฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประโยชน์ด้านการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานได้อย่างครบวงจร (๒) การส่งเสริมบทบาทภาครัฐเพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในพื้นที่ EEC รวมถึงดูแลกลุ่มแรงงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่อุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC และ (๓) การนำเสนอโมเดล Skill tag

ขั้นตอนที่ ๕ การจัดประชุมนำเสนอผลการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

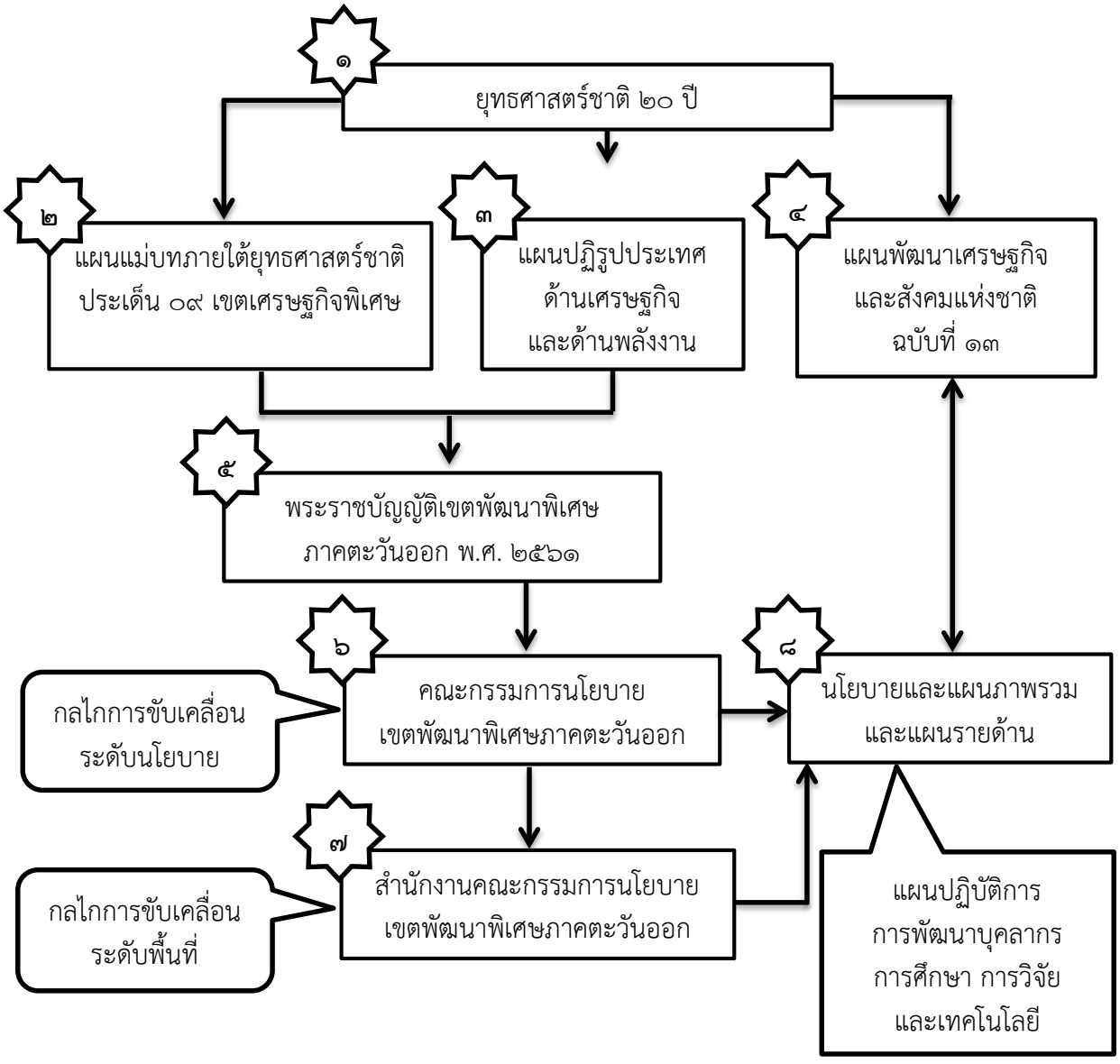
แผนภาพที่ ๑ - ๑ กรอบการจัดทำรายงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



บทที่ ๒
เอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกลไกการบริหารจัดการ

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นโครงการที่มีเป้าหมายหลักในการต่อยอดการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (eastern seaboard) ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๐๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) โดยคลอบคลุมการพัฒนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดในภาคตะวันออกประกอบด้วย จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี โดยมีผังความเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติสู่การขับเคลื่อนระดับพื้นที่ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ - ๑ ผังความเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติสู่การขับเคลื่อนระดับพื้นที่

๑) <u>ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</u> กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ ว่าประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวไว้ ๖ ประเด็น ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการสร้างความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาคเศรษฐกิจ คือ **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศไทยในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต มีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทางหลัก คือ (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๓) การสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว **(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก** และ (๕) การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ซึ่งภายใต้แนวทางหลักที่ (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก กำหนด**แนวทางย่อยที่ ๔.๔.๒ คือ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ** ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน และแก้ปัญหาความมั่นคงบริเวณชายแดน โดยการพัฒนา**เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**ให้มีความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานที่จะทำให้ไทยเป็นศูนย์กลางทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและนวัตกรรม พัฒนาเมืองและส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจตะวันตก เพื่อเชื่อมต่อกับการพัฒนาภาคตะวันออกและภาคอื่น ๆ ตลอดจนเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ทั้งด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว โดยคำนึงถึงจุดเด่นของแต่ละพื้นที่และการเสริมซึ่งกันและกันกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมทั้งการจัดผังเมือง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ **การอำนวยความสะดวกทางด้านการลงทุน** ทั้งในด้านข้อมูล **แรงงาน** และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีมูลค่าเพิ่มสูง โดยตระหนักถึงความยั่งยืน

๒) <u>แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๐๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ</u> เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้มีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมแผนแม่บทฯ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความจำเป็นของประเทศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ภายหลังการพัฒนาพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทยทั้ง ๓ เขต (เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ และเขตพัฒนาพิเศษชายแดน) ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๐๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) พบว่าทั้ง ๓ เขตเศรษฐกิจพิเศษมีมูลค่าการลงทุน ๙๗๔,๒๒๗ ล้านบาท จากการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุนรวมทั้งสิ้น ๑,๘๕๐ โครงการ โดยเป็นการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นส่วนมาก อีกทั้งการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ภาคใต้ที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น เป็นผลให้ภาพรวมของการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษยังเติบโตได้อย่างไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมด ถึงแม้อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดในปี ๒๕๖๒ จะเพิ่มขึ้นจาก ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๑.๔๒ และเป็นสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั้งหมด

คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘ ในปี ๒๕๖๒ โดยมากกว่าร้อยละ ๖๕ เป็นสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สะท้อนให้เห็นว่าการขยายผลิตภัณฑ์มวลรวมในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดยังคงกระจุกตัวอยู่แค่ในบางพื้นที่ โดยเฉพาะเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ดังนั้น ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละพื้นที่ การส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการลงทุน ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการยกระดับศักยภาพ และทักษะฝีมือแรงงานให้สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ ของเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อผลักดันและเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้ประเทศเป็นประตูการค้าของภูมิภาค ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม จึงได้จัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๐๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้น ซึ่งถือเป็นการต่อยอดและส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่ง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อรองรับความต้องการในการลงทุนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ รวมถึงยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย เป็นการกระจายการพัฒนาในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าในภูมิภาคได้อย่างยั่งยืนต่อไป

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๐๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ กำหนดแผนย่อยไว้ ๓ แผนย่อย ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ แผนย่อยที่ ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตั้งอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยดำเนินการต่อยอดความสำเร็จของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาแล้วอยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และเกิดการสะสมทุนทางเทคโนโลยีให้เพิ่มขึ้นในพื้นที่ รวมทั้งมีการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรที่เข้าร่วมในการดำเนินการ และ ๙ - ๔ มีความเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกมิติทั้งโครงการขนาดใหญ่ โครงการระดับรอง และโครงการของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์จากการลงทุนของภาครัฐและภาคเอกชน

๒.๑) <u>เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อย</u> เพื่อให้เกิดการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นและเพิ่มการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ผ่านการวางจุดยืนของประเทศไทยสำหรับการพัฒนาระยะยาวตอบสนองต่อความท้าทายภายในประเทศและระดับโลก การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด ปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศและกระจายความเจริญออกสู่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขั้นสูงเป็นฐานการสะสมเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกระดับอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงและมีศักยภาพในการแข่งขันสูงให้สอดรับกับบริบทโลกบนฐานกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเมืองอัจฉริยะน่าอยู่และมีความทันสมัยระดับนานาชาติและสามารถประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและยกระดับการพัฒนาแบบก้าวกระโดดเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศไทยในฐานะประตูของภูมิภาคเอเชีย โดยมีตัวชี้วัด ๒ ตัว

ได้แก่ (๑) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เฉลี่ยร้อยละ ๖.๓ ต่อปี ภายในปี ๒๕๘๐ และ (๒) มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐

๒.๒) แนวทางการพัฒนา

๒.๒.๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง และสาธารณูปโภคที่สำคัญ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และต่อยอดโครงสร้างพื้นฐานทุกระบบให้เชื่อมโยงเข้าสู่พื้นที่เศรษฐกิจ เพื่อรองรับความต้องการลงทุน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๒) พัฒนาสนามบินอู่ตะเภาเป็นสนามบินหลักของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับสินค้าและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือมาบตาพุด และท่าเรือสัตหีบ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย

๒.๒.๓) ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ให้สามารถสร้างเทคโนโลยี ได้ด้วยตนเอง และเกิดการสะสมทุนทางเทคโนโลยี ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒.๔) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทั้งเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเชิงนิเวศและอนุรักษ์ เชิงสุขภาพ แหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวิทยาการ แหล่งท่องเที่ยวเพื่อนันทนาการ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวสร้างใหม่ พร้อมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาเส้นทางกิจกรรมท่องเที่ยว จัดพื้นที่เพื่อการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ จัดการพื้นที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการท่องเที่ยวในพื้นที่ ๓ จังหวัดของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๒.๒.๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสำหรับการทำวิจัย ต่อยอดเพื่อขยายผลงานวิจัยไปสู่เชิงพาณิชย์ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้และศูนย์บริการ รวมทั้งจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนและฝึกอบรมต่อยอดโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นแหล่งสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศรวมถึงการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบของภูมิภาคอาเซียน

๒.๒.๖) พัฒนาเมืองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นเมืองอัจฉริยะที่มีความน่าอยู่และทันสมัยระดับนานาชาติเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการลงทุนและเศรษฐกิจสอดคล้องกับนโยบาย ขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๓) แผนปฏิรูปประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ ที่กำหนดเป้าหมายในการเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและการลงทุนของไทยในภูมิภาค ในประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและการลงทุนในภูมิภาค เพื่อผลักดันให้ประเทศอยู่ในห่วงโซ่มูลค่าของโลก ที่มีการสนับสนุนการแสวงหาประโยชน์จากการเปิดเสรีทางการค้าและบริการ การแก้ไขข้อจำกัดและทบทวนรูปแบบและสิทธิประโยชน์ในการจัดตั้งกิจการศูนย์กลางธุรกิจระหว่างประเทศ การปรับปรุงมาตรการทางภาษีให้เทียบเท่าประเทศคู่แข่งและทบทวนสิทธิประโยชน์การลงทุนในทุกเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งเขตพัฒนาพิเศษตะวันออกด้วย

ด้านพลังงาน ได้กำหนดให้มีการพัฒนาปิโตรเลียมระยะที่ ๔ เพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนและสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ (New S-Curve) ผ่านโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

ภาคตะวันออกซึ่งเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายต้องอาศัยการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านปิโตรเคมีในการสร้างฐานการผลิตวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมใหม่ด้วย ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม แผนปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดให้มีการปฏิรูประบบการบริหารจัดการเขตควบคุมมลพิษ กรณีเขตควบคุมมลพิษมาบตาพุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกอีกด้วย

๔) <u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับที่ ๑๓</u> ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีดังนี้

๔.๑) <u>บริบทการพัฒนาประเทศ</u>

<u>มิติด้านเศรษฐกิจ</u> มุ่งเป้าในการเร่งพัฒนาภาคการผลิตและบริการเป้าหมายรายสาขาที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ ๑) การผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ๒) การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน ๓) อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ๔) ศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ๕) ประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และ ๖) ศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

<u>มิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์</u> ในส่วนของการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด ขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มีระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและ ๑๒ ทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรมที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม

๔.๒) <u>เป้าหมายหลักของการพัฒนา</u> แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา ๕ ประการ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๒ ประการ ได้แก่ (๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และ (๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ซึ่งมุ่งเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น

๔.๓) <u>หมุดหมายการพัฒนา</u> แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมุดหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่

๔.๓.๑) <u>หมุดหมายที่ ๓ ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า</u> เป้าหมายหลักของหมุดหมายนี้ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน ทั้ง ๓ เป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ที่มุ่งเน้นผลักดันการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ ส่งเสริมเทคโนโลยีและพัฒนาอุตสาหกรรมระบบกักเก็บพลังงาน ส่งเสริมการลงทุนที่เน้นการวิจัยและพัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมทั้งสนับสนุนให้อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับมาตรฐานสากล และยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาศักยภาพ

และทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยวัยแรงงานมุ่งเน้นยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หมุดหมายนี้มี ๑๑ กลยุทธ์ การดำเนินการแต่ละกลยุทธ์ช่วยหนุนเสริมให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเดินไปตามแผน เช่น กลยุทธ์ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 5G/AI มาใช้ในการบริหารจัดการการผลิต หรือกลยุทธ์ส่งเสริมการดัดแปลงยานยนต์ไฟฟ้าในรถเก่า หรือกลยุทธ์ส่งเสริมให้ผู้ผลิตยานยนต์/ชิ้นส่วนยานยนต์ใช้โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของภาครัฐที่สร้างขึ้น เช่น ศูนย์ทดสอบยานยนต์และยางล้อแห่งชาติและห้องปฏิบัติการทดสอบแบตเตอรี่ ซึ่งอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา (พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า หรือกลยุทธ์ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เป็นต้น

๔.๓.๒) <u>หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค</u> เป้าหมายหลักของหมุดหมายนี้ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม และ ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน ทั้ง ๓ เป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นการต่างประเทศ ในการขยายความร่วมมือในด้านเศรษฐกิจ การค้า การคมนาคม และทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีนานาชาติ โดยเฉพาะในกลุ่มอนุภูมิภาคและภูมิภาคเอเชีย ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ๑) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคตที่เติบโต ๒) ประเด็นโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัลที่มุ่งเน้นยกระดับผลิตภาพของภาคการผลิตและบริการ และประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายนี้มี ๓ กลยุทธ์ การดำเนินการแต่ละกลยุทธ์ช่วยหนุนเสริมให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเดินไปตามแผน เช่น กลยุทธ์พัฒนาระบบคมนาคมและโลจิสติกส์ให้เชื่อมโยงไร้รอยต่อตั้งแต่ระดับภูมิภาค อนุภูมิภาค และชายแดน และเชื่อมโยงกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและเขตเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว หรือกลยุทธ์พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการขนส่งทางลำน้ำและชายฝั่ง โดยให้ความสำคัญกับการเดินเรือในแม่น้ำสายสำคัญสู่ท่าเรือแหลมฉบัง หรือกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน เป็นต้น

๔.๓.๓) <u>หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน</u> เป้าหมายหลักของหมุดหมายนี้ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และ ๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทใหม่ ทั้ง ๓ เป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นความพร้อมรับมือภัยคุกคาม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๑) ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ที่มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคตที่เติบโต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม ในประเด็นการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายนี้มี ๓ กลยุทธ์ การดำเนินการแต่ละกลยุทธ์ช่วยหนุนเสริมให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเดินไปตามแผน เช่น กลยุทธ์ดึงดูดให้ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของโลกลงทุนในอุตสาหกรรมที่จะเอื้อให้เกิด

ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไทยตลอดห่วงโซ่อุปทาน หรือกลยุทธ์พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ

๔.๓.๔) <u>หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตอย่างยั่งยืน</u> เป้าหมายหลักของหมุดหมายนี้ประกอบด้วย ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ทั้ง ๕ เป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นการกระจายศูนย์กลางความเจริญ เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรสิ่งแวดล้อม ในประเด็นการใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล หมุดหมายนี้มี ๔ กลยุทธ์ การดำเนินการแต่ละกลยุทธ์ช่วยหนุนเสริมให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเดินไปตามแผน เช่น กลยุทธ์พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาภาคการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นเครื่องมือสำคัญให้เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อเป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง โดยส่งเสริมการลงทุนและการจ้างงานในพื้นที่ รวมทั้งมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง หรือกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรการศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพเพียงพอและปรับตัวได้ทันต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในพื้นที่ เป็นต้น

๔.๓.๕) <u>หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</u> เป้าหมายหลักของหมุดหมายนี้ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และ ๒) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ทั้ง ๒ เป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทุกมิติ การกระจายศูนย์กลางความเจริญ การเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน หมุดหมายนี้มี ๔ กลยุทธ์ การดำเนินการแต่ละกลยุทธ์ช่วยหนุนเสริมให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเดินไปตามแผน เช่น กลยุทธ์การยกระดับการอาชีวะศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามความต้องการของตลาดงาน มีงานทำ และมีรายได้ตามสมรรถนะ หรือกลยุทธ์พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต หรือกลยุทธ์พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง หรือกลยุทธ์กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน หรือกลยุทธ์สร้างกลไกระดับชาติเพื่อรวบรวมกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง

๕) <u>พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑</u> จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๐๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีเล็งเห็นว่าภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพ ทางเศรษฐกิจสูง หากมีการพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและโดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนา อย่างยั่งยืนแล้วจะทำให้การใช้ที่ดินในภาคตะวันออกเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่ ได้อย่างแท้จริง ทั้งยังจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้มีการประกอบพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทันสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการเกษตรกรรมดั้งเดิม ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในพื้นที่ดังกล่าว แต่กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทางดังกล่าว ไม่มีการวางแผนการบริหารพื้นที่แบบองค์รวม การพัฒนาด้านต่าง ๆ จึงเป็นไปอย่างแยกส่วนและกระจัดกระจาย ผลของการขาดการบูรณาการดังกล่าวทำให้ไม่สามารถพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งการจัดทำระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ยังขาดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน กรณีจึงสมควรกำหนดให้ภาคตะวันออกเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินในพื้นที่ชัดเจนแน่นอนโดยเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการบูรณาการการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันทั้งในและนอกเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยและการประกอบกิจการ มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเป็นการเฉพาะ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ในวันถัดไป เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการไว้ในมาตรา ๖ จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย (๑) พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (๒) จัดให้มีการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรเพื่อลดอุปสรรคและต้นทุนในการประกอบกิจการ (๓) จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์ (๔) กำหนดการใช้ประโยชน์ในที่ดินอย่างเหมาะสมกับสภาพและศักยภาพของพื้นที่โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ (๕) พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่างสะดวก ปลอดภัย เข้าถึงได้โดยถ้วนหน้าและการประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้างต้น มาตรา ๗ ได้กำหนดให้รัฐจัดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการใน ๕ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีความน่าอยู่และทันสมัยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน และพัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร ระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคมและขนส่ง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบการส่งเสริมนวัตกรรม ระบบพลังงานที่มีความมั่นคง ระบบการบริหารจัดการน้ำ ระบบการควบคุมและขจัดมลภาวะ ระบบการผลิตสินค้าและการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการอื่นใดที่จำเป็นต่อการพัฒนาเขตพิเศษภาคตะวันออก

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการทั้งในและต่างประเทศเข้ามาประกอบอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ และกิจการที่เกี่ยวเนื่องในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดจนให้มีการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญจากผู้ประกอบกิจการ สถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิจัยที่มีศักยภาพสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๓) จัดสรรงบประมาณ จัดหาแหล่งเงินที่เหมาะสมและจำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านอื่นเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(๔) สร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการประกอบกิจการและการอยู่อาศัย โดยลดขั้นตอนในการประกอบธุรกิจให้มีความสะดวกรวดเร็ว มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล เช่น สถานศึกษา สถานพยาบาล สวนสาธารณะ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการเงินไทยและต่างประเทศในการให้บริการทางการเงินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีข้อจำกัดเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการรักษาเสถียรภาพของระบบการเงินและระบบเศรษฐกิจของประเทศ

การบริหารจัดการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตามพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้มีกลไกการขับเคลื่อน ๒ ระดับ ประกอบด้วยระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และระดับปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และหน่วยงานรองลงไปอีกหลายหน่วยงาน

๖) <u>คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก</u> มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้คณะกรรมการฯ ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ประธานกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสมาคมธนาคารไทย เป็นกรรมการ และมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ แก่การกำหนดนโยบายและการดำเนินการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการโดยมีเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นกรรมการและเลขานุการ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(๒) ให้ความเห็นชอบแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แผนการใช้ประโยชน์ในที่ดินในภาพรวม แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค แผนการดำเนินงาน และแผนการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรภายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(๓) ให้ความเห็นชอบแผนผังการใช้ประโยชน์ในที่ดินและแผนผังการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

(๔) ประกาศกำหนดพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษและสิทธิประโยชน์ที่จะให้แก่ผู้ประกอบกิจการในเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษแต่ละแห่ง

(๕) อนุมัติแผนงาน โครงการ และงบประมาณในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(๖) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร่วมลงทุนกับเอกชนหรือให้เอกชนเป็นผู้ลงทุน

(๗) ออกระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๘) พิจารณาอนุมัติ อนุญาต ให้สิทธิ หรือให้สัมปทานตามมาตรา ๓๗

(๙) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของเลขาธิการตามมาตรา ๔๔ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยกรรมการนโยบายตามมาตรา ๑๐ (๔) และ (๖) ประเภทละหนึ่งคน

(๑๐) แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการนโยบายมอบหมาย

(๑๑) กำกับดูแลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและออกระเบียบและข้อบังคับให้สำนักงานปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๗) <u>สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก</u> เป็นกลไกการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติในพื้นที่ เป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบาย มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

(๑) รับผิดชอบในงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการนโยบาย

(๒) เสนอแนะคณะกรรมการนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบเบื้องต้นจากการกำหนดและการดำเนินการตามนโยบาย แผน และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมตลอดทั้งแนวทางหรือมาตรการป้องกัน แก้ไข หรือเยียวยาผลกระทบดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย

(๔) กำกับ ติดตาม และรายงานความคืบหน้าในการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต่อคณะกรรมการนโยบายอย่างน้อยทุกสามเดือน

(๕) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ

(๖) ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นไปตามนโยบาย แผน และมาตรการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

(๗) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการกำหนดเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

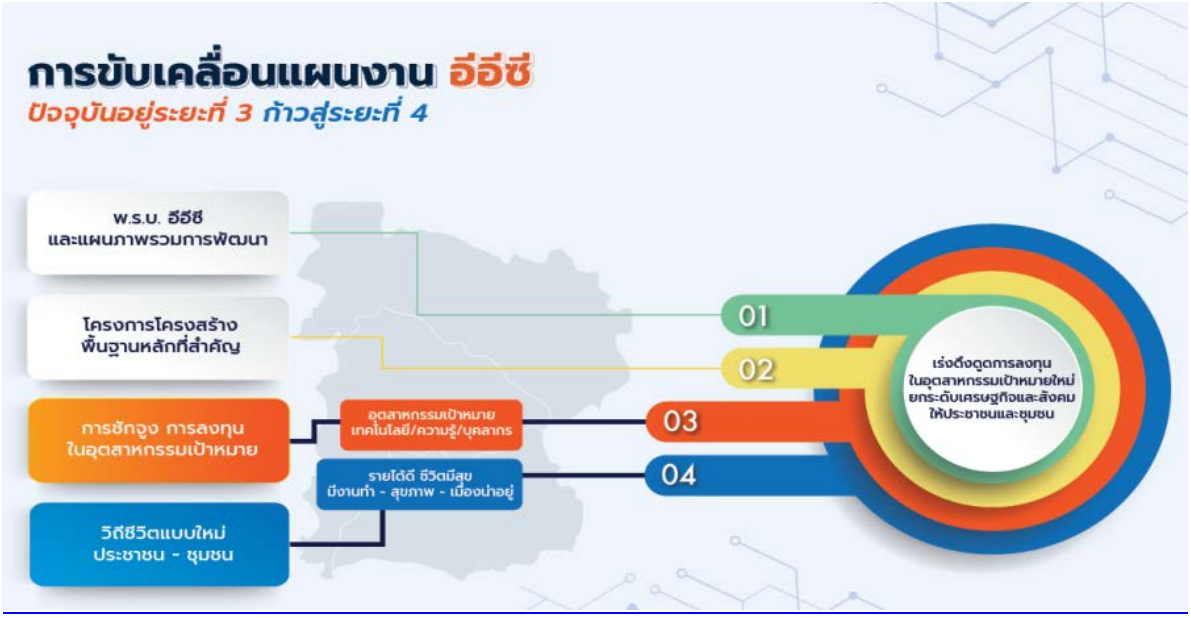
(๘) ลงทุนหรือร่วมลงทุนกับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการประกอบกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

(๙) ตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดเพื่อประกอบกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

(๑๐) กู้ยืมเงินเพื่อใช้จ่ายในกิจการของสำนักงาน

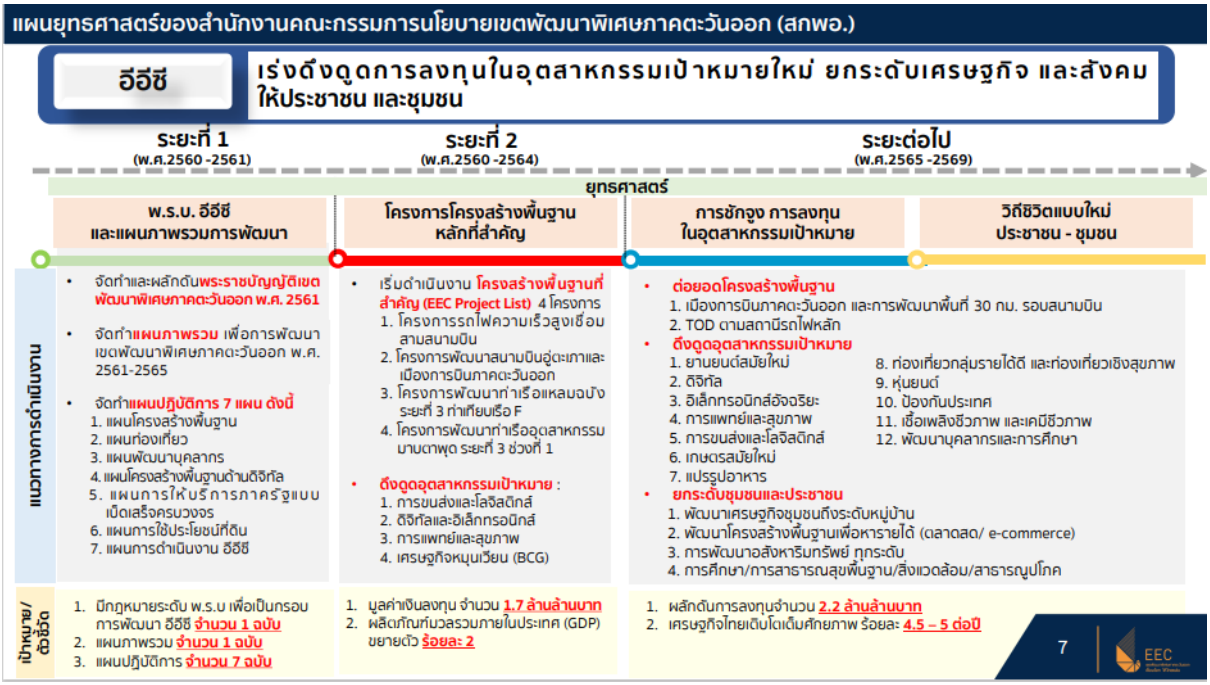
(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการนโยบายมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีเป้าหมายการขับเคลื่อน ๔ ระยะ ประกอบด้วย *ระยะที่ ๑* การจัดทำกฎหมายและแผนภาพรวมการพัฒนา เพื่อเร่งดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนและชุมชน *ระยะที่ ๒* พัฒนาโครงการโครงสร้างพื้นฐานหลักที่สำคัญ *ระยะที่ ๓* การชักจูง การลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และ*ระยะที่ ๔* การสร้างวิถีชีวิตแบบใหม่ให้ประชาชนมีรายได้ดี ชีวิตมีสุข มีงานทำ สุขภาพ และเมืองน่าอยู่



แผนภาพที่ ๒ - ๒ เป้าหมายการขับเคลื่อนแผนงานพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๔ ระยะ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ประเด็น ประกอบด้วย การฟื้นฟูอาชีพและธุรกิจของประชาชนในอีอีซีที่ได้รับผลกระทบจากโควิด การลงทุนเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่พื้นฐานด้วยโครงการพัฒนาร่วมกับชุมชน การผลักดันการลงทุน ๒.๒ ล้านล้านบาทใน ๕ ปีข้างหน้า การดำเนินภารกิจใหม่เพื่อการพัฒนาอีอีซีในระยะยาว และการบริหารจัดการองค์กร โดยมีเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒ - ๓ แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ ๒ - ๑ แสดงเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
การฟื้นฟูอาชีพและธุรกิจของประชาชนในอีอีซีที่ได้รับผลกระทบจากโควิด	ชุมชนและวิสาหกิจฟื้นตัวจากการได้รับผลกระทบโควิด-๑๙
การลงทุนเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่พื้นฐานด้วยโครงการพัฒนาร่วมกับชุมชน	เกิดการพัฒนาต้นแบบพื้นที่และชุมชน
	วิสาหกิจชุมชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อเพิ่มศักยภาพสินค้าและบริการได้อย่างมีเสถียรภาพ
การผลักดันการลงทุน ๒.๒ ล้านล้านบาท ใน ๕ ปีข้างหน้า	เกิดการลงทุนจริงจากภาคเอกชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลัก
	ขยายโครงข่ายจุดเชื่อมต่อการลงทุนระดับภูมิภาค
	เกิดการลงทุนอุตสาหกรรมเป้าหมายภายใต้แนวคิด BCG
	เกิดต้นแบบการบริหารจัดการขยะครบวงจร
	เครือข่ายชุมชนมีส่วนร่วมดูแลพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน
	เกิดสิทธิประโยชน์ในเขตกิจการพิเศษจูงใจนักลงทุน
	บุคลากรมีศักยภาพตามความต้องการ พร้อมรองรับการลงทุน
	สร้างการรับรู้เกี่ยวกับพื้นที่อีอีซีในเวทีโลก
ดำเนินภารกิจใหม่เพื่อพัฒนาระยะยาว	เกิดพื้นที่การลงทุนใหม่ที่ทันสมัย พร้อมอำนวยความสะดวกนักลงทุน
การบริหารจัดการองค์กร	องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาระบบบริหารสู่การเป็น Smart Office

งบประมาณ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๔๑๔.๖๐๓๑ ล้านบาท จำแนกเป็น ค่าใช้จ่ายบุคลากร จำนวน ๑๘๐.๗๘๑๘ ล้านบาท ค่าใช้จ่ายในการบริหารสำนักงาน จำนวน ๗๒.๕๖๓๓ ล้านบาท และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางแผนบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๑๖๑.๒๕๘๐ ล้านบาท โดยมีแผนการดำเนินการ ประกอบด้วย (๑) การผลักดันการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ๓๖.๗๓๐ ล้านบาท (๒) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ สิ่งแวดล้อมเมือง และสาธารณสุข ๔.๒๑๓๒ ล้านบาท (๓) การผลักดันการลงทุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๒๗.๘๑๔๘ ล้านบาท (๔) การสร้างการมีส่วนร่วมและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ๗.๕ ล้านบาท

๘) <u>นโยบาย แผนภาพรวม แผนรายด้าน</u> แผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นแผนภาพรวม ประกอบด้วยแผนรายด้าน ได้แก่ แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล แผนปฏิบัติการการพัฒนาศูนย์กลางธุรกิจและศูนย์กลางการเงิน แผนปฏิบัติการการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี ซึ่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ได้เห็นชอบกรอบแผนพัฒนาพื้นที่ฯ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ สรุปสาระสำคัญแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้ดังนี้

๘.๑) เป้าหมายของแผน แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ <u>*ระยะเร่งด่วน*</u> ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

- เร่งผลิตครูหรือวิทยากรต้นแบบในอุตสาหกรรมเป้าหมายอย่างน้อย ๑๕๐ คน
- เด็กและเยาวชนได้รับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ หุ่นยนต์ ระบบอัตโนมัติ และระบบสารสนเทศ จำนวนอย่างน้อย ๔๐,๐๐๐ คน
- เกษตรกรอย่างน้อย ๑๐,๐๐๐ ราย ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่

<u>ระยะปานกลาง</u> ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

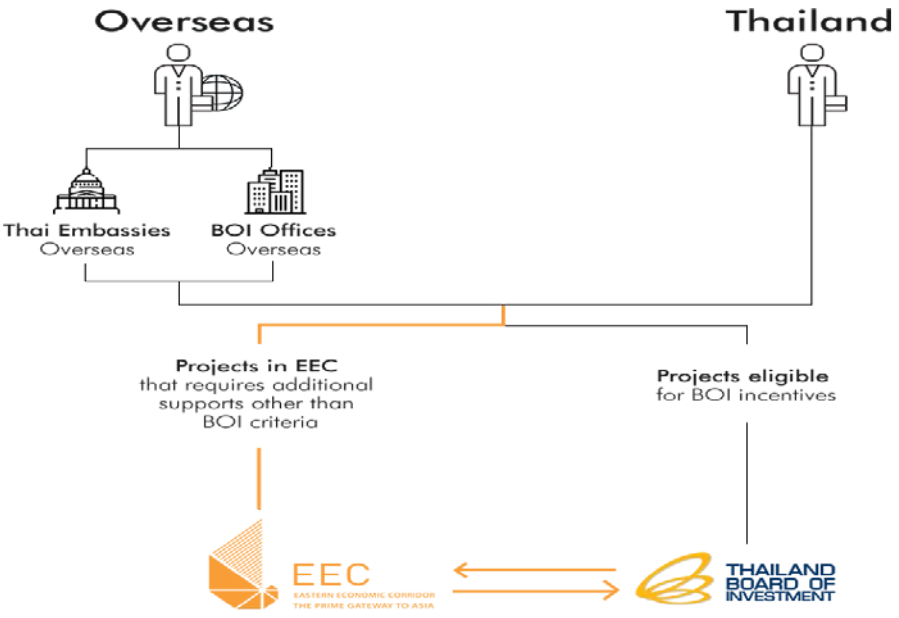
- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ และศูนย์บริการ อย่างน้อย ๑๐ ศูนย์
- จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน และฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๖๐ หลักสูตร
- อบรมบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนผ่านการอบรมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า ๔๒,๐๐๐ คน
- เด็ก เยาวชน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ทักษะการประกอบอาชีพใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และเข้าค่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากกว่า ๘,๐๐๐ คน
- จัดทุนการศึกษาระดับปริญญาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่น้อยกว่า ๔๔๐ ทุน
- ผลิตกำลังคนอาชีวะรองรับ EEC ปีละประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน
- กำลังแรงงานระดับปริญญาด้านรถยนต์ไฟฟ้าและหุ่นยนต์อุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓๕๐ คนต่อปี
- ร่วมลงทุนกับบริษัทการบินชั้นนำ ฝึกอบรมนักบินและบุคลากรด้านนักบินไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ คน/ปี และช่างซ่อมเครื่องบินเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๕๐๐ คนต่อปี

๘.๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะสั้น มี ๒ แนวทางย่อย คือ ๑) การพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับฝึกอบรมครูผู้สอน ปรับหลักสูตรในสองปีสุดท้ายของการศึกษาและ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานที่ต้องการเพิ่มทักษะการทำงาน ในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว จัดทำมาตรฐานวิชาชีพและการรับรองมาตรฐาน/คุณภาพวิชาชีพที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Skill Sets & Competencies) และจัดให้มีห้องทดลองปฏิบัติการระดับกลางเพื่อใช้ในการฝึกอบรมแรงงาน และ ๒) การพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดเตรียมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตั้งแต่ระดับเด็กและเยาวชนเป็นต้นไป และระยะปานกลาง มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย แบ่งออกเป็นกลุ่มที่ไม่จำเป็นต้องใช้ปริญญาในการประกอบวิชาชีพร้อยละ ๗๐ ของกำลังแรงงาน และกลุ่มที่จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในขั้นสูงร้อยละ ๓๐ ของกำลังแรงงาน ดำเนินการปรับการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก เพื่อให้ได้คนที่เก่งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้น รูปแบบของการฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงานจริง ให้สามารถใช้เทคโนโลยีในทุกรูปแบบเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงานของตนเองได้

๘.๓) แนวทางการส่งเสริมการวิจัยและเทคโนโลยี ประกอบด้วยอย่างน้อย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) นักวิจัย/ผู้ประกอบการ/แหล่งเงินทุน ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ห้องปฏิบัติการ/ห้องทดลอง) และหน่วยงานสนับสนุน ๓) ระบบสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์ ๔) การตลาด

๒.๒ ความเชื่อมโยงของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกับภาคธุรกิจ

ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้จัดทำคู่มือการประกอบธุรกิจในประเทศไทยให้กับสถานประกอบการหรือผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้จัดทำรายการประมาณการค่าใช้จ่ายในการทำธุรกิจในประเทศเพื่อประกอบการพิจารณา โดยร่วมกับ BOI Thailand Board of Investment)



แผนภาพที่ ๒ - ๔ ความเชื่อมโยงของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกับภาคธุรกิจ

นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมการลงทุนการเศรษฐกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้มีการกำหนดให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม โดยจำแนกตามประเภทธุรกิจออกเป็น ๓ ประเภท ประกอบด้วย ประเภท A1 เป็นอุตสาหกรรมฐานความรู้ เน้นการออกแบบ การทำวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเภท A2 กิจการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ และกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม แต่มีการลงทุนในประเทศน้อยหรือยังไม่มีการลงทุน และประเภท A3 กิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และประเภทกิจการหมวด ๘ คือ การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้แก่ กิจการพัฒนา Biotechnology Nanotechnology Advanced Material Technology และ Digital Technology โดยมีฐานการผลิตอยู่บ้างเล็กน้อย โดยมีสิทธิประโยชน์ ดังนี้

ตารางที่ ๒ - ๒ แสดงสิทธิประโยชน์ทางการลงทุนตามประเภทกิจการ

รายละเอียด	สิทธิประโยชน์	ประเภทกิจการ			
		หมวด ๘	A1	A2	A3
๑. สิทธิประโยชน์พื้นฐาน	ยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	๑๐ ปี	๘ ปี	๘ ปี	๕ ปี
๒. กรณีโครงการมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล	๒ ปี			
	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ร้อยละ ๕๐		๓ ปี	๓ ปี	๓ ปี
๓. กรณีโครงการมีที่ตั้งใน EECi EECa EECd และ EECmd	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล	๑ ปี			
	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ร้อยละ ๕๐		๒ ปี	๒ ปี	๒ ปี
๔. กรณีโครงการมีที่ตั้งในนิคมหรือเขตอุตสาหกรรม	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล	๑ ปี			๑ ปี
	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ร้อยละ ๕๐				

๒.๓ ประชากรศาสตร์และเศรษฐกิจในพื้นที่

การพึ่งพาแรงงานย้ายถิ่นของพื้นที่ EEC

ข้อมูลการย้ายถิ่นเข้าพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของประชากรไทยในช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ พบว่า ผู้ย้ายถิ่นเข้าพื้นที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากประมาณ ๔.๓๔ หมื่นคนในปี ๒๕๖๐ เป็น ๒.๖๒ แสนคนในปี ๒๕๖๓ โดยส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นของประชากรที่เคยอยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือการย้ายถิ่นภายในภูมิภาค และมีบางส่วนเป็นผู้ย้ายถิ่นข้ามภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ โดยที่เกือบครึ่งหนึ่งเป็นการย้ายถิ่นในช่วง ๑ ปีด้วยเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (หางานทำ ต้องการเปลี่ยนงาน ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น และหน้าที่การงาน)

พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องพึ่งพาการย้ายถิ่นของแรงงานจากภูมิภาคอื่นของประเทศไทยในระดับสูง กล่าวคือ ข้อมูลสถานที่เกิดของประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๕๙ ปี) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกชี้ให้เห็นว่า ประชากรวัยแรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นผู้ย้ายถิ่นข้ามภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ โดยมีเพียง ๑ ใน ๔ ของประชากรวัยแรงงานในพื้นที่ที่เป็นผู้ที่เกิดในพื้นที่และยังทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แต่สัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่มีภูมิลำเนา

นอกพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกยังคงมีแนวโน้มคงที่ เนื่องจากโอกาสในตลาดแรงงานของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มิได้เพียงแค่ดึงดูดให้ประชากรวัยแรงงงานในภูมิภาคอื่น ๆ ย้ายเข้ามาในพื้นที่ แต่ยังดึงดูดให้ประชากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกย้ายถิ่นเข้ามารับโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยเช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๒ - ๓ การย้ายถิ่นเข้ามาในเขตพื้นที่ EEC ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา

	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา	๔๓,๔๖๑	๓๑,๔๖๒	๒๙,๕๙๔	๒๖๒,๒๒๔
- การย้ายถิ่นมาจากในพื้นที่ EEC	๓๑,๗๒๐	๒๐,๒๒๑	๒๒,๓๖๑	๑๘๙,๘๘๑
	๗๒.๙๘%	๖๔.๒๗%	๕.๕๖%	๗๒.๔๑%
- การย้ายถิ่นมาจากนอกพื้นที่ EEC	๑๑,๗๔๑	๑๑,๒๔๑	๗,๒๓๓	๗๒,๓๔๓
	๒๗.๐๒%	๓๕.๗๓%	๒๔.๔๔%	๒๗.๕๙%
- การย้ายเข้ามาในพื้นที่ EEC ด้วยเหตุผลการทำงาน	๒๕,๓๕๓	๒๔,๒๕๔	๑๒,๙๖๕	๑๓๒,๙๖๐
	๔๓.๘๑%	๔๓.๘๑%	๔๓.๘๑%	๔๓.๘๑%
ร้อยละประชากรวัยแรงงานผู้ที่มีภูมิลำเนานอกพื้นที่ EEC	๒๔.๔๑	๒๙.๙๗	๒๙.๒๕	๒๖.๔๐

ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ/คำนวณโดย ดร. ธนานนท์ บัวทอง

สำหรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาด้วยเหตุผลการทำงาน ประมาณ ๓ ใน ๔ เป็นผู้ชาย และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเกือบทั้งหมดย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในสถานประกอบกิจการของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ ๒ - ๔ คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในเขตพื้นที่ EEC ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาด้วยเหตุผลการทำงาน

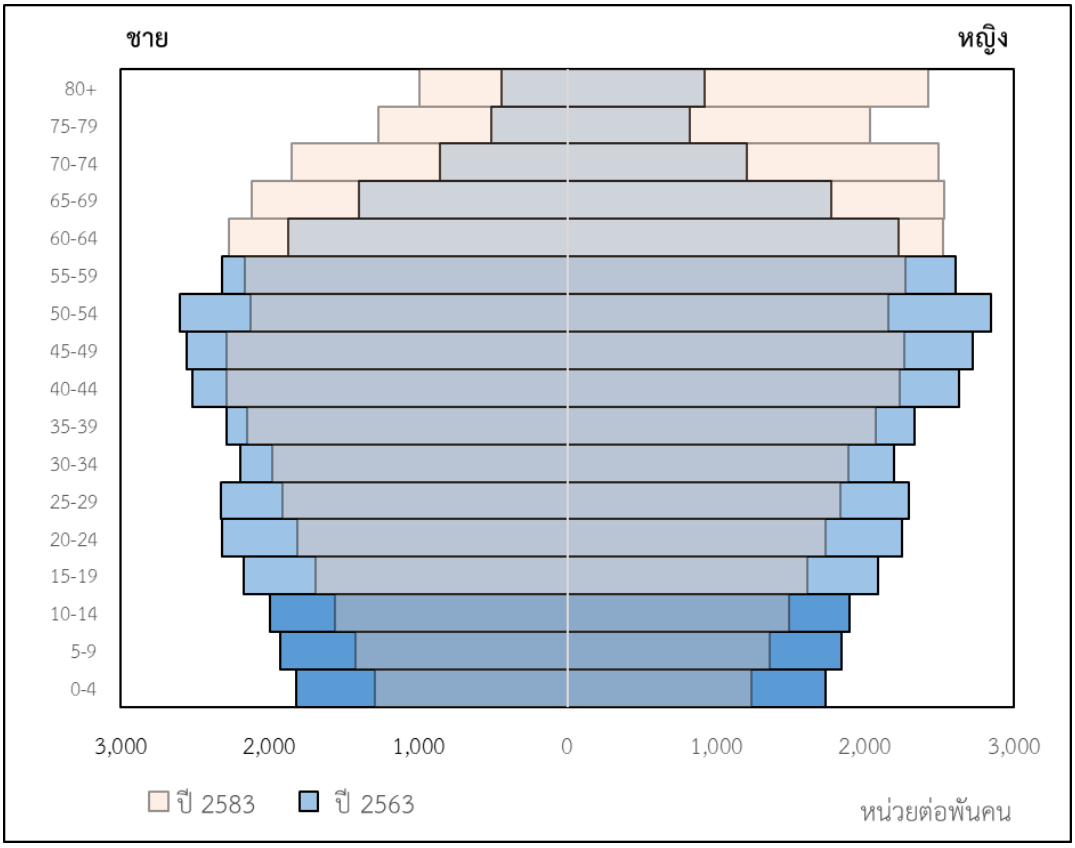
ปี	% ผู้ชาย	% ไม่เกินประถมศึกษา	% มัธยมต้นและมัธยมปลาย	% ลูกจ้างเอกชน
๒๕๖๐	๗๔.๒๕	๔.๒๓	๖๒.๖๐	๘๒.๒๖
๒๕๖๑	๗๑.๔๖	๕๙.๑๗	๓๖.๓๑	๑๐๐.๐๐
๒๕๖๒	๗๓.๑๗	๓๖.๔๗	๓๗.๗๐	๑๐๐.๐๐
๒๕๖๓	๖๑.๓๕	๑๘.๗๗	๕๙.๙๖	๙๒.๗๓

ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ/คำนวณโดย ดร. ธนานนท์ บัวทอง

ในอนาคต การต้องพึ่งพาแรงงานย้ายถิ่นจากภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทยมายังพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอาจเป็นประเด็นท้าทาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในภาพรวม กล่าวคือ ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓ (ฉบับปรับปรุง) โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าในปี ๒๕๖๓ ประเทศไทยมีสัดส่วนของประชากรวัยผู้สูงอายุประมาณร้อยละ ๑๔ แต่สัดส่วนดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๒ ในปี ๒๕๘๓ โดยประเทศไทยจะถูกจัดเป็นสังคมผู้สูงอายุขั้นสุด (Super-aged society) หรือสังคมที่มีสัดส่วน

ประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ ๒๐ ของประชากรโดยรวมของประเทศ และในช่วงเวลาดังกล่าวจำนวนและสัดส่วนประชากรวัยแรงงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรในระดับภูมิภาคจะยังคงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศ โดยสัดส่วนประชากรไทยอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกภูมิภาค ในแต่ละภูมิภาคจะมีสัดส่วนประชากรสูงอายุในปี ๒๕๘๓ มากกว่าร้อยละ ๓๐ ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่กรุงเทพมหานครและพื้นที่ปริมณฑล ภาคกลาง และภาคเหนือ รวมทั้งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันเป็นพื้นที่ต้นทางสำคัญของการย้ายถิ่นแรงงานมายังพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แผนภาพที่ ๒ - ๕ ปิรามิดจำนวนประชากรไทย ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๘๓



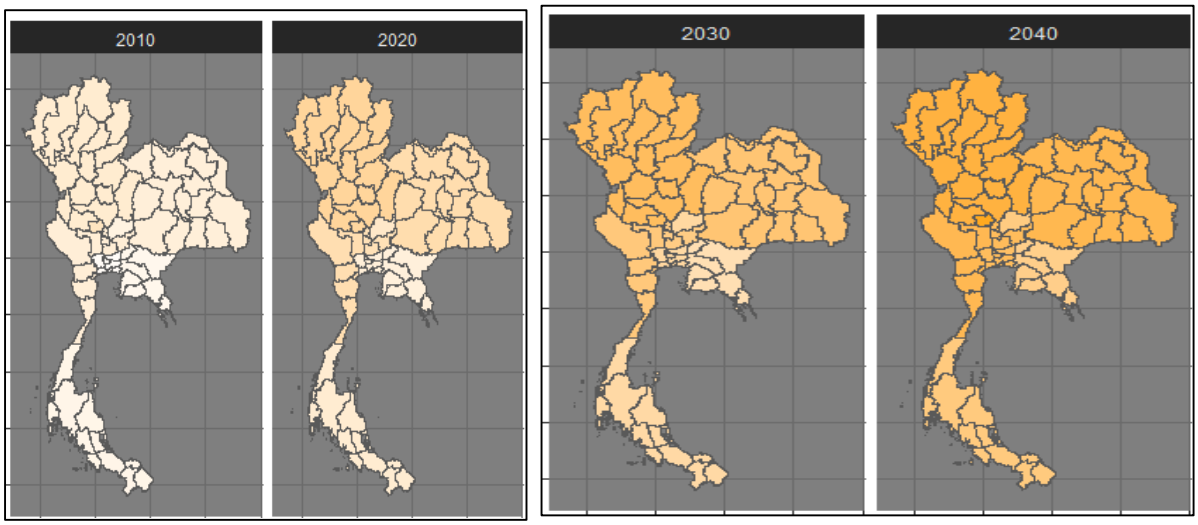
ที่มา : โครงการการทบทวน สังเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุไทย (วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ ๒๕๖๔)

ตารางที่ ๒ - ๕ แสดงสัดส่วนประชากรไทยอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๘๓ จำแนกตามภูมิภาค

สัดส่วนประชากรไทยอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๘๓
กรุงเทพมหานคร	๑๔.๓๓	๓๑.๙๔
ปริมณฑล	๑๔.๔๒	๓๑.๖๘
ภาคกลางส่วนกลาง	๑๙.๑๒	๓๑.๙๓
ภาคตะวันออก	๑๔.๐๖	๒๕.๔๔
ภาคตะวันตก	๑๙.๙๗	๓๓.๑๔
ภาคเหนือ	๒๓.๐๑	๓๕.๒๙
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๒๐.๓๗	๓๓.๓๕
ภาคใต้	๑๕.๓๖	๒๗.๐๖

ที่มา : โครงการการทบทวน สังเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุไทย (วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ ๒๕๖๔)

แผนภาพที่ ๒ - ๖ สัดส่วนประชากรไทยที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปในปี ๒๐๑๐ - ๒๐๔๐ จำแนกตามจังหวัด



ที่มา : โครงการการทบทวน สังเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุไทย (วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ ๒๕๖๔)

๒.๔ ทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การรวบรวมงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุปสงค์ - อุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ประกอบไปด้วยรายงานการศึกษา รายงานการวิจัย และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๙ ผลงาน (ดูรายละเอียดตามตารางด้านล่าง) ซึ่งจากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถสรุปข้อสังเกตที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC ได้ดังนี้

๑. จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความพยายามในการค้นหาตัวเลขอุปสงค์และอุปทานที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดในพื้นที่ EEC ซึ่งเริ่มตั้งแต่ในช่วงก่อนที่จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเฉพาะหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานที่ถือเป็นเจ้าภาพหลักในด้านบริหารจัดการแรงงาน ทำให้จำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ อย่างไรก็ตาม ตัวเลขการประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ของแต่ละงานวิจัย ก็มีผลที่แตกต่างกันออกไปด้วย เนื่องจากการใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) ฐานข้อมูล รวมไปถึงการนิยามความหมายของแรงงานที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ การคาดประมาณอุปสงค์แรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมย่อมขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศในขณะที่ทำการศึกษา ซึ่งจุดตัดที่สำคัญที่ทำให้เห็นถึงการชะลอตัวทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่การปรับทิศทางด้านกำลังแรงงานคือการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ที่ทำให้ในบางกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายต้องการแรงงานในจำนวนลดลง แต่ก็มีความน่าสนใจว่าเป็นเพราะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ด้วยหรือไม่ ที่ทำให้บางกลุ่มอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรเท่านั้นที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น (สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๔)

๒. งานศึกษาส่วนใหญ่นำเสนอไปในทิศทางเดียวกันคือ การบูรณาการการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC โดยจะต้องอาศัย (๑) การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมถึงสร้างความเข้าใจร่วมด้านการพัฒนากำลังคนระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน (๒) มีความจำเป็นที่จะต้องมีระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน และ (๓) จะต้องสร้างกลไกและการเสริมแรงจูงใจทั้งต่อนักศึกษาที่จะก้าวไปเป็นแรงงานในระบบ และสถานประกอบการในการให้การหนุนเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งทั้ง ๓ ด้านนี้ ตรงกับข้อเสนอของธนาคารแห่งประเทศไทย (๒๕๖๔) ที่เรียกว่า “หลัก 3Is” นอกจากนี้ ในงานดังกล่าวยังได้เสนอให้กรณี E-Workforce Ecosystem เป็นการบูรณาการกลไกทั้งเชิงสถาบัน ฐานข้อมูลและกลไกสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังแรงงานในการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยแพลตฟอร์มนี้มุ่งแก้ปัญหาตลาดแรงงานให้มีเอกภาพและไม่แยกส่วน อีกทั้งทำให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันผ่านการร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลในลักษณะ Single Platform ที่ทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ส่งผลทำให้เกิดระบบนิเวศแรงงานที่สอดคล้องกับกลไกตลาด และเป็นการเสริมสร้างให้ระบบเศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างยั่งยืน

๓. การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อรองรับการบริหารจัดการและพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในงานวิจัยส่วนใหญ่เสนอว่าจำเป็นต้องมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานที่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งต้องเป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data system) ที่รวมข้อมูลส่วนบุคคลเอาไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ “แผนที่แรงงาน” แบบ Real-time ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานและการวางแผนแรงงานได้ถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

๔. ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกงาน จากการศึกษาของกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๖๑) ได้สังเคราะห์ไว้ว่าต้องประกอบไปด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑) Logistic Corridor คือการวางจุดยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานนำมาซึ่งการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานในเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนแรงงาน (๒) Value Chain Corridor คือ การเชื่อมโยงแรงงานในพื้นที่ทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ (๓) Cooperation and Partnership Corridor คือ การทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ การบูรณาการระเบียบ กฎหมาย ของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ และ (๔) Economic Corridor เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ ซึ่งเกิดจาก ๓ ปัจจัยข้างต้น อันก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ตลอดจนการพัฒนาแรงงานในพื้นที่พร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

นอกจากนี้ ความสำเร็จของการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับสาขาการผลิตเป้าหมายของประเทศ จะต้องประกอบไปด้วย ๓ เงื่อนไข ได้แก่ ๑) การจัดสรรงบประมาณต้องให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของกิจกรรม แผนงาน โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒) การจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานที่นำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ และ ๓) การบังคับใช้กฎหมายและข้อบังคับจะต้องมีความทันสมัยและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ให้แก่แรงงาน จะต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและโอกาสในการเติบโตทางด้านอาชีพ

๕. การขยายผลของแนวทางการพัฒนากำลังคน EEC Model โดยการศึกษาส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรนำ EEC Model ไปปรับใช้กับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้กำลังแรงงานในพื้นที่ตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการ (Demand Driven) แต่ทั้งนี้ อาจมีความแตกต่างในบริบทเชิงพื้นที่ที่อาจส่งผลทำให้ EEC Model ไม่ประสบผลสำเร็จพื้นที่อื่น ในขณะเดียวกันก็ควรนำกรณีศึกษาและการถอดบทเรียนความสำเร็จของการพัฒนาฝีมือแรงงานในต่างประเทศมาปรับใช้ในพื้นที่ EEC ด้วย

ตารางที่ ๒ - ๖ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอุปสงค์ - อุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
๑. กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน	โครงการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (๒๕๖๐)	ประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า โดยใช้วิธี Exponential Smoothing ฐานข้อมูลในการประมาณการความต้องการแรงงาน ได้แก่ (๑) ข้อมูลนิยามของอุตสาหกรรมเป้าหมายที่กำหนดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม (๒) ข้อมูลนิยามอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เป็นการจัดทำร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (๓) ข้อมูลความต้องการจ้างงาน PMANP ของกระทรวงแรงงาน (๔) ข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (๕) ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๖) ข้อมูลบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI (๗) ข้อมูลการจดทะเบียนโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	ผลการศึกษาในภาพรวมได้นำเสนอว่า จะมีความต้องการจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นจากช่วงที่ทำการศึกษาอีกจำนวน ๑๙๑,๑๑๙ คน โดยกลุ่มแรงงานวุฒิวิชาชีพจะเป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานต้องการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด จำนวน ๘๓,๑๘๓ คน ในขณะที่แรงงานวุฒิปริญญาตรีจะมีความต้องการจ้างงานเพิ่มจำนวน ๖๒,๙๗๙ คน และหากพิจารณาจำนวนการจ้างงานที่จะเพิ่มขึ้นในแต่ละอุตสาหกรรมเป้าหมายในระยะ ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๕๖๐ - ๒๕๗๐) จะพบว่า อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นใน ๑๐ ปีข้างหน้ามากที่สุด โดยจะมีการจ้างงานเพิ่มในกลุ่มดังกล่าว จำนวน ๔๙,๗๙๔ คน
๒. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (๒๕๖๑)	การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กลุ่มตัวอย่างคือ สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนปี ๒๕๖๐ ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	ผลการสำรวจที่สำคัญ ได้แก่ (๑) สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก มีความต้องแรงงานจำนวน ๑๓๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๖

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
		จำนวน ๑๖๔ แห่ง ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา	(๒) ปริมาณของแรงงานที่ต้องการในระดับพื้นที่ พบว่ามีความต้องการแรงงานจำนวน ๑,๗๒๐ คน โดยชลบุรีเป็นพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระยองและฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกรายประเภทกิจการ พบว่า สถานประกอบการในกลุ่มการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกเป็นประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบการในกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง และสถานประกอบกิจการในกลุ่มการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง ตามลำดับ นอกจากนี้ หากพิจารณาตามหมวดหมู่อาชีพจะพบว่า มีความต้องการแรงงานในอาชีพแรงงานในด้านการผลิตแรงงานทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (เครื่องจักรทำสิ่งทอ สิ่งถัก) และช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต ตามลำดับ (๓) ระดับการศึกษาของแรงงานที่ต้องการ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษามากที่สุด (ร้อยละ ๓๘) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า (ร้อยละ ๓๗) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ ๒๕) ตามลำดับ (๔) ทักษะแรงงานที่อุตสาหกรรมเป้าหมายต้องการมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านช่าง (ร้อยละ ๒๔) รองลงมาคือ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ ๒๒) และทักษะด้านการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน (ร้อยละ ๒๐) ตามลำดับ
๓. กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (๒๕๖๑)	(๑) ศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวน และวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานและระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สถานการณ์ด้านแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนและแนวทางการพัฒนา	ผลการศึกษาหลัก มีดังนี้ (๑) ความต้องการแรงงานในภาพรวมของ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จากการศึกษาพบว่า อุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๑๐ ประเภท ต้องการแรงงานที่มีทั้งความรู้และทักษะในวิชาชีพขั้นสูง โดยในปี ๒๕๕๙ - ช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๐ ต้องการแรงงาน

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
		ทักษะฝีมือแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่ระเบียงเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (๒) วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลที่อยู่ ได้แก่ (๒.๑) กำลังแรงงานรวมของจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทราของสำนักงานสถิติและสังคมแห่งชาติ (๒.๒) ผลการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (๒.๓) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (๒.๔) สถิติด้านอุปทานจากหน่วยงานทางการศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (๓) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ/ผู้บริหารในกลุ่ม ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	ในพื้นที่ดังกล่าวประมาณ ๑๒,๒๑๓ คน และคาดการณ์ว่าในปี ๒๕๖๔ กำลังแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายจะเพิ่มขึ้นเป็น ๑๓,๔๗๘ คน (๒) ความต้องการพัฒนากำลังคนและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC สามารถจำแนกออกเป็น ๒ ช่วงเวลา ได้แก่ (๒.๑) ความต้องการแรงงานระหว่างปี ๒๕๕๙ - เมษายน ๒๕๖๐ - กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเดิม (First S-curve) ต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๙,๕๔๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๕ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเดิมที่มีต้องการแรงงานสูงที่สุด จำนวน ๔,๖๑๒ คน รองลงมาคืออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จำนวน ๓,๐๔๓ คน อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน ๑,๒๑๘ คน อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน ๔๐๖ คน และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จำนวน ๒๖๕ คน ตามลำดับ - กลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) ต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๒,๖๖๙ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๕ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด โดยอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพเป็นเป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่มีต้องการแรงงานสูงที่สุด จำนวน ๑,๔๗๙ คน รองลงมาคืออุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ จำนวน ๖๗๗ คน อุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน ๓๘๑ คน และอุตสาหกรรมแพทย์ครบวงจร จำนวน ๑๓๒ คน ตามลำดับ (๒.๒) แนวโน้มความต้องการแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จากการศึกษาคาดการณ์ว่า จำนวนแรงงานที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจะมี

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
			แนวโน้มเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๕ ต่อปี และตลาดแรงงานในพื้นที่ดังกล่าว ยังมีความสามารถในการดูดซับกำลังแรงงานในระดับ ปวส. ได้อีกร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ จำนวนแรงงานอาชีวศึกษาที่ต้องการตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีเป้าหมายรวมทั้งสิ้น ๑๗๕,๕๒๕ คน โดยแรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษามากที่สุด จำนวน ๓๕,๐๒๓ คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ จำนวน ๓๔,๓๑๑ คน และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จำนวน ๓๓,๘๒๐ คน (๓) ในข้อเสนอเชิงนโยบาย มีการเสนอให้จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อประโยชน์ในการวางแผนและวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานในพื้นที่แบบ Real - time รวมถึงเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดตั้งหน่วยงานในนาม “หน่วยงานการจัดการทักษะฝีมือแรงงาน” ให้อยู่ภายใต้ “สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน” หรือ “สถาบันการจัดการด้านอุปทาน” (supply management institution) เพื่อจัดสรรทรัพยากรทางด้านแรงงานทั้งในมิติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมไปถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานเพื่อการวางแผนการพัฒนากำลังคนของประเทศ
๔. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) เสนอต่อสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	โครงการศึกษาการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล (Digital Manpower) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) และการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) (๒๕๖๑)	(๑) สัมภาษณ์หน่วยงานส่งเสริมการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงองค์กรธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ บริษัทชั้นนำด้านการลงทุนและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ตลอดจนสถาบันฝึกอบรมทักษะขั้นสูง (๒) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะจากฐานข้อมูลสำคัญภายในประเทศ ได้แก่	ผลการศึกษาสำคัญ มีดังนี้ (๑) ข้อจำกัดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล คือ โครงสร้างกำลังแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๒,๗๒๓ คน เกือบครึ่งหนึ่งหรือกว่าร้อยละ ๔๙ จบการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับอาชีวะคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๓๔ และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
		สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติ	หรือสูงกว่ามีเพียงร้อยละ ๑๗ เท่านั้น ซึ่งการศึกษานี้สรุปว่ากำลังแรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกยังไม่ได้ทำกิจกรรมทางการผลิตที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นมากนัก (๒) ความท้าทายด้านกำลังคนดิจิทัลของไทย คือ ประเทศไทยมีกำลังแรงงานด้านดิจิทัลปริมาณมาก แต่กำลังแรงงานด้านดิจิทัลที่มีคุณภาพสูงมีน้อย ในภาพรวมของประเทศไทยปี ๒๕๖๐ มีผู้จบการศึกษาในสาขาคอมพิวเตอร์จำนวนมาก แต่สัดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาจากสาขาคอมพิวเตอร์ที่ทำงานด้าน ICT อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์สะสมกว่า ๕๗๐,๐๐๐ คน แต่สัดส่วนของผู้ประกอบอาชีพด้าน ICT มีเพียงร้อยละ ๑๕ เท่านั้น ในขณะที่ทำงานไม่ตรงสายหรือไม่ทำงานด้าน ICT มีมากถึงร้อยละ ๘๑.๓ และว่างงานร้อยละ ๓.๓ สาเหตุที่มีบัณฑิตที่จบการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์จำนวนมากแต่สามารถทำงานได้จริงมีปริมาณน้อย เนื่องจากหลักสูตรสาขาคอมพิวเตอร์ที่เปิดสอนในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในปัจจุบันส่วนใหญ่แล้วไม่ทันสมัยและไม่ปรับปรุงให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง ในบางสาขาวิชาอย่างคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ไม่ได้บรรจุวิชาที่จำเป็นต่อการเป็นนักวิชาชีพ ICT ที่เพียงพอ จึงทำให้บัณฑิตจำนวนมากไม่สามารถประกอบอาชีพในสายอาชีพ ICT ได้
๕. มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน ปี ๒๕๖๒ : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า	การวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยเฉพาะข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม และใช้พื้นที่การศึกษา ๘ พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร	ผลการศึกษาสำคัญเฉพาะในพื้นที่ EEC มีดังนี้ (๑) การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของจำนวนผู้ประกอบการทั้งก่อนและหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ พบว่า ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ พื้นที่ EEC มีสถานประกอบการทั้งสิ้น ๔,๗๔๙ แห่ง ประกอบไปด้วย จังหวัดชลบุรี ๓,๒๕๐ แห่ง จังหวัดระยอง จำนวน

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
	เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว (๒๕๖๓)	สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง	๘๕๙ แห่ง และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๖๔๐ แห่ง ตามลำดับ แต่ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ส่งผลทำให้สถานประกอบการในพื้นที่ ๓ จังหวัดข้างต้นมีจำนวนที่ลดลง โดยเหลือสถานประกอบการเพียง ๒,๔๓๔ แห่ง ประกอบไปด้วย จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑,๓๔๑ แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๕๕๖ แห่ง และจังหวัดระยอง จำนวน ๕๓๔ แห่ง ตามลำดับ (๒) การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งก่อนและหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ พบว่า ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ พื้นที่ EEC มีผู้ประกันตนทั้งสิ้น ๒๐๑,๑๖๖ คน ประกอบไปด้วยจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐๑,๖๔๑ คน จังหวัดระยอง จำนวน ๕๕,๙๖๐ คน และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๔๓,๕๖๕ คน แต่ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ส่งผลทำมีผู้ประกันตนลดลง โดยเหลือผู้ประกันตนเพียง ๙๙,๗๖๐ คน ประกอบไปด้วย จังหวัดชลบุรี จำนวน ๕๒,๕๖๘ คน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๒๖,๒๔๕ คน และจังหวัดระยอง จำนวน ๒๐,๙๔๗ คน ตามลำดับ (๓) ผลการศึกษาถึงความต้องการด้านทักษะแรงงานในพื้นที่ พบว่า แรงงานยังขาดทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจำเป็นต้องเร่ง reskill และ upskill แรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต รวมถึงเน้นการศึกษาทั้งในแบบ Informal และ Nonformal มากกว่าการศึกษาในระบบ ผลักดันให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาและงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาตามความต้องการของพื้นที่เองได้

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
๖. มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง	โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๓ (๒๕๖๓)	การสำรวจข้อมูลสถานประกอบการโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และการตอบแบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างคือสถานประกอบการจำนวน ๑๗,๓๘๒ แห่ง ครอบคลุม ๑๘ จังหวัด ๓ เขตพื้นที่ ได้แก่ (๑) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) จำนวน ๑๐ จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก ตราด สระแก้ว นราธิวาส สงขลา เชียงราย นครพนม มุกดาหาร และหนองคาย (๒) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน ๓ จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง (กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ EEC มีทั้งสิ้น ๒,๐๘๐ ตัวอย่าง) (๓) จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก จำนวน ๕ จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ สมุทรปราการ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช	ผลการศึกษาสำคัญเฉพาะในพื้นที่ EEC มีดังนี้ (๑) สถานประกอบการส่วนใหญ่ในพื้นที่ EEC เป็นสถานประกอบการขนาดกลาง (Medium) และขนาดย่อม (Small) ส่วนใหญ่ดำเนินกิจการมามากกว่า ๑๐ ปี (๒) ภายในปี ๒๕๖๓ พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความต้องการแรงงานมากกว่าพื้นที่เขตเศรษฐกิจชายแดน (SEZ) และพื้นที่จังหวัดซึ่งมีแรงงานจำนวนมาก โดยพื้นที่ EEC ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและแรงงานมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยปัญหาข้างต้น พื้นที่จังหวัดระยองประสบปัญหามากที่สุด (๓) สัดส่วนความต้องการแรงงานโดยเปรียบเทียบกับขนาดของสถานประกอบการในพื้นที่ EEC พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางมีความต้องการจ้างงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖ รองลงมาคือสถานประกอบการรายย่อย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑ และสถานประกอบการรายใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ ตามลำดับ (๔) สถานประกอบการในพื้นที่ EEC ต้องการแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๐ – ๒๕ ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ อีกทั้งต้องการแรงงานที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมาคือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา ร้อยละ ๒๕.๗ และระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๖.๖ ตามลำดับ (๕) ระยะเวลาในการทดแทนแรงงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการในพื้นที่ EEC ส่วนใหญ่จะสามารถหาแรงงานเพิ่มเติมได้ในระยะเวลา ๓ เดือน
๗. สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)	สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับ ๑๒ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	การสัมภาษณ์และสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายร่วมกับการวิเคราะห์ลักษณะธุรกิจ วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้ง	ผลการศึกษาหลัก มีดังนี้ (๑) รูปแบบและแนวทางการจัดเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของแต่ละประเภทองค์กรในอนาคต ซึ่งจะพิจารณาสัมพันธ์ไปกับระดับความเข้มข้นในการใช้เทคโนโลยีด้วย มีดังนี้

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
		ตำแหน่งงาน สมรรถนะ ทักษะความรู้ที่จำเป็น โดยใช้รายได้ของบริษัทเป็นเกณฑ์ในการคาดการณ์จำนวนบุคลากร การสำรวจครั้งนี้มุ่งที่จะจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมความต้องการตำแหน่งงานหมดของแต่ละอุตสาหกรรม จะเน้นเฉพาะตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ หรือตำแหน่งงานหายาก รวมถึงวิเคราะห์หาสมรรถนะในงานที่มีความสำคัญสูง ในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการจัดทำนโยบายพัฒนากำลังคนของประเทศ	(๑.๑) Core disruptor เป็นกลุ่มบริษัทที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาผลิตภัณฑ์รวมถึงการปรับเปลี่ยนโมเดลทางธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ เทคโนโลยี โทรคมนาคม และสื่อ รูปแบบการเตรียมบุคลากร เน้นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเป็นหลัก (build) รองลงมาคือ การสรรหาบุคลากรใหม่ และการนำบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงานในระยะเวลาที่กำหนด (๑.๒) Efficiency enhancer กลุ่มบริษัทที่สามารถยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ โดยเครื่องจักรสามารถเข้าไปทดแทนการทำงานของแรงงานได้ ส่วนใหญ่อยู่ในตลาดที่มีระดับการเติบโตที่ช้าหรือค่อนข้างคงที่ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมค้าปลีก ธนาคารและการประกันภัย และอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น รูปแบบการเตรียมบุคลากร ประการแรกคือ การปล่อยให้บุคลากรที่ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ออกจากองค์กร รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และการนำบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงานในระยะเวลาที่กำหนด (๑.๓) Human-Machine Collaborator เป็นกลุ่มบริษัทที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างเครื่องจักรและมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ในฐานะส่วนเติมเต็มที่ช่วยให้การทำงานของมนุษย์ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการแพทย์หรือสุขภาพ อุตสาหกรรมการผลิตขั้นสูงและธุรกิจที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สิน รูปแบบการเตรียมบุคลากร คือ เน้นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร รองลงมาคือ สรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน และนำบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงานในระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
			(๒) ความต้องการบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๒ อุตสาหกรรมในอีก ๕ ปีข้างหน้า มีดังนี้ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ๙,๘๓๖ คน อุตสาหกรรมดิจิทัล ๓๐,๗๔๒ คน อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ๒๙,๒๘๙ คน อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ๑๗,๗๓๒ คนอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ๑๐,๐๒๐ คน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ๑๒,๒๓๑ คน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ๖,๔๓๔ คน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มผู้มีรายได้สูงและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ๑๕,๔๓๒ คน อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ๑๔,๙๐๗ คน อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต ๑๒,๔๕๘ คน อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ๕,๒๑๙ คน อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา ๑๒,๒๕๔ คน
๘. ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	รายงานการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (๒๕๖๔)	การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงานข้อมูลเว็บไซต์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model	ผลการศึกษาสำคัญ มีดังนี้ (๑) รูปแบบการบริหารจัดการด้านการเตรียมกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC Model เป็นรูปแบบการบริหารจัดการกำลังแรงงานเพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและการผลิตกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมไปถึงการสร้างกำลังคนที่มีรายได้เฉลี่ยจากการทำงานในพื้นที่ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพื้นที่ EEC โดยการปรับรูปแบบการผลิตกำลังคนจากเดิมที่มุ่งเน้นปริมาณแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการมุ่งผลิตกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการ (Demand Driven) (๒) EEC Model แบ่งเป็น EEC Model Type A สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของการใช้ “การศึกษา” (education) ในการเพิ่มผลิตภาพให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนานในการเรียนรู้ ในขณะที่ EEC Model Type B จะสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
			ในลักษณะของการใช้ “การฝึกอบรม” (training) เนื่องจากใช้ระยะเวลาอันสั้น อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับการพัฒนา (development) เพราะเป็นการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ แต่สามารถต่อยอดเพื่อการทำงานได้ทันที (๓) นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ EEC Model Type A ได้แก่ (๓.๑) สหกิจศึกษา (๓.๒) สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) (๓.๓) อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Education : DVE) (๓.๔) การฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (๓.๕) สัตหีบโมเดลของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ (๔) นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ EEC Model Type B ได้แก่ (๔.๑) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๔.๒) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (๔.๓) โครงการ ๓ ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) ของกรมการจัดหางาน (๕) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการพัฒนากำลังคน ได้แก่ (๕.๑) หลักสูตรในระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมนั้นไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรม (๕.๒) ยังขาดเครือข่ายและความต่อเนื่องในการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (๕.๓) การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ (Covid-19) ทำให้สถานประกอบการรับนักศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อยลง และ (๕.๔) เมื่อจบหลักสูตรแล้ว นักศึกษาบางส่วนไม่ทำงานกับสถานประกอบการตามสัญญา เนื่องจากผู้ปกครองให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือไปทำงานที่อื่น สถานการณ์ข้างต้น ทำให้สถานประกอบการไม่มีความเชื่อมั่นต่อระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมข้างต้น

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
๙. สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย (Thailand Labor Marketing Restructuring) (๒๕๖๔)	การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวกับ EEC มีดังนี้ (๑) บริบทเชิงพื้นที่ในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จากการศึกษาพบว่า คุณภาพแรงงานในเชิงพื้นที่ปรับลดลง เนื่องจากทักษะทางด้านแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม (skill mismatch) ทั้งด้านวุฒิการศึกษาและสาขาการเรียน โดยประมาณการว่า ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ พื้นที่ EEC จะมีความต้องการแรงงานประมาณ ๑.๒ แสนคน ในขณะที่ภาคการศึกษาสามารถผลิตแรงงานได้เพียง ๒ หมื่นคนเท่านั้น (๒) ภายใต้บริบทใหม่ภายหลังโควิด-๑๙ (post Covid-19) ตลาดแรงงานไทยต้องปรับโครงสร้างอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกครั้งในอนาคตอันใกล้ และเพื่อทำให้กำลังแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของตลาด (Demand Driven) โดยกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทยประกอบไปด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) ปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) (๒) ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) และ (๓) กลไกแรงจูงใจ (Incentive) หรือเรียกโดยย่อว่า “3Is”
๑๐. สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	โครงการพัฒนาการศึกษาและบุคลากรรองรับการลงทุน ๑๒ S-Curve เป้าหมาย (๒๕๖๔)	(๑) การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๑๐ อุตสาหกรรม ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยใช้วิธีทางด้าน Expert Consultation และการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (๒) การศึกษาความสามารถในการผลิตบัณฑิตเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ผลการศึกษาที่สำคัญ มีดังนี้ (๑) ในด้านอุปสงค์แรงงาน พบว่า จาก ๑๐ อุตสาหกรรมส่งเสริม และ ๓ อุตสาหกรรมโครงสร้างพื้นฐาน ในระยะเวลา ๕ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จะต้องการกำลังแรงงานทั้งสิ้น ๖๓๔,๔๗๖ คน ประกอบไปด้วย กำลังแรงงานอาชีวศึกษา ๓๑๕,๗๕๐ คน (ร้อยละ ๕๐) ระดับปริญญาตรี ๒๘๐,๑๕๕ คน (ร้อยละ ๔๔) ระดับปริญญาโท-เอก ๖,๐๘๕ คน (ร้อยละ ๑) และกำลังคนไม่จำกัดคุณวุฒิ ๓๒,๕๘๗ คน (ร้อยละ ๕) โดยคิดเป็นความต้องการกำลังคนเฉลี่ยปีละ ๑๒๖,๘๙๕ คน

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
		(๓) วิเคราะห์ตัวเลขพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ตำแหน่งงาน และผลิตแรงงาน อัตราได้งาน และอัตรารับเข้าทำงาน (๔) แบบจำลองการจับคู่ (Matching Model)	(๒) เมื่อพิจารณารายอุตสาหกรรมจะพบว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ลดลง อันเป็นผลมาจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ มีเพียงอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรเท่านั้นที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น (๓) ในด้านอุปทานแรงงาน จากการคาดประมาณจำนวนบัณฑิตจบใหม่ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ โดยใช้ตัวเลขจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษาในปี ๒๕๖๒ เป็นฐาน จะมีบัณฑิตเข้าสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมากที่สุด จำนวน ๖๒,๐๒๐ คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ที่มีจำนวนบัณฑิตรอสมัครงานราว ๕๐,๔๙๕ คน และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่กำลังจะมีบัณฑิตจบใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวน ๔๗,๙๒๕ คน ตามลำดับ (๔) การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานต่อแรงงานในพื้นที่ พบว่า อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรมีช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานต่อแรงงานมากที่สุด โดยสถาบันการศึกษาในพื้นที่ EEC ไม่สามารถผลิตบัณฑิตได้เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมดังกล่าว โดยมีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน ๑๔,๑๖๗ คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมดิจิทัลมีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน ๘,๗๙๗ คน และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน ๑,๑๘๘ คน ในขณะที่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการผลิตบัณฑิตล้นเกินความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน -๔๖,๕๘๘ คน รองลงมาคืออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน -๔๑,๔๙๑ คน และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

หน่วยงานที่ทำการศึกษา	ชื่อโครงการ/ปีที่ศึกษา	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการศึกษาหลัก
			มีช่องว่างความต้องการกำลังคนจำนวน - ๓๘,๒๖๔ คน ตามลำดับ ซึ่งหมายถึงสถานศึกษาใน EEC สามารถผลิตบัณฑิตและป้อนเข้าสู่ ๓ อุตสาหกรรมข้างต้น ได้เกินกว่าความต้องการของตลาด

บทที่ ๓
อุปสงค์ อุปทานแรงงาน และบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๓.๑ อุปสงค์แรงงานในพื้นที่

คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ระบบฐานข้อมูลการบริการจัดหางานออนไลน์ “ไทยมีงานทำ” และบันทึกความตกลงร่วมระหว่างกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานเอกชน แต่ละแหล่งข้อมูลมีตัวเลขประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ดังนี้

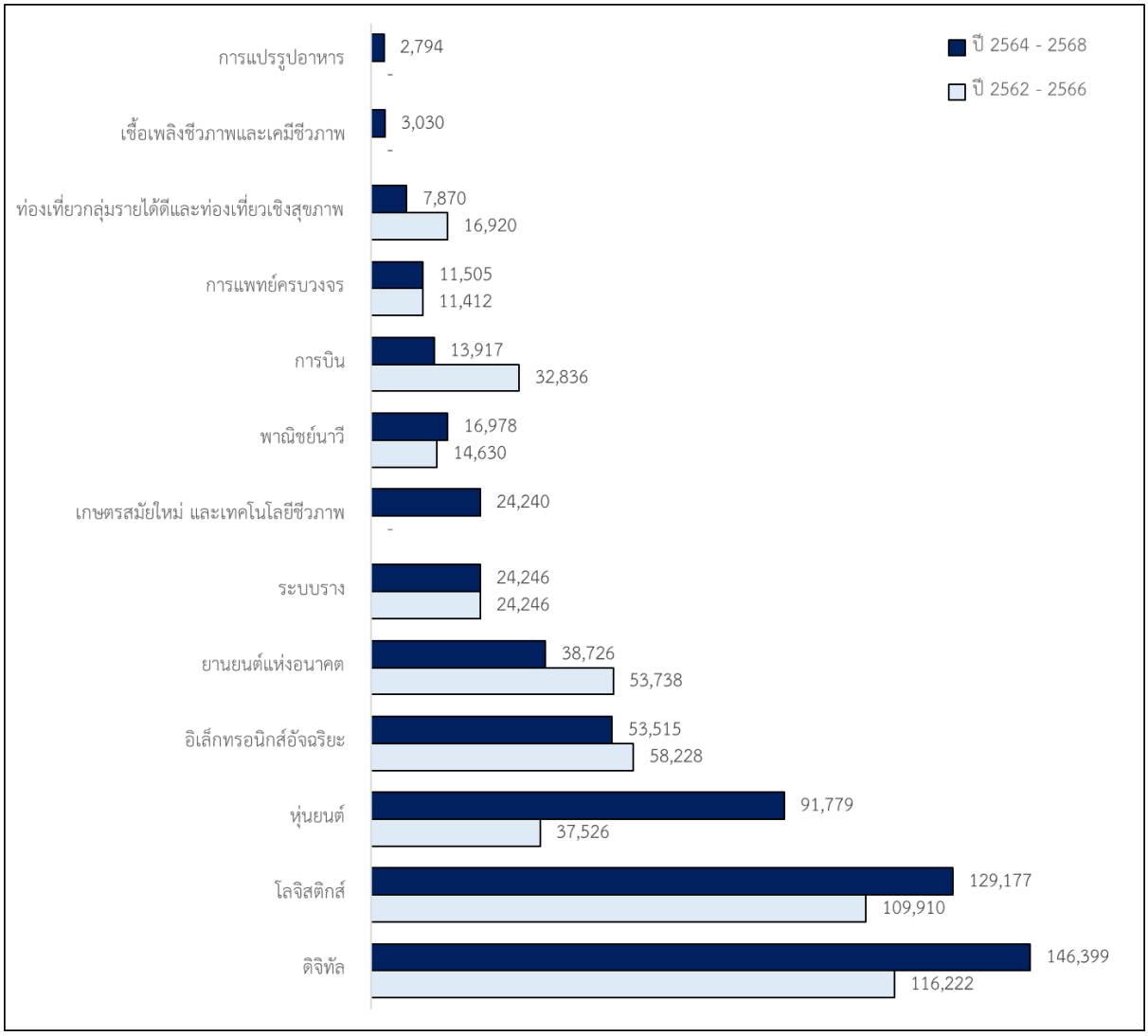
๓.๑.๑ สำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

ด้านอุปสงค์ต่อแรงงาน การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง ๑๐ อุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยใช้วิธีทางด้าน Expert Consultation และการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ด้วยวิธี Expert Consultation เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในส่วนของผู้ประกอบการและสถาบันศึกษา เพื่อร่วมกำหนดความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) ทั้ง ๑๐ อุตสาหกรรม โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะถูกแบ่งตามอุตสาหกรรมหลัก (Mainstream Industries) ซึ่งแต่ละอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมี “ตัวคูณปรับมาตรฐาน (Normalizing Factor)” ที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการกำลังคนที่คำนวณได้มีค่าแตกต่างกัน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเป็นการรวบรวมข้อมูลการจ้างงานจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ แรงงานจังหวัดแต่ละจังหวัด สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ฯลฯ โดยข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวม ได้แก่ ข้อมูลการจ้างงาน ข้อมูลการยื่นสมัครงาน และข้อมูลการเปิดตำแหน่งงาน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีการปรับประมาณการความต้องการบุคลากร รวมผลกระทบโควิด-๑๙ ใน ๑๐ อุตสาหกรรม และจำแนกอุตสาหกรรมราง และอุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี ออกมาจากอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตัวเลขประมาณการความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ (เผยแพร่เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒) พบว่า ตัวเลขความต้องการในระยะเวลา ๕ ปี เพิ่มขึ้น ๘๘,๕๐๘ คน อันเป็นผลมาจาก ๓ ปัจจัยหลัก คือ ๑) มีการประมาณตัวเลขเพิ่มเติมใน ๓ อุตสาหกรรมส่งเสริม ได้แก่ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมเกษตรสมัยใหม่ และเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ๒) การเติบโตของความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม ๔.๐ ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมดิจิตอล และ ๓) การขยายตัวของการขนส่งทางบกและทางเรือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

หากพิจารณารายอุตสาหกรรมจะพบว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีแนวโน้มความต้องการกำลังคนลดลงอันเป็นผลมาจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจเนื่องด้วยวิกฤติการการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ มีเพียงแค่อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิตอล อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เท่านั้นที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น (รายละเอียดดังแสดงแผนภาพที่ ๓ - ๑)

แผนภาพที่ ๓ - ๑ ประมาณการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC



ที่มา : รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาการศึกษาและบุคลากรรองรับการลงทุน 12 S-Curve เป้าหมาย

ตารางที่ ๓ - ๑ ความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน และภายใน ๑ ปี ของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕

ประเภทอุตสาหกรรม	ความต้องการ	
	ในปัจจุบัน	ภายใน ๑ ปี
A เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง	๑๗๓	๓๑
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๔	-
C การผลิต	๑๗,๒๐๐	๒,๑๒๗
E การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสียรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	๑๐๓	๘
F การก่อสร้าง	๑,๓๓๔	๒๑๗
G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	๓,๐๒๕	๑๙๕
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๑,๒๐๖	๕๗
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๖๙๓	๔๒
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๕๐	๒
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๗๕	๑๔
L กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	๑๔๖	๕
M กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	๑๘๒	๒๘
N กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุนอื่น ๆ	๓๐๕	๕๕
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	๑๔	-
P การศึกษา	๖๙	๒
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๕๓	๑
R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	๑๓๕	-
S กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	๑๒๔	๗
U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก	๙๕	-
รวม	**๒๔,๙๘๖**	**๒,๗๙๑**

ที่มา : โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๑.๒ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

กระทรวงแรงงาน โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน และความต้องการแรงงานภายใน ๑ ปี ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๙๔ แห่ง ประกอบด้วย ๑๙ ประเภทอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน ๗๙๔ แห่ง พบว่า มีจำนวนการจ้างงานทั้งหมด ๒๔,๙๘๖ คน โดยเป็นแรงงานสัญชาติไทย จำนวน ๒๐,๓๐๒ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๔,๖๘๔ คน สำหรับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้น ๒,๗๙๑ คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน ๑,๔๓๔ คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน ๑,๓๕๗ คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวน

ความต้องการแรงงานสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ (๑) การผลิต (๒) การก่อสร้าง (๓) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ (๔) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า และ (๕) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน ตามลำดับ (รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑) ในภาพรวมทักษะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการสูงสุด คือ นิสัยอุตสาหกรรม รองลงมา คือ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ การสื่อสาร เจรจาต่อรองและบริหารจัดการ และการใช้ภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ โดยทักษะที่สถานประกอบกิจการต้องการจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน กล่าวคือช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบกิจการต้องการความสามารถเฉพาะวิชาชีพมากเป็นพิเศษสำหรับผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ สถานประกอบกิจการต้องการทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศมากเป็นพิเศษ ส่วนผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานสถานประกอบกิจการต้องการทักษะในด้านอุตสาหกรรมมากเป็นพิเศษ

ตารางที่ ๓ - ๒ ทักษะที่ต้องการของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕

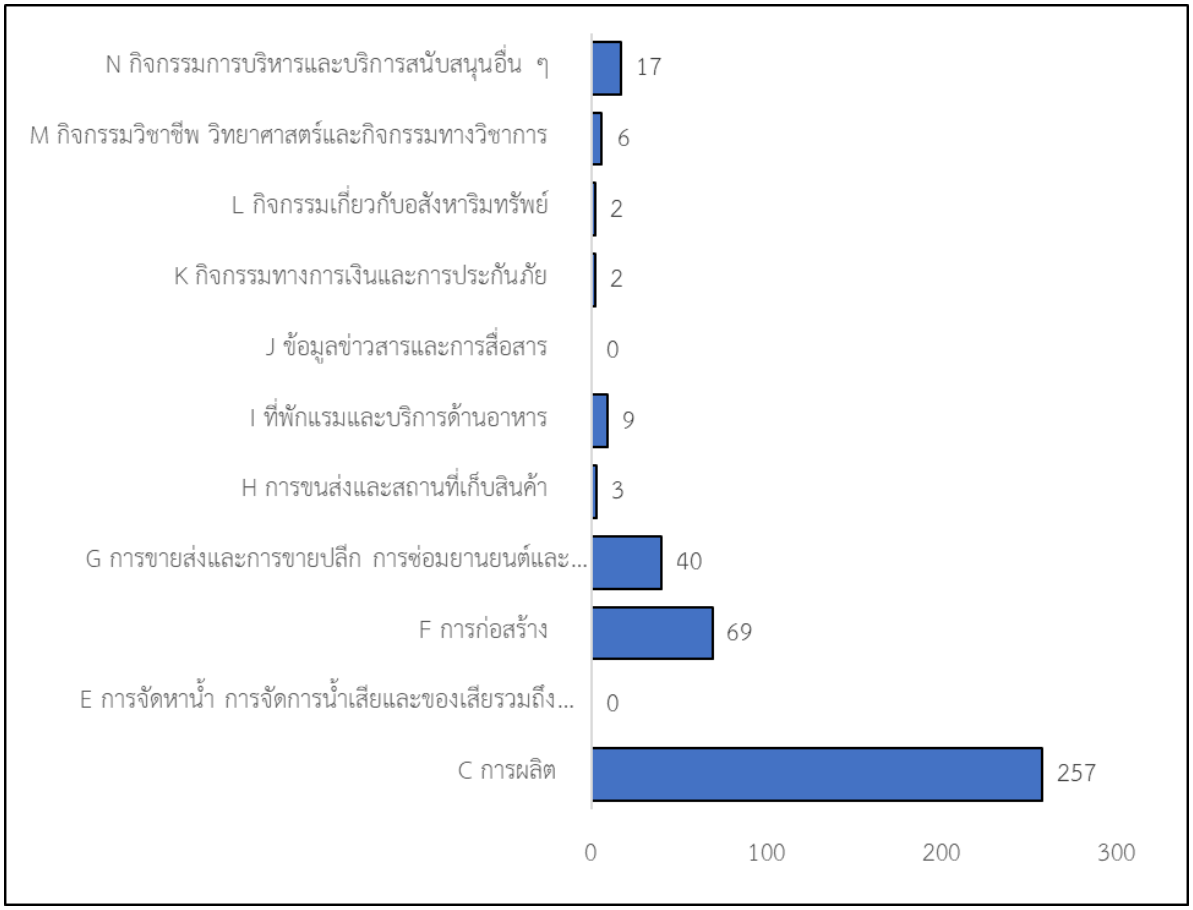
ทักษะ	**รวม**	A	B	C
การใช้ภาษาต่างประเทศ	๑๑.๒๕	๐.๐๐	๔๑.๑๓	๐.๕๓
คอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์สถิติ	๔.๙๐	๐.๙๗	๑.๖๑	๓.๑๗
การสื่อสาร เจรจาต่อรอง และบริหารจัดการ	๑๑.๗๗	๑.๖๑	๒.๘๒	๓๐.๑๖
ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ	๓๕.๓๑	๖๘.๗๑	๒๙.๐๓	๕.๘๒
นิสัยอุตสาหกรรม	๓๖.๗๗	๒๘.๗๑	๒๕.๔๐	๖๐.๓๒
รวม	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**

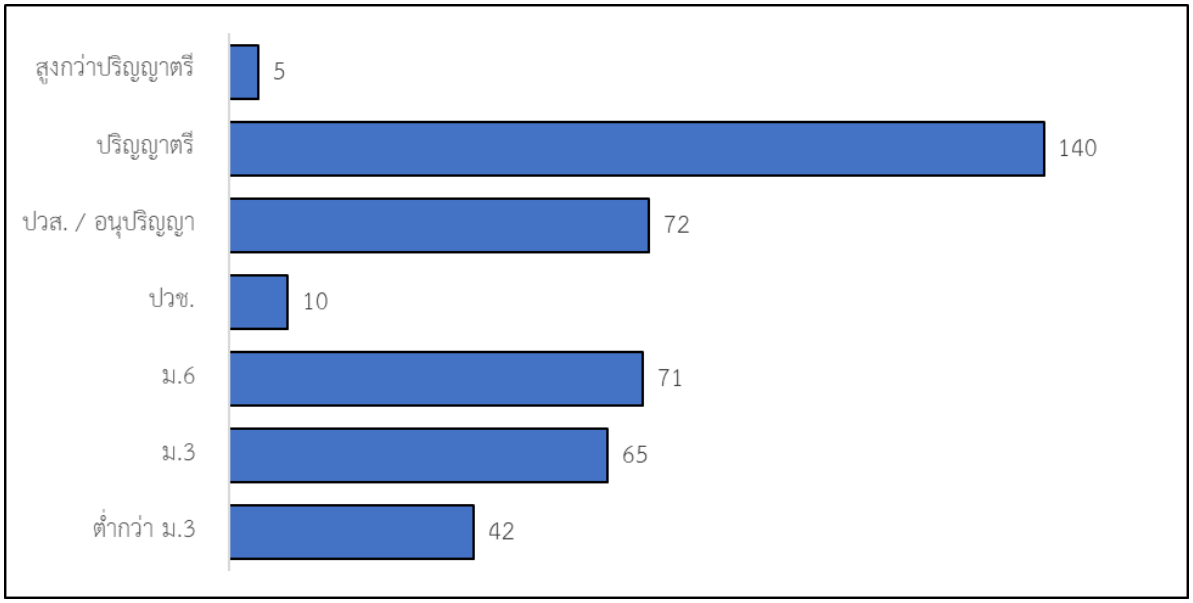
ที่มา : โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ A = ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
B = ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
C = ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน

เมื่อพิจารณาความต้องการของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในภาคการผลิต รองลงมา คือ การก่อสร้าง และการขายส่งและค้าปลีก และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบกิจการ ต้องการแรงงาน ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อนุปริญญา - ปริญญาตรี (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓ – ๒)

แผนภาพที่ ๓ - ๒ ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และระดับการศึกษา





ที่มา : โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

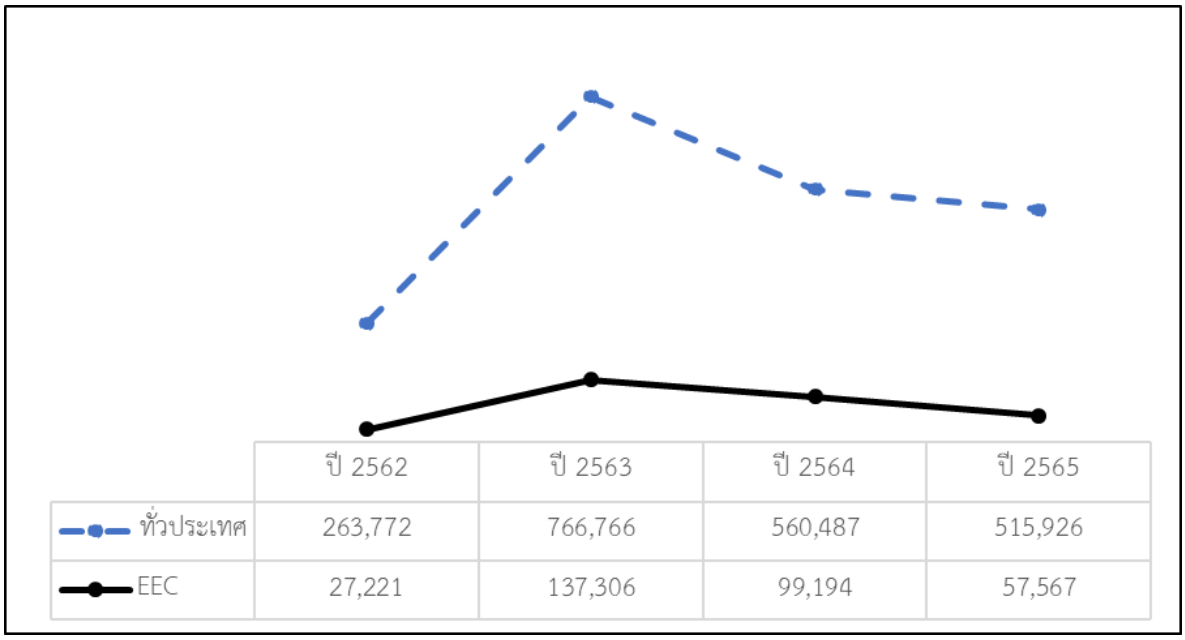
๓.๑.๓ ระบบฐานข้อมูลการบริการจัดหางานออนไลน์ “ไทยมีงานทำ”

ฐานข้อมูลโดยกรมการจัดหางานที่แสดงถึงความต้องการแรงงานได้มาจากนายจ้าง/สถานประกอบการที่ใช้บริการผ่านระบบบริการจัดหางาน ณ สำนักงาน ๘๕ แห่งทั่วประเทศ และผ่านระบบออนไลน์ “ไทยมีงานทำ” โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

หลังปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมาจำนวนความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC มีแนวโน้มลดลง (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๓) จากประมาณ ๑.๓๗ แสนคนในปี ๒๕๖๓ เป็น ๐.๕๗ แสนคน ในปี ๒๕๖๕ แต่จำนวนความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC ในปี ๒๕๖๕ ยังคงมากกว่าปี ๒๕๖๒

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC พบว่าส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ โดยต้องการแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓.๔) และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานไปทำงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐานในอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ การขายส่งและการขายปลีก (รายละเอียดดังตารางที่ ๓ - ๕)

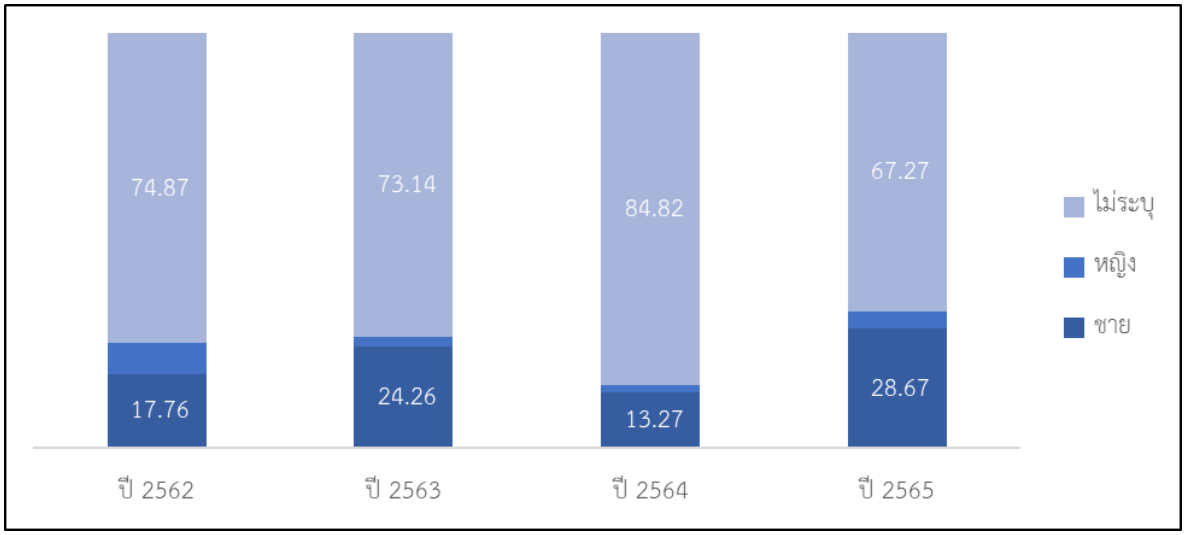
แผนภาพที่ ๓ - ๓ จำนวนความต้องการแรงงานผ่านบริการภาครัฐปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

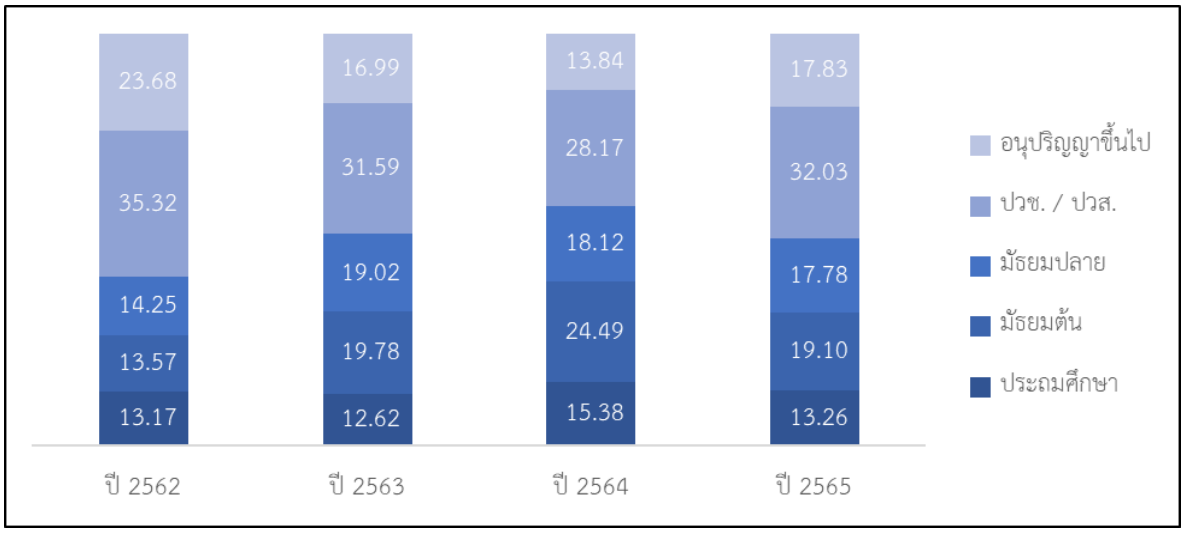


	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
ทั่วประเทศ	263,772	766,766	560,487	515,926
EEC	27,221	137,306	99,194	57,567

ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๔ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา





ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

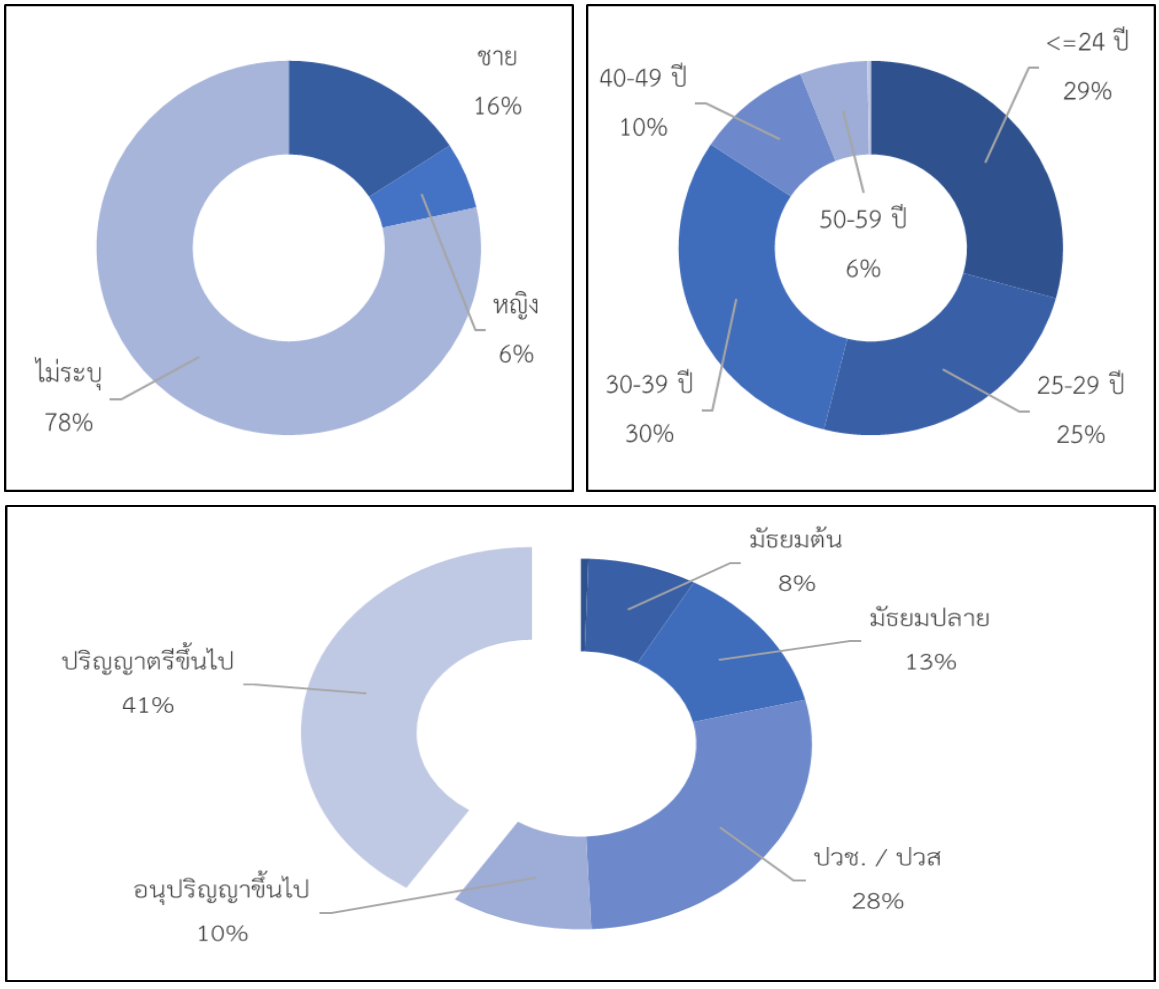
ตารางที่ ๓ - ๓ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ จำแนกหมวดอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม

	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
อาชีพ				
๑. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	๑.๕๘	๑.๓๗	๑.๒๑	๒.๐๘
๒. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	๐.๙๔	๒.๔๙	๑.๕๗	๒.๒๖
๓. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๐	๑๐.๑๓	๗.๘๙	๑๒.๓๘
๔. เสมียน เจ้าหน้าที่	๒.๙๓	๓.๘๗	๓.๓๒	๖.๔๙
๕. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	๑๓.๕๐	๗.๕๒	๓.๗๙	๑๐.๑๗
๖. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	๐.๓๓	๐.๒๑	๐.๕๙	๐.๔๑
๗. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ	๘.๙๓	๙.๗๒	๓.๐๑	๑๓.๙๘
๘. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร	๔.๕๙	๔.๔๒	๑.๙๙	๓.๕๕
๙. อาชีพงานพื้นฐาน	๖๓.๑๙	๖๐.๒๗	๗๖.๖๒	๔๘.๖๘
ประเภทอุตสาหกรรม				
A เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง	๐.๑๖	๑.๖๕	๑.๒๗	๒.๕๔
B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๐.๓๗	๐.๓๔	๐.๘๔	๐.๑๙
C การผลิต	๖๐.๗๘	๕๐.๖๔	๖๐.๘๔	๔๒.๑๗
D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	๐.๐๔	๐.๙๗	๒.๓๘	๑.๗๕
E การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	๐.๑๑	๐.๕๑	๐.๗๘	๐.๔๒
F การก่อสร้าง	๙.๑๗	๘.๕๒	๓.๐๐	๙.๒๖
G การขายส่งและการขายปลีก	๑๑.๗๖	๙.๔๙	๑๓.๖๐	๑๓.๔๐
H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	๑.๓๘	๓.๘๐	๒.๒๕	๓.๗๖
I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	๐.๙๘	๑.๐๐	๐.๗๒	๐.๖๖
J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๗๐	๐.๔๔	๐.๔๓	๐.๒๖
K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๐.๒๙	๐.๕๓	๑.๐๖	๑.๓๒
L กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	๐.๒๖	๐.๔๐	๐.๔๐	๐.๙๖
M กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	๑.๑๖	๓.๐๙	๐.๔๓	๖.๖๙
N กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุนอื่น ๆ	๙.๔๘	๖.๕๕	๙.๖๒	๑.๘๗
O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	๐.๑๗	๔.๕๖	๑.๙๘	๑๓.๓๐
P การศึกษา	๐.๐๒	๐.๐๔	๐.๐๑	๐.๐๔
Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๐.๒๑	๐.๓๓	๐.๒๐	๐.๔๖
R ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	๑.๒๐	๐.๓๖	๐.๑๓	-
S กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ	๑.๗๕	๖.๗๘	๐.๐๖	๐.๙๖
T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนฯ	๐.๐๑	๐.๐๑	-	-
รวม	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**

ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

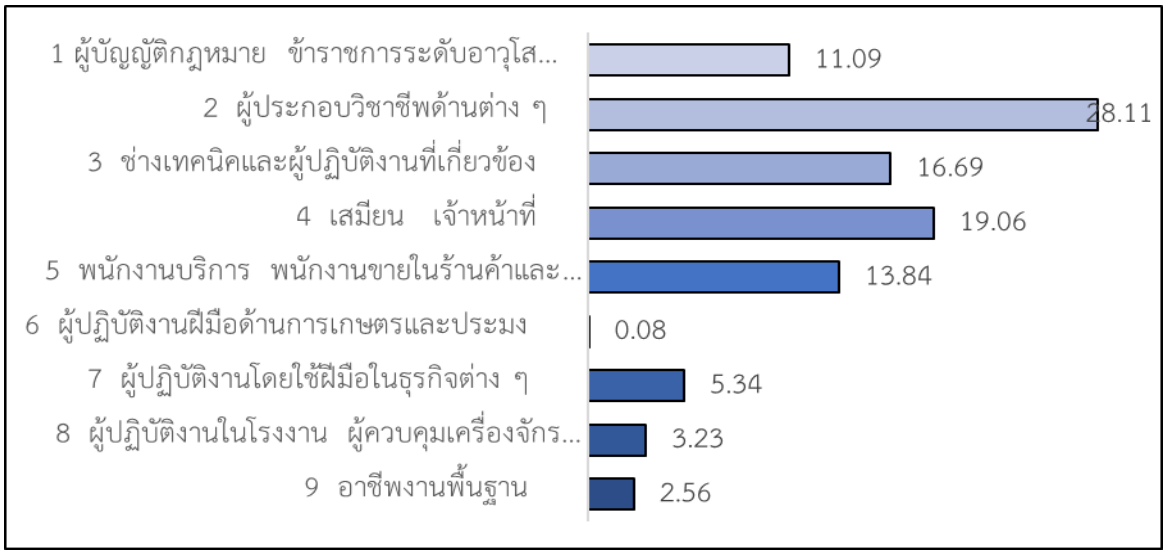
๓.๑.๔ บันทึกความตกลงร่วมระหว่างกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางานเอกชน ๘ บริษัท ได้แก่ ๑) บริษัท จัดหางาน จ๊อบท็อปกัน จำกัด ๒) บริษัท จัดหางาน จ็อบมายเวย์ จำกัด ๓) บริษัท อเด็คโก้ คอนซัลติ้ง จำกัด ๔) บริษัท จัดหางาน จ๊อบบีเคเค ดอท คอม จำกัด ๕) บริษัทจัดหางาน แมนพาวเวอร์ โปรเฟสชั่นแนล แอนด์ เอ็กเซ็กคูทีฟ จำกัด (แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย) ๖) บริษัท จัดหางาน กู๊ด จ๊อบ โปรเฟสชัลแนล (ประเทศไทย) จำกัด ๗) บริษัท จัดหางาน เคลลี่ เซอร์วิสเซส สต๊าฟฟิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด และ ๘) บริษัท จัดหางาน เพอร์ซันแนล คอนซัลแตนท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยบันทึกความตกลงร่วมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยให้เกิดแพลตฟอร์มกลางที่สามารถรวบรวมความต้องการแรงงานจากทุกสถานประกอบการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยเริ่มจาก ๕ บริษัทจัดหางานและขยายเพิ่มขึ้นทุกปีเพื่อให้ครอบคลุมกับบริษัทจัดหางานทุกแห่งที่มีความต้องการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล พบว่า ในปี ๒๕๖๕ สถานประกอบการในพื้นที่ EEC มีความต้องการแรงงาน ๙,๒๒๕ ตำแหน่งงาน โดยส่วนใหญ่ไม่ระบุเพศ อยู่ในช่วงอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี และมีการศึกษาสูงสุดตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓ - ๕) เพื่อทำงานในกลุ่มอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ในสถานประกอบกิจการที่ดำเนินกิจการในอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ (รายละเอียดดังตารางที่ ๓ - ๔)

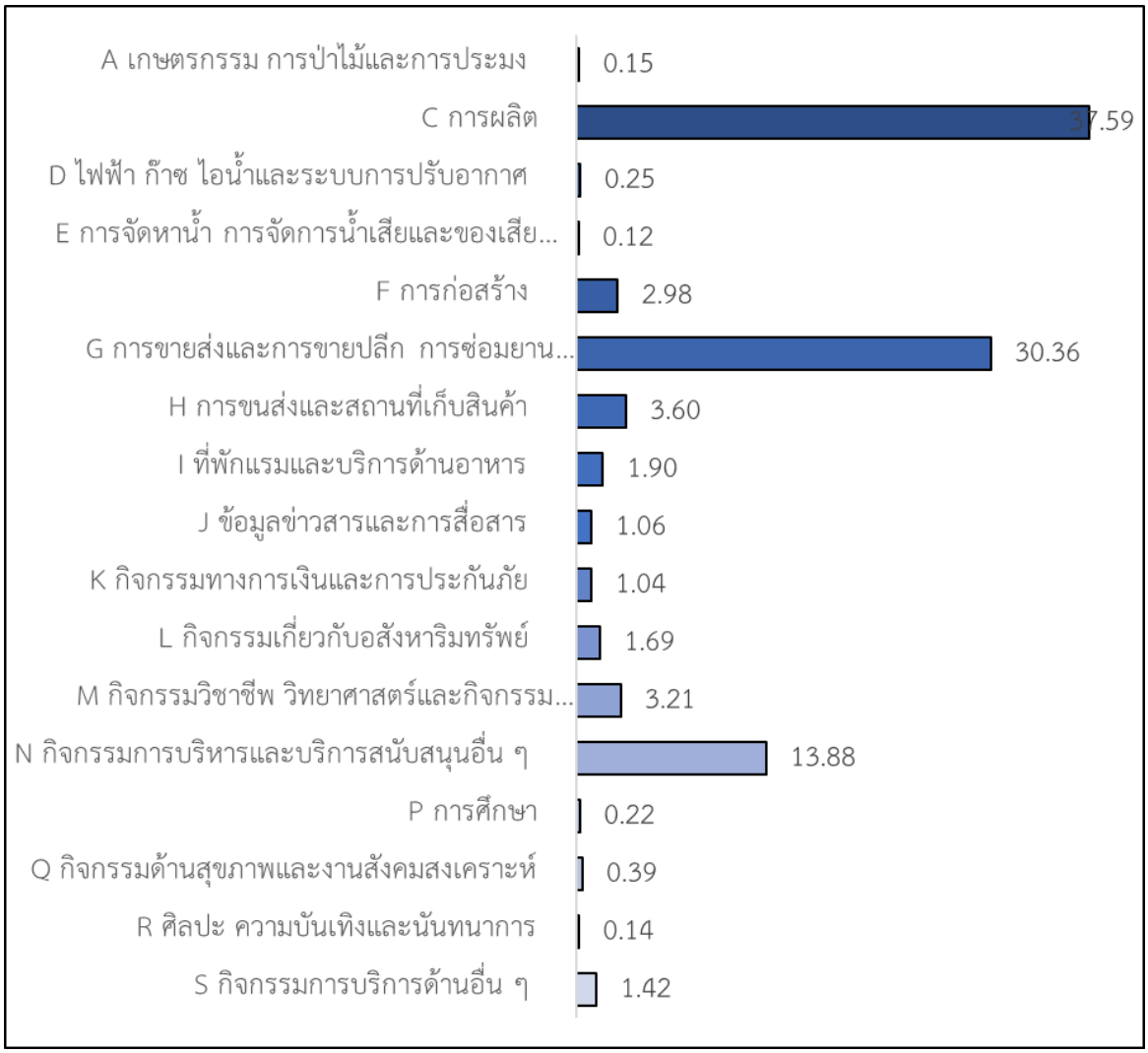
แผนภาพที่ ๓ - ๕ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการในพื้นที่ EEC จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา



ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๖ ตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามหมวดอาชีพและประเภทอุตสาหกรรม



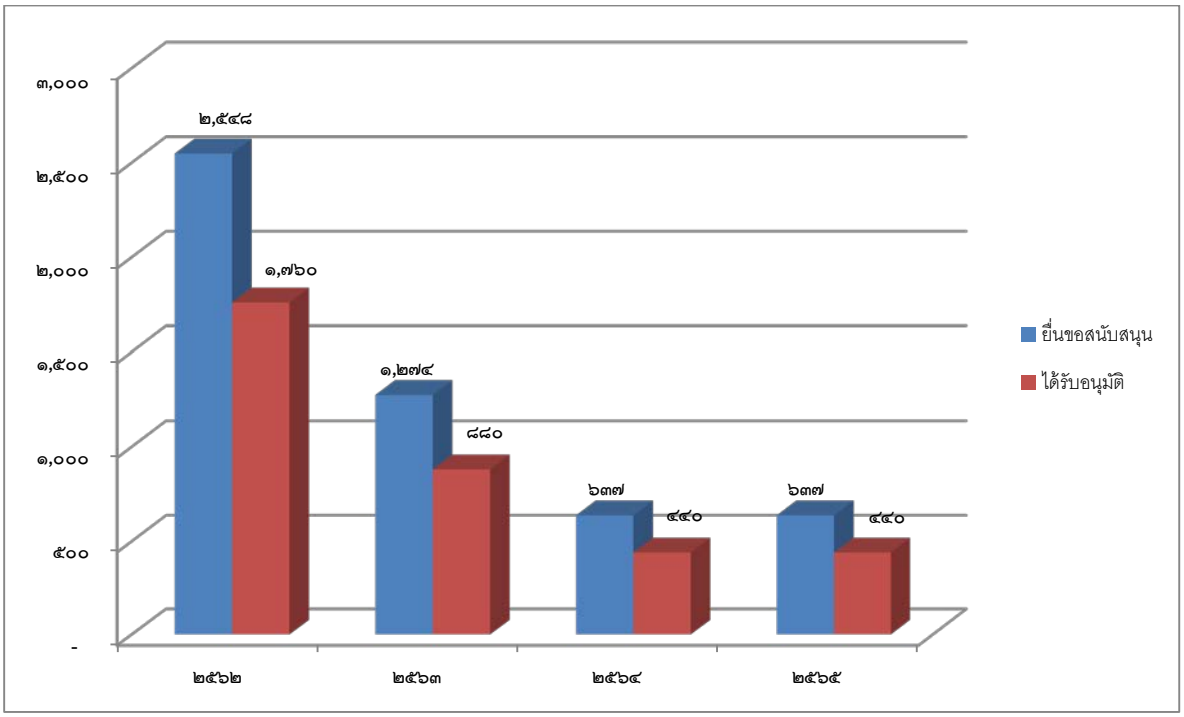


ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

๓.๑.๕ ข้อมูลความต้องการการจ้างงานของโครงการส่งเสริมการลงทุน ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ มีผู้ประกอบการ/นักลงทุนที่ยื่นโครงการเพื่อขอรับการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวนรวมทั้งสิ้น ๕,๐๙๖ โครงการใหม่ ได้รับการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุนรวมทั้งสิ้น ๓,๕๒๐ โครงการ หรือร้อยละ ๖๙.๑ (แผนภาพที่ ๓ - ๗) จำนวนเงินลงทุน ๒.๘๗ ล้านล้านบาท ได้รับอนุมัติ ๑.๗๗ ล้านล้านบาท หรือร้อยละ ๖๑.๗ (แผนภาพที่ ๓ - ๘) ประมาณการความต้องการการจ้างงาน ๖๕๑,๔๒๔ คน แบ่งเป็นความต้องการจ้างแรงงานไทย ๖๑๑,๕๙๒ คน หรือร้อยละ ๙๓.๙ ของความต้องการจ้างงานทั้งหมด และแรงงานต่างชาติ ๓๙,๘๓๒ คน หรือร้อยละ ๖.๑ ของความต้องการจ้างงานทั้งหมดได้รับอนุมัติ ๒๕๒,๖๘๘ คน แบ่งเป็นการจ้างแรงงานไทย ๒๔๐,๒๖๔ คน หรือร้อยละ ๙๕.๑ (แผนภาพที่ ๓ - ๙) เมื่อจำแนกรายปีจะพบว่าปี ๒๕๖๒ มีผู้ประกอบการ/นักลงทุนที่ยื่นโครงการเพื่อขอรับการส่งเสริมการลงทุนมากที่สุด ๒,๕๔๘ โครงการใหม่ จำนวนเงินลงทุน ๑.๔๔ ล้านล้านบาท ประมาณการความต้องการการจ้างงาน ๓๒๕,๗๑๒ คน หรือร้อยละ ๕๐ ของทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้ช่วงปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ มีผู้ประกอบการ/นักลงทุนที่ยื่นโครงการเพื่อขอรับการส่งเสริมการลงทุนและจำนวนเงินลงทุนลดลงอย่างมากเหลือเพียงปีละ ๖๓๗ โครงการ จำนวนเงินลงทุน ๓.๕๙ แสนล้านบาท ประมาณการความต้องการการจ้างงาน ๘๑,๔๒๘ คน

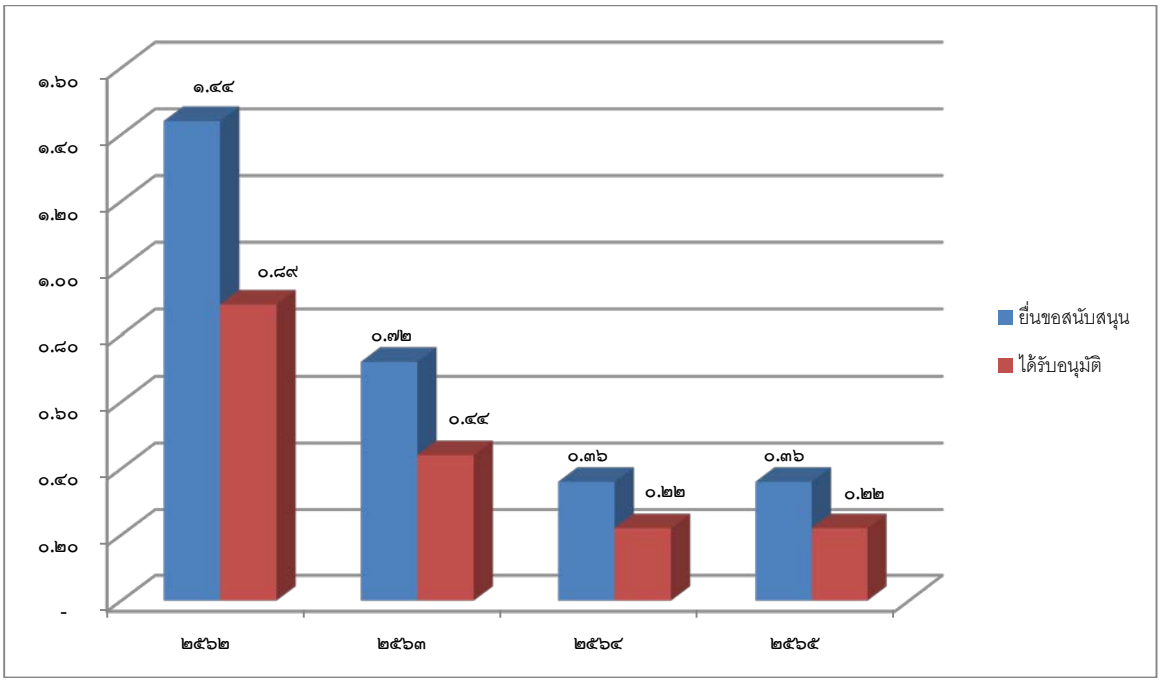
แผนภาพที่ ๓ - ๗ จำนวนโครงการที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

แผนภาพที่ ๓ - ๘ จำนวนเงินลงทุนที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

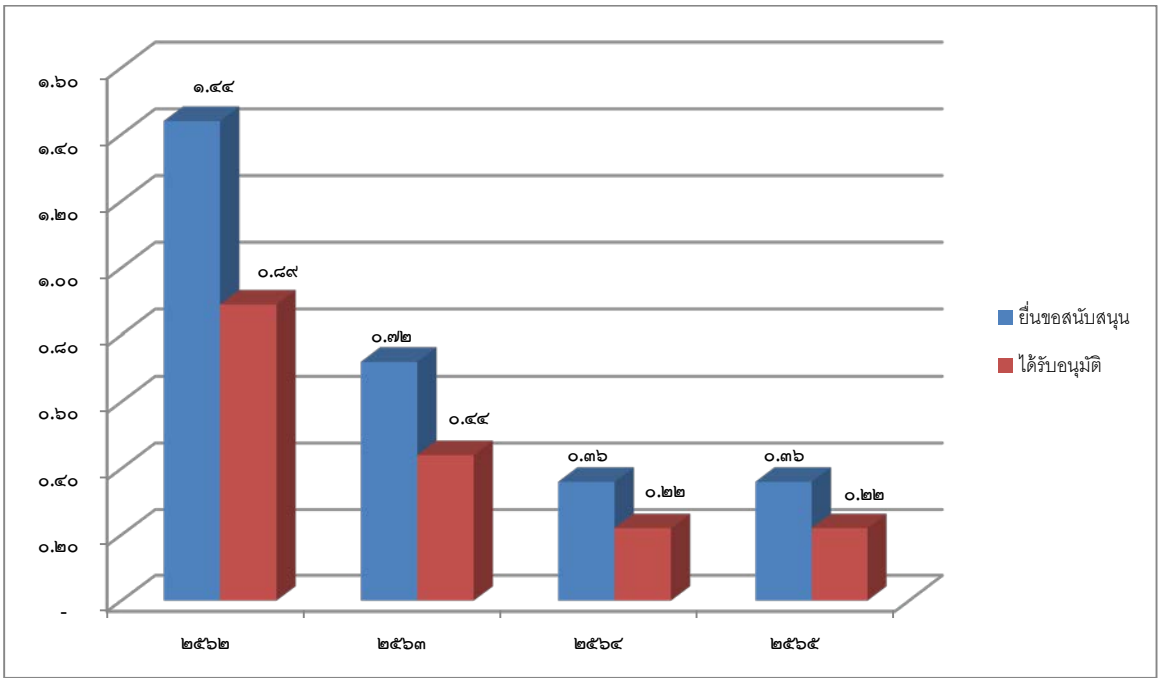
หน่วย : ล้านบาท



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

แผนภาพที่ ๓ - ๙ จำนวนความต้องการจ้างงานที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

หน่วย : คน



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์การจ้างงานในโครงการที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนจำแนกตามหมวดกิจการปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ พบว่าโครงการใหม่ที่ยื่นขอในกิจการประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง เสนอจำนวนการจ้างงานหรืออุปสงค์แรงงานมากที่สุด ๒๒๖,๓๐๐ คน แต่ในกิจการประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับอนุมัติจริงมากกว่าอยู่ที่ ๑๕๕,๔๐๐ คน หรือร้อยละ ๓๕.๒ ของอุปสงค์แรงงานที่ได้รับอนุมัติแล้ว สำหรับกิจการประเภทการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการยื่นขอและได้รับอนุมัติในจำนวนที่น้อยที่สุดเพียงแค่ ๒๕๐ คน เท่านั้น (ตารางที่ ๓ - ๑๓)

ตารางที่ ๓ - ๔ จำนวนการจ้างงานในโครงการที่ยื่นขอและได้รับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามหมวดกิจการ

หน่วย : พันคน

กิจการ	รวม		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕	
	ยื่นขอ	อนุมัติ	ยื่นขอ	อนุมัติ	ยื่นขอ	อนุมัติ	ยื่นขอ	อนุมัติ	ยื่นขอ	อนุมัติ
๑. เกษตรกรรม	๑๖๘.๙	๖๕.๒	๓๒.๖	๑๓.๗	๓๓.๕	๑๗.๙	๒๑.๘	๑๖.๓	๘๑.๐	๑๗.๓
๒. แร่ เซรามิก โลหะขั้นมูลฐาน	๓๗.๘	๑๒.๙	๑๕.๖	๑.๗	๗.๗	๕.๓	๓.๘	๑.๕	๑๐.๗	๔.๔
๓. อุตสาหกรรมเบา	๑๐๘.๒	๗๒.๔	๒๔.๑	๑๙.๗	๒๓.๖	๑๔.๒	๓๐.๒	๒๕.๓	๓๐.๓	๑๓.๒
๔. ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง	๒๒๖.๓	๗๖.๓	๕๔.๙	๒๑.๕	๕๗.๖	๑๙.๖	๒๔.๑	๑๖.๘	๘๙.๗	๑๘.๔
๕. เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์	๒๑๗.๗	๑๕๕.๔	๖๒.๙	๒๗.๔	๕๓.๐	๓๖.๙	๔๘.๗	๕๕.๓	๕๓.๑	๓๕.๘
๖. เคมีภัณฑ์ พลาสติก กระดาษ	๕๖.๙	๒๐.๔	๙.๕	๖.๔	๑๑.๔	๓.๖	๑๒.๔	๕.๕	๒๓.๖	๔.๙
๗. การบริการและสาธารณูปโภค	๔๒.๖	๓๘.๖	๑๒.๘	๑๒.๒	๑๐.๑	๗.๖	๘.๑	๙.๐	๑๑.๖	๙.๘
๘. การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๐.๒๕	๐.๒๔	๐.๐๔	๐.๐๔	๐.๑	๐.๑	๐.๐๙	๐.๑	๐.๐๒	-
รวม	**๘๕๘.๘**	**๔๔๑.๔**	**๒๑๒.๔**	**๑๐๒.๖**	**๑๙๗.๑**	**๑๐๕.๒**	**๑๔๙.๔**	**๑๒๙.๗**	**๒๙๙.๙**	**๑๐๓.๙**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

๓.๒ อุปทานแรงงานในพื้นที่

คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ภายใต้ Model Type A, Type B ฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม ฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน และฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลของการรวบรวมข้อมูล สรุปได้ดังนี้

๓.๒.๑ ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาจาก ๑) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ๓) เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา และ ๔) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกเป็น ๗ กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อัตราการเรียนต่อ อัตราการมีงานทำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปี ๒๕๖๓ พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สูงสุด ๓ ลำดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) จำนวน ๒๔,๘๗๑ คน รองลงมา ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา จำนวน ๑๓,๙๔๐ คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) จำนวน ๑๒,๖๖๖ คน ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ - ๕ ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในเขตพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๓ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	อัตราการเรียนต่อ	อัตราการมีงานทำ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	๒๔,๘๗๑	๙๘.๕	๑.๒
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	๑๒,๖๖๖	๙๗.๔	๒.๕
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๑๑,๕๓๔	๖๘.๖	๙.๘
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา	๑๓,๙๔๐	๑๕.๒	๔๒.๐
ปริญญาตรี	๑๑,๗๙๑	๑๑.๔	๒๖.๓
ปริญญาโท	๙๕๐	๒๖.๒	๑๓.๘
ปริญญาเอก	๑๔๐	-	๙.๓
รวม	**๗๕,๘๙๒**		

การประมาณการอุปทานแรงงานเข้าใหม่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในช่วงปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พบว่า อุปทานแรงงานเข้าใหม่โดยรวม ๑๕๒,๕๕๕ คน มีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๑.๔ ในช่วง ๕ ปี ระดับการศึกษาที่มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) ปริญญาตรี มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๑๑๑,๘๖๒ คน ๒) มัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๒๒,๘๗๓ คน และ ๓) มัธยมศึกษาปีที่ ๖ มีจำนวนอุปทานแรงงานเข้าใหม่รวม ๖,๘๘๘ คน ตามลำดับ

๓.๒.๒ สำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

การศึกษาอุปทานของแรงงานในรายงานฉบับนี้จะจำกัดขอบเขตของอุปทานต่อแรงงานในรูปความสามารถในการผลิตบัณฑิตของสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับแรงงานใหม่ที่ถูกผลิตเพื่อป้อนสู่ตลาดแรงงานใน EEC มีศักยภาพมากหรือน้อยเพียงใด

สถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่ EEC สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ ส่วนแรกคือ สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนในระดับอุดมศึกษา (University) อาทิ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตศรีราชา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก ฯลฯ และส่วนที่สองคือ สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนในระดับอาชีวศึกษา (College) เช่น วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เป็นต้น เนื่องจากสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่ EEC มีปริมาณเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดลำดับสถาบันการศึกษาที่มีการผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษา (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) และปริมาณการผลิตบัณฑิตรวมต้องเกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของบัณฑิตที่ถูกผลิตขึ้นจากสถาบันการศึกษาทั้งหมดในเขตพื้นที่ EEC

EEC HDC ได้ออกแบบการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็น ๓ รูปแบบ ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการแต่ละอุตสาหกรรม คือ ๑) Model Type A หลักสูตรในระบบ (degree) ๒) Model Type B หลักสูตรระยะสั้น (Short Course) ทั้ง ๒ Model ดำเนินการโดยการสร้างแรงจูงใจกับสถานประกอบการมาร่วมทำงานกับสถาบันการศึกษาอย่างใกล้ชิดและสนับสนุนค่าเทอมและค่าใช้จ่ายระหว่างเรียน ตามแนวคิดการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) ซึ่งคาดหวังให้ผู้จบการศึกษาแล้วมีงานทำ มีรายได้ที่ดี และมีอนาคต เป็นการพัฒนาแรงงานในสถานประกอบกิจการแบบเร่งด่วนเพื่อตอบสนองความต้องการจ้างงานทันทีโดยหลักสูตรต้องผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฯ ซึ่งรัฐสนับสนุนค่าฝึกอบรมไม่เกินร้อยละ ๕๐ และค่าใช้จ่ายฝึกอบรมสถานประกอบกิจการสามารถหักลดหย่อนภาษีได้ ๒.๕ เท่า พร้อมกับรับประกันการจ้างงานอย่างน้อย ๑ ปี

ผลการดำเนินงานเพื่อผลิตกำลังคนตามแนวทาง EEC Model Type A

ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ มีการผลิตกำลังคนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากในปี ๒๕๖๒ ที่สามารถผลิตบัณฑิตจาก Model Type A ได้ ๑,๖๘๐ คน ใน ๗ ประเภทอุตสาหกรรม และสาขาสนับสนุน ในปี ๒๕๖๓ ผลิตบัณฑิตได้เพิ่มเป็น ๑,๙๑๐ คน และในปี ๒๕๖๔ ผลิตบัณฑิตได้ถึง ๓,๔๒๐ คน โดยมีประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากเดิม ๗ อุตสาหกรรม เป็น ๙ อุตสาหกรรม และสาขาสนับสนุน (รายละเอียดดังตาราง ๓ - ๖)

ตารางที่ ๓ - ๖ อุปทานแรงงานจาก EEC Model Type A ปีการศึกษา ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔

อุตสาหกรรม	การจัดการการศึกษาทวิภาคี	การจัดการการศึกษาสนับสนุน ๑๐๐%	รวม
ปี ๒๕๖๒	**๑,๑๗๓**	**๕๐๗**	**๑,๖๘๐**
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	๑๕๓	๑๖	๑๖๙
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๔๑๕	๓๐๖	๗๒๑
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	๙๔	๕๐	๑๔๔
อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๑๒๐	๑๐	๑๓๐
อุตสาหกรรมพาณิชยนาวี	๑๔๕	๐	๑๔๕
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี	๗๙	๐	๗๙
สาขาสนับสนุน	๑๖๗	๑๒๕	๒๙๒

อุตสาหกรรม	การจัดการการศึกษาทวิภาคี	การจัดการการศึกษาสนับสนุน ๑๐๐%	รวม
ปี ๒๕๖๓	**๑,๑๗๘**	**๗๓๒**	**๑,๙๑๐**
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	๒๕๒	๒๓	๒๗๕
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๓๕๕	๔๔๕	๘๐๐
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	๒๑	๗๐	๙๑
อุตสาหกรรมอากาศยาน	๐	๑๑	๑๑
อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๑๗๙	๕	๑๘๔
อุตสาหกรรมพาณิชยนาวี	๑๑๑	๐	๑๑๑
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี	๙๘	๔	๑๐๒
สาขาสนับสนุน	๑๖๒	๑๗๔	๓๓๖
ปี ๒๕๖๔	**๓,๓๐๑**	**๑๑๙**	**๓,๔๒๐**
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	๘๒๖	๒๗	๘๕๓
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	๑,๐๖๘	๒๐	๑,๐๘๘
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	๑๒๐	๔๕	๑๖๕
อุตสาหกรรมอากาศยาน	๐	๑๑	๑๑
อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	๒๙๑	๐	๒๙๑
อุตสาหกรรมพาณิชยนาวี	๕	๐	๕
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี	๑๐๒	๐	๑๐๒
อุตสาหกรรมปิโตรเคมี	๗๒	๐	๗๒
สาขาขาดแคลนช่างเชื่อม	๑๖๒	๐	๑๖๒
สาขาสนับสนุน	๖๕๕	๑๖	๖๗๑

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนากำลังคนตามแนวทาง EEC MODEL Type B

ในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ พบว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมระยะสั้น ๑,๒๔๒ คน ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล สถาบันไทย - เยอรมัน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) เป็นผู้รับผิดชอบการอบรมระยะสั้น รองลงมา คือ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ตามลำดับ (รายละเอียดดังตารางที่ ๓ - ๗)

ตารางที่ ๓ - ๗ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นตามแนวทาง EEC Model Type B

หน่วยงาน	จำนวน
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต	**๗๙๖**
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	๒๕๓
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	๕๖
มหาวิทยาลัยบูรพา	๑๔๘
สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล	๗๒
สถาบันไทย - เยอรมัน	๒๓๗
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)	๒๓๗

หน่วยงาน	จำนวน
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	**๒๖๑**
มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๗
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	๓๐
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	๒๕
สถาบันไทย - เยอรมัน	๑๗๙
อุตสาหกรรมระบบราง	**๙๘**
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๘๘
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	๑๐
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	**๔๗**
มหาวิทยาลัยบูรพา	๔๑
สถาบันไทย - เยอรมัน	๖
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	**๔๐**
มหาวิทยาลัยบูรพา	๔๐
รวม	**๑,๒๔๒**

นอกจากนี้ยังมีโครงการอบรมที่ได้รับการอนุมัติและกันเงินแล้ว แต่ยังไม่ได้ดำเนินการอบรมอีกจำนวน ๒,๗๙๓ คน โดยส่วนใหญ่เป็นการอบรมในอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต โดยมีมหาวิทยาลัยบูรพา สถาบันไทย - เยอรมัน บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และสถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล เป็นผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม รองลงมา คือ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมระบบราง และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ตามลำดับ (รายละเอียดตารางที่ ๓ - ๘)

ตารางที่ ๓ - ๘ โครงการอบรมระยะสั้นตามแนวทาง EEC Model Type B ที่ได้รับการอนุมัติและอยู่ในระหว่างจะดำเนินการจัดการอบรม

หน่วยงาน	จำนวน
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต	**๒,๕๙๗**
มหาวิทยาลัยบูรพา	๑,๗๒๔
สถาบันไทย - เยอรมัน	๖๗๙
บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด	๑๐
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	๘๐
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	๘๐
สถาบันเทคโนโลยีการผลิตสุมิพล	๒๔
อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	**๑๐๐**
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ชลบุรี	๔๐
วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมแหลมฉบัง	๖๐
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	**๓๖**
มหาวิทยาลัยบูรพา	๓๖

อุตสาหกรรมระบบราง	**๕๐**
มหาวิทยาลัยมหิดล	๕๐
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	**๑๐**
สถาบันไทย - เยอรมัน	๑๐
รวม	**๒,๗๙๓**

ผลการดำเนินงานพัฒนากำลังคนตามแนวทางของ EEC Model Type C

ในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมในมาตรการพิเศษชะลอการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวน ๓,๙๘๖ คน โดยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการฝึกอบรม รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ศรีราชา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (รายละเอียดตารางที่ ๓ - ๙)

ตารางที่ ๓ - ๙ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมในมาตรการพิเศษในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

หน่วยงาน	จำนวน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	๒,๖๒๘
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	๕๔๓
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ศรีราชา	๓๓๔
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	๒๓๗
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	๑๗๔
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	๔๐
รวมทั้งสิ้น	**๓,๙๘๖**

๓.๒.๓ ฐานข้อมูลอุปทานแรงงานในระบบประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมจัดเก็บข้อมูลจากผู้ประกันตนมาตราต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งที่เป็นแรงงานในระบบที่มีนายจ้าง ทั้งคนไทยและคนต่างด้าว รวมถึงแรงงานอิสระที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และกรมการจัดหางานจัดเก็บข้อมูลผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนกรณีว่างงาน

ผลการศึกษาข้อมูลอุปทานแรงงานในระบบประกันสังคมในพื้นที่ EEC ช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำนวนสถานประกอบกิจการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก ๓๘,๗๖๕ แห่งในปี ๒๕๖๒ เป็น ๔๑,๐๐๗ แห่งในปี ๒๕๖๕ ในขณะที่จำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) มีแนวโน้มลดลงหลังปี ๒๕๖๒ จากประมาณ ๑.๔๔ ล้านคนในปี ๒๕๖๒ เป็นประมาณ ๑.๔๑ ล้านคนในปี ๒๕๖๔ แต่จำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) ในพื้นที่ EEC มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็น ๑.๔๗ ล้านคนในปี ๒๕๖๕ ซึ่งจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๓) มากกว่าปี ๒๕๖๒ (รายละเอียดดังตารางที่ ๓ - ๑๐) สำหรับจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๓๙) และจำนวนผู้ประกันตน (มาตรา ๔๐) ในพื้นที่ EEC มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

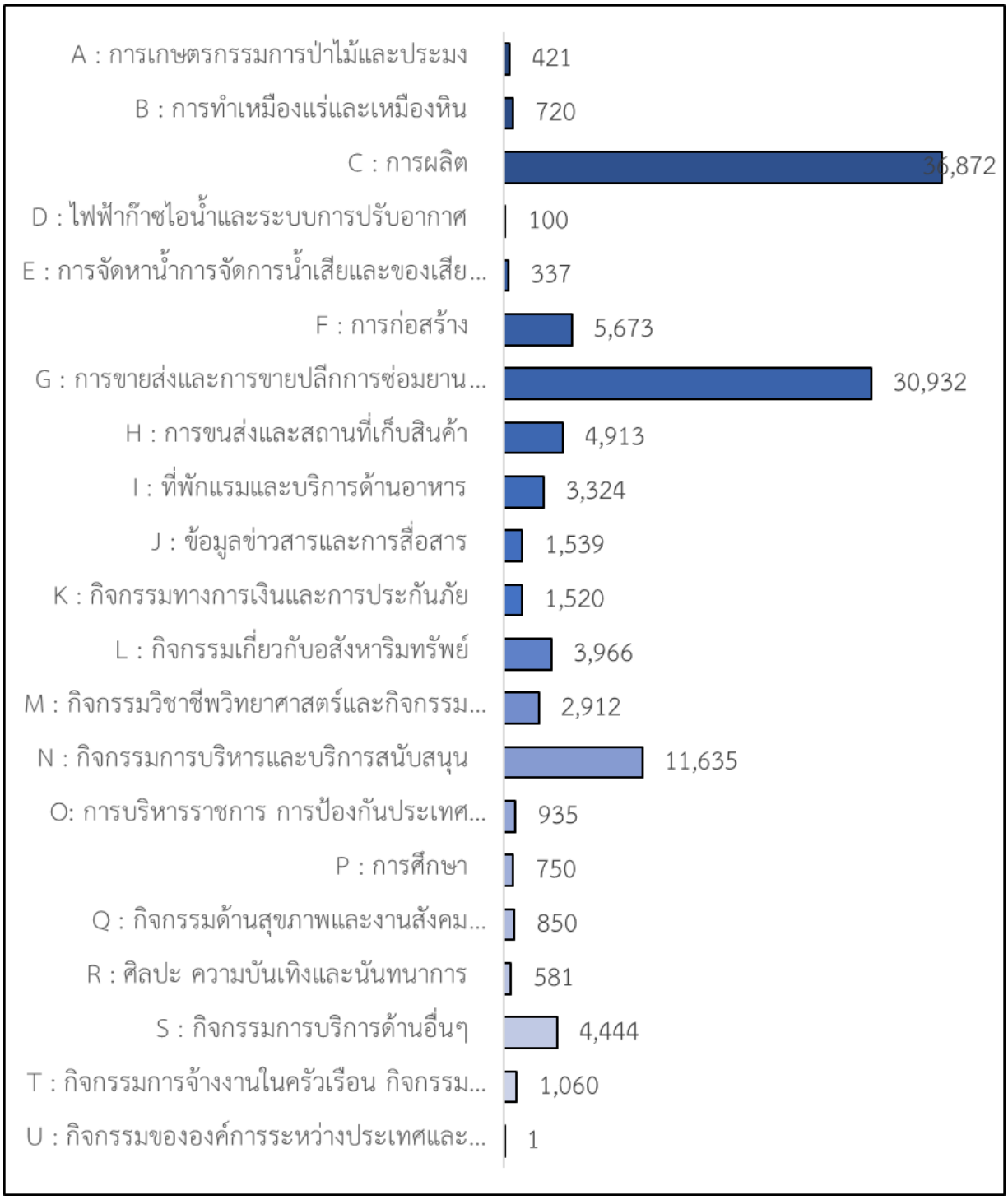
ตารางที่ ๓ - ๑๐ จำนวนสถานประกอบกิจการ และจำนวนผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ ในระบบประกันสังคม

	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
จำนวนสถานประกอบกิจการ	**๔๗๘,๓๐๒**	**๔๘๑,๑๗๘**	**๔๘๗,๒๐๙**	**๔๙๙,๕๘๑**
พื้นที่ EEC	**๓๘,๗๖๕**	**๓๙,๐๒๓**	**๓๙,๖๘๓**	**๔๑,๐๐๗**
ชลบุรี	๒๔,๐๐๘	๒๔,๐๔๘	๒๔,๑๔๘	๒๕,๐๒๘
ระยอง	๙,๔๔๓	๙,๕๘๗	๑๐,๐๑๘	๑๐,๓๖๗
ฉะเชิงเทรา	๕,๓๑๔	๕,๓๘๗	๕,๕๑๗	๕,๖๑๒
จำนวนผู้ประกันตน มาตรา ๓๓	**๑๑,๕๘๙,๙๕๐**	**๑๑,๓๐๗,๐๑๔**	**๑๑,๐๗๕,๖๒๔**	**๑๑,๓๕๓,๙๗๒**
พื้นที่ EEC	**๑,๔๔๖,๓๐๗**	**๑,๔๑๘,๐๐๕**	**๑,๔๑๒,๙๔๒**	**๑,๔๗๗,๔๓๗**
ชลบุรี	๗๗๐,๖๗๒	๗๔๗,๓๒๘	๗๓๒,๒๔๔	๗๖๔,๘๔๔
ระยอง	๔๓๘,๒๙๘	๔๓๘,๒๐๓	๔๔๕,๘๓๘	๔๖๘,๖๗๒
ฉะเชิงเทรา	๒๓๗,๓๓๗	๒๓๒,๔๗๓	๒๓๔,๘๖๐	๒๔๓,๙๒๑
จำนวนผู้ประกันตน มาตรา ๓๙	**๑,๖๑๖,๕๓๕**	**๑,๗๓๑,๓๗๖**	**๑,๙๐๔,๕๘๘**	**๑,๙๐๔,๖๙๔**
พื้นที่ EEC	๑๓๐,๔๑๙	๑๔๐,๙๖๘	๑๕๔,๕๒๘	๑๕๕,๗๔๔
ชลบุรี	๗๗,๗๘๒	๘๓,๔๔๑	๙๑,๒๔๐	๙๑,๓๔๐
ระยอง	๓๒,๕๕๔	๓๕,๖๑๘	๓๙,๑๙๓	๓๙,๗๒๔
ฉะเชิงเทรา	๒๐,๐๘๓	๒๑,๙๐๘	๒๔,๐๙๕	๒๔,๖๘๐
จำนวนผู้ประกันตน มาตรา ๔๐	**๓,๐๔๔,๔๙๗**	**๓,๓๙๗,๘๘๐**	**๖,๖๒๖,๗๕๓**	**๑๐,๘๑๕,๐๑๐**
พื้นที่ EEC	๑๑๙,๘๕๖	๑๓๔,๐๖๘	๔๗๙,๙๐๙	๙๔๓,๐๐๖
ชลบุรี	๕๖,๔๑๕	๖๒,๗๗๙	๒๗๐,๙๓๔	๕๔๐,๒๗๘
ระยอง	๓๔,๓๐๖	๓๗,๖๖๒	๙๙,๙๐๘	๑๙๓,๒๙๖
ฉะเชิงเทรา	๒๙,๑๓๕	๓๓,๖๒๗	๑๐๙,๐๖๗	๒๐๙,๔๓๒

ที่มา : สำนักเงินสมทบและสำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม

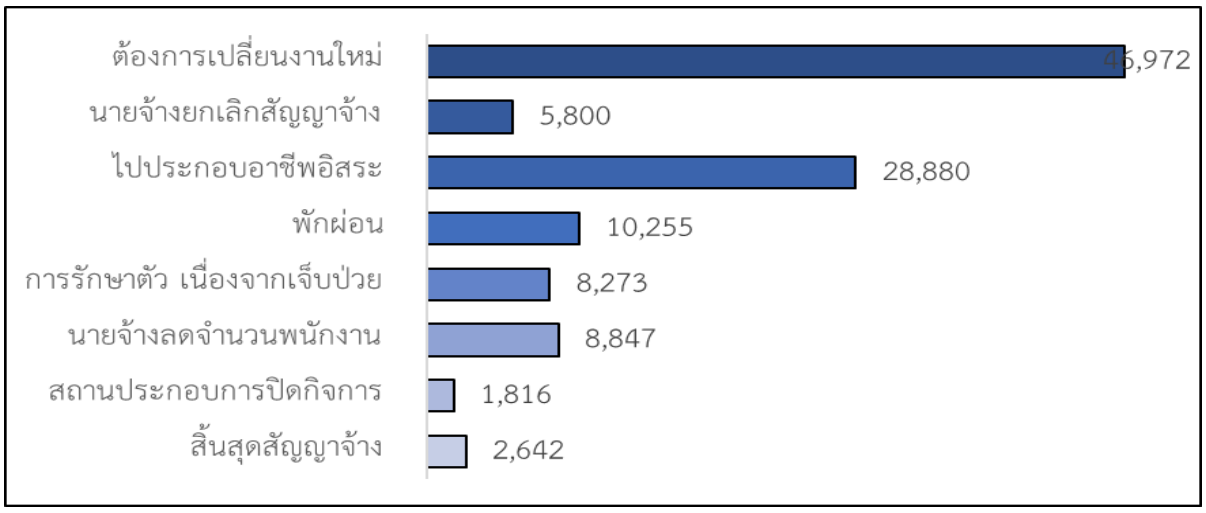
ข้อมูลผู้ประกันตนที่ว่างงาน ปี ๒๕๖๕ พบว่า มีผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำนวน ๑๑๓,๔๘๕ คน โดยประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้หญิง และเป็นผู้ที่เคยทำงานในประเภทอุตสาหกรรมการผลิต มีสัดส่วนสูงสุด รองลงมา คือ การขายส่งและการขายปลีกการซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ และกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน ตามลำดับ (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓ - ๑๐) สำหรับเหตุผลของการลาออก พบว่า ประมาณร้อยละ ๔๑ ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ รองลงมา คือ ต้องการเปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ ๒๕)

แผนภาพที่ ๓ - ๑๐ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมที่เคยทำก่อนว่างงาน



ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๑๑ ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ปี ๒๕๖๕ จำแนกตามสาเหตุการว่างงาน

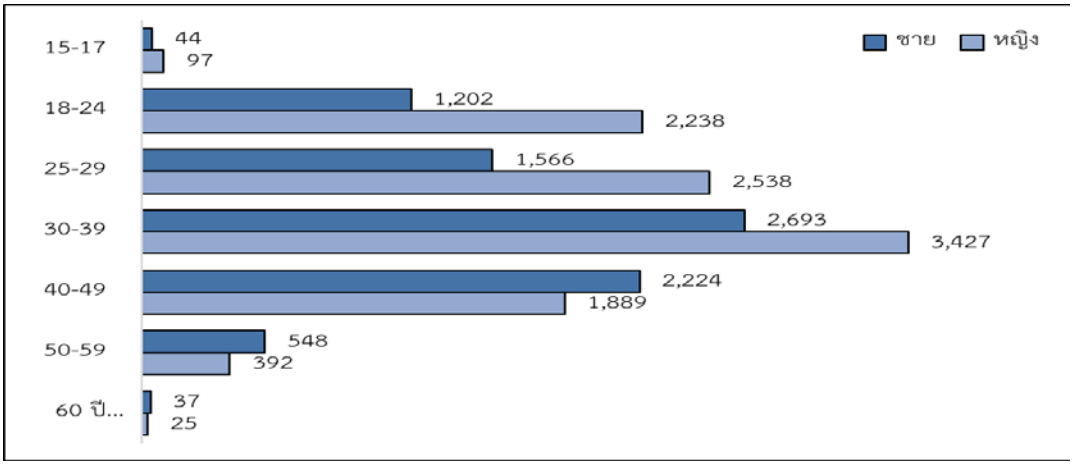


ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

๓.๒.๔ ฐานข้อมูลอุปทานแรงงานจากผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ

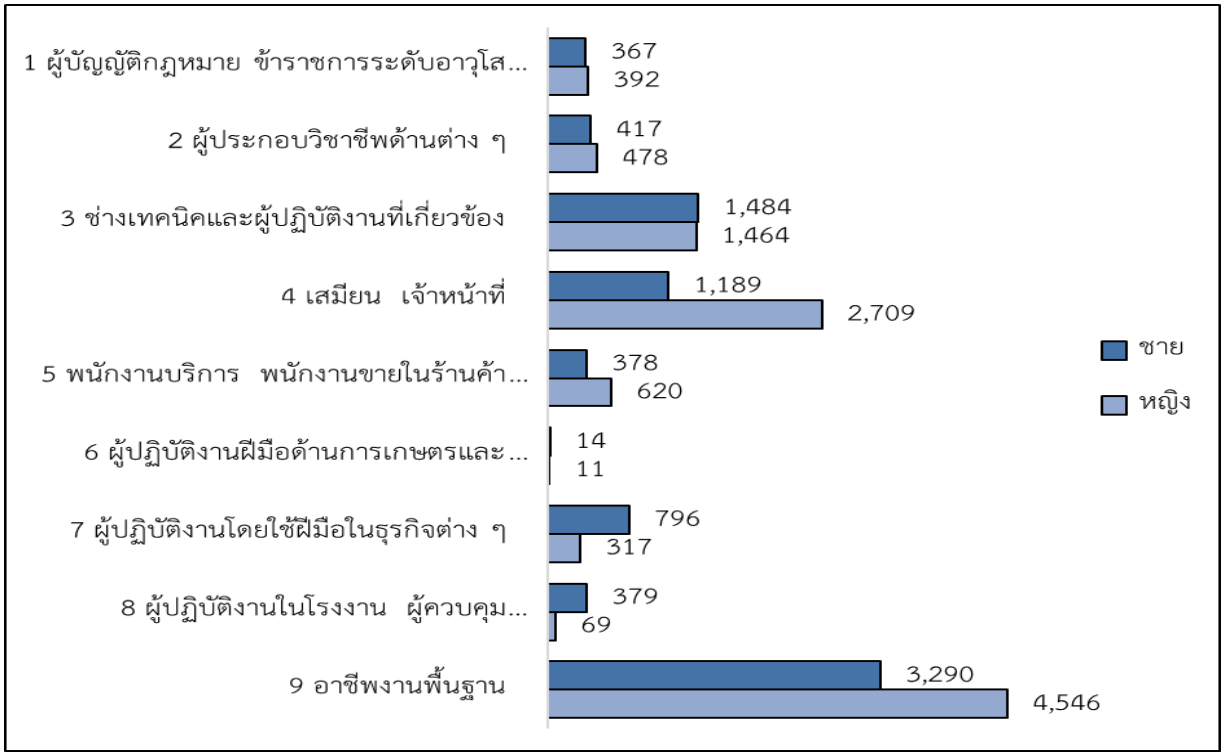
กรมการจัดหางานเป็นส่วนราชการที่ให้บริการจัดหางานผ่านสำนักงานจัดหางาน ๘๕ แห่งทั่วประเทศ และผ่านระบบออนไลน์ “ไทยมีงานทำ” โดยไม่มีค่าใช้จ่าย พบว่า ปี ๒๕๖๕ มีผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐจำนวน ๓๒๙,๐๔๒ คน โดยมากกว่าครึ่งเป็นผู้หญิง ในช่วงอายุ ๒๕ - ๔๙ ปี ต้องการทำงานในกลุ่มอาชีพพื้นฐานมากที่สุด รองลงมา คือ งานเสมียน และช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓ - ๙) สำหรับระดับการศึกษาของผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ พบว่า ประมาณร้อยละ ๔๖ จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษา รองลงมา คือ ปวช./ปวส. และปริญญาตรี (ร้อยละ ๒๒ และร้อยละ ๑๘ ตามลำดับ)

แผนภาพที่ ๓ - ๑๒ จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศผู้สมัครที่เข้ามาใช้บริการจัดหางานของภาครัฐมีคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาที่ไม่เกินมัธยมศึกษา



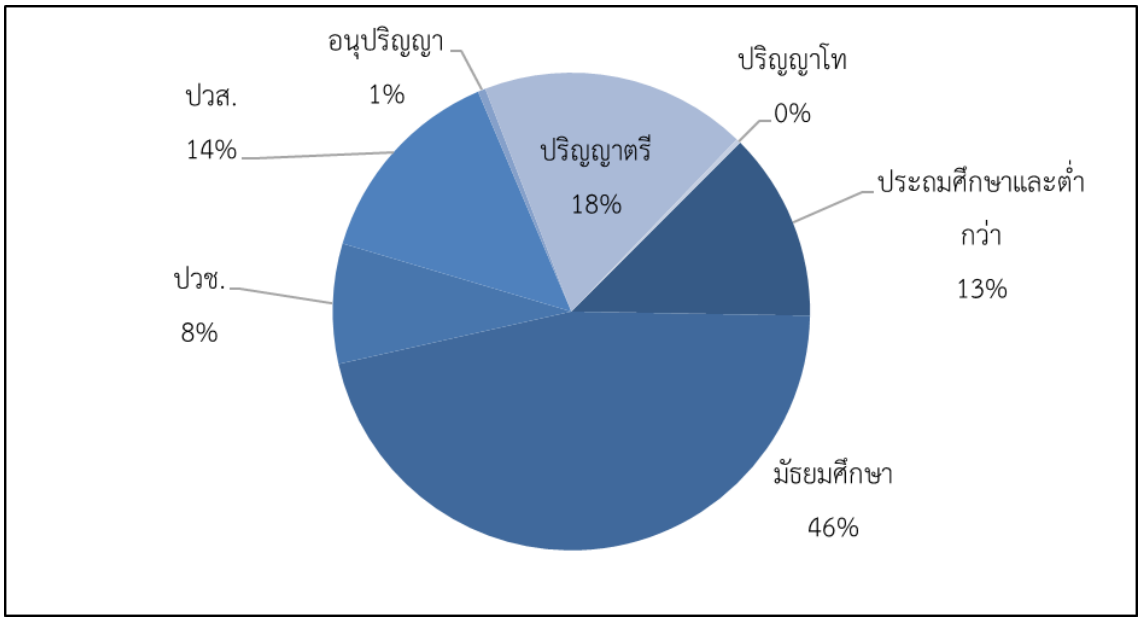
ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๑๓ จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ



ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๑๔ จำนวนผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ จำแนกตามระดับการศึกษา

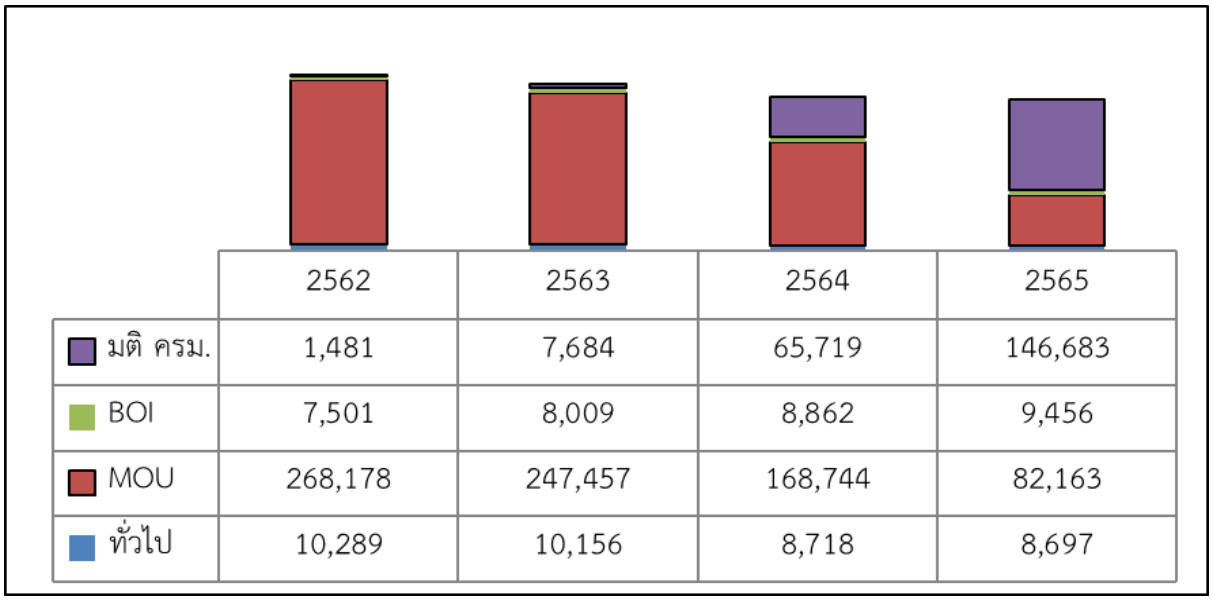


ที่มา : ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

๓.๒.๕ แรงงานต่างด้าว

สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC มีทิศทางลดลงจาก ๒๘๗,๔๔๙ คน ในปี ๒๕๖๒ เหลือเพียง ๒๔๖,๙๙๘ คนในปี ๒๕๖๕ โดยในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกข้อตกลง MOU ส่วนในปี ๒๕๖๕ เป็นแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี โดยส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่จังหวัดชลบุรี

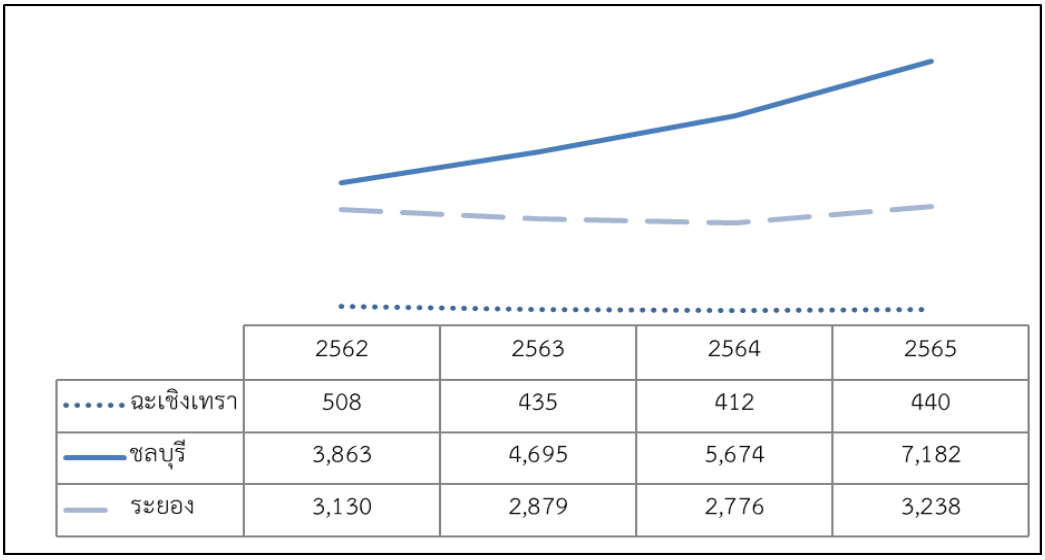
แผนภาพที่ ๓ - ๑๕ จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามประเภทใบอนุญาต



	2562	2563	2564	2565
มติ ครม.	1,481	7,684	65,719	146,683
BOI	7,501	8,009	8,862	9,456
MOU	268,178	247,457	168,744	82,163
ทั่วไป	10,289	10,156	8,718	8,697

ที่มา : สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน

แผนภาพที่ ๓ - ๑๖ จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ EEC ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำแนกตามพื้นที่



	2562	2563	2564	2565
ฉะเชิงเทรา	508	435	412	440
ชลบุรี	3,863	4,695	5,674	7,182
ระยอง	3,130	2,879	2,776	3,238

ที่มา : สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร กรมการจัดหางาน

๓.๒.๖ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ New skill Reskill Upskill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑) เพื่อยกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

๒) เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบ รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

๓) เพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

๔) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานตาม EEC Model short course (Type B) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย แรงงานในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูง แรงงานทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานทั่วไป และนักศึกษาที่ต้องการยกระดับความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาเทคโนโลยีชั้นสูง และวิทยากรต้นแบบที่ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีชั้นสูงรองรับการฝึกอบรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) และส่วนกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนากำลังคนใน EEC ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

๑) บูรณาการประสานความร่วมมือกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันไทย - เยอรมัน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

๒) กำหนดนโยบายในการวางแผนกำลังแรงงานระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวโดยขับเคลื่อนโครงการผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-Skill) รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) ประสานความร่วมมือระหว่าง สกพอ. โดยคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) และหน่วยฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) ให้ความสำคัญทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้นทั้งการฝึกอบรม Reskill Upskill New skill หลักสูตรอบรมระยะสั้น

รวมทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยสร้างโมเดล EEC short course ร่วมกับ EEC HDC และเป็นแกนนำในการประสานภาคอุตสาหกรรมเชื่อมต่อการศึกษา

๔) กำหนดรายละเอียดครุภัณฑ์และหน่วยฝึกอบรมรวบรวมหลักสูตรหรืออนุมัติจัดทำหลักสูตรการฝึกสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๕ อุตสาหกรรมเดิมที่มี ศักยภาพ (First S-curve) และ ๕ อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) โดยตระหนักถึงหลักสูตรอิงสมรรถนะที่จะได้รับทักษะใหม่หรือปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-Skill) แรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นทักษะด้าน STEM Workforce ให้กับกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมทั้งสองส่วน คือ Product Innovation และ Process Innovation ตามความเหมาะสมของลักษณะของอุตสาหกรรม รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและกระบวนการเชิงวิศวกรรมในอาชีพ เช่น พัฒนาหลักสูตรเดิมไปสู่ Digital การติดตั้งระบบ IPv6 บนระบบ IPv4, Software Programming, Network Administrator, Electronics Controller, AutoCAD การประยุกต์ใช้ระบบ PLC เบื้องต้นและขั้นสูง การประยุกต์ใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ควบคุมการผลิต รวมทั้งการฝึกอบรมหัวหน้างานเน้นการสร้างวิทยากรอย่างมืออาชีพ Train the trainer และสาขาตามความต้องการของสถานประกอบกิจการและสถานการณ์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

๕) ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะกำลังแรงงาน (Competency Workforce) และปรับเปลี่ยนทักษะฝีมือ (Re-Skill) โดยจัดเตรียมวิทยากร และเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการฝึก โดยดำเนินการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ ดังนี้

- จัดเตรียมอาคารสถานที่และจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรมเพื่อติดตั้งครุภัณฑ์เทคโนโลยีชั้นสูงอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

- จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน จัดฝึกอบรมภายนอกที่ตั้งโดยประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อมด้านวิทยากร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือการฝึก (On the Job Training) โดยอยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของหน่วยฝึกอบรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านฝีมือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นหลักฐานว่ามีทักษะฝีมืออยู่ในระดับประกันคุณภาพ

๖) แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อบรรจุในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน) เพื่อขึ้นทะเบียนหางานผ่านระบบศูนย์ Smart Job Center เพื่อคนไทยมีงานทำของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

๗) พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับวิทยากรต้นแบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูง และคัดเลือกผู้เกี่ยวข้อง

๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (สพท.) กำหนดรายละเอียดในการจัดทำหลักสูตรหรือชุดฝึกอบรมสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการการท่องเที่ยวประกอบด้วย ๕ อุตสาหกรรมเดิมที่มี ศักยภาพ (First

S-curve) และ ๕ อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) โดยตระหนักถึงหลักสูตรอิงสมรรถนะที่จะได้รับทักษะใหม่หรือปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-Skill) แรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นทักษะด้าน Stem Workforce ให้กับกำลังแรงงาน

๙) ประสานและทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยทำเรื่อง RE-Train ให้เด็กได้มีงานทำ

ตารางที่ ๓ - ๑๑ ผลการติดตามการดำเนินงานภายหลังการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ EEC

ประเภท	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ(ร้อยละ)	๙๑.๙๔	๗๐.๔๙	๘๕.๑	๘๒.๑๗
รายได้ (บาท/คน/เดือน	๑๙,๐๙๔	๑๘,๘๑๔	๒๐,๒๑๓	๒๒,๕๙๖
มูลค่าทางเศรษฐกิจ (ล้านบาท/ปี)	๑,๔๗๑.๘๗	๑,๐๑๙.๑๖	๙๙๓.๔๘	๑,๑๔๓.๔๔
* ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน	๕.๗๗	๓๗.๔๐	๓๙.๐๕	๔๘.๔๐

หมายเหตุ : * หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรม ของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้าบริการ คุณภาพของงานสินค้าดีขึ้นกว่าเดิม

๓.๓ บทบาทภาครัฐในการพัฒนากำลังคนและเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล

เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve และ New S-Curve) หน่วยงานภาครัฐควรต้องมีบทบาทที่สำคัญด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน ๓ ประการ ได้แก่

๑) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะแนวทาง กำหนดทิศทาง และจัดทำแผน

๒) ดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์)

๓) จัดทำฐานข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูล และใช้ประโยชน์ร่วมกัน

หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาท ๓ ประการ มีทั้งทีมีบทบาทตามภารกิจปกติที่ตอบสนองสำหรับอุตสาหกรรมทั่วไปในพื้นที่ (อุตสาหกรรมเดิม และอุตสาหกรรมเป้าหมาย) และตอบสนองสำหรับเฉพาะอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ ดังนี้

๓.๓.๑ สำนักงานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

สำนักงาน EEC HDC เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะแนวทางและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จัดทำแผนจัดการความร่วมมือพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve และ New S-Cruve) ในพื้นที่ EEC และเป็นจุดเริ่มต้นแนวทางดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์)

หรือ Demand driven ด้วย EEC model เพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณให้สามารถรองรับการลงทุนของสถานประกอบการ โดยมีแนวคิด ดังนี้

๑) ปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill mismatch)

๒) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับรูปแบบและเนื้อหาหลักสูตรที่ล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อาศัยองค์ความรู้จากสถานประกอบการได้ร่วมฝึกงานเปิดโอกาสและประสบการณ์ทำงานจริง (Work Integrated Learning)

๓) ยกระดับสายอาชีพอาชีวศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย พัฒนาครูผู้สอน โดยมีเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน

๔) ปรับความคิดและแรงจูงใจ ปรับความคิดแรงงานและนายจ้างสู่การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจ่าย โดยอาศัยมาตรการแรงจูงใจช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนกึ่งหนึ่งและสามารถนำค่าฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษีได้ ๒.๕ เท่า

รูปแบบการดำเนินการ ๓ แนวทาง ดังนี้

(๑) EEC Model Type A เป็นหลักสูตรระดับปริญญา (Degree) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ที่สถาบันการศึกษาร่วมมือกับผู้ประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและทักษะบุคลากร เรียนฟรี มีงานทำ รายได้สูง เอกชนจ่าย ร้อยละ ๑๐๐ มี**เป้าหมาย** คือ การตอบโจทย์ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม สร้างบุคลากรที่มีทักษะ ศักยภาพ พร้อมทำงานทันทีและสามารถต่อยอดสำหรับการพัฒนาในระยะยาว โดยมี**ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร** ๕ ขั้นตอน ได้แก่ (๑.๑) สถาบันการศึกษาจับคู่สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ/เอกชน (๑.๒) ร่วมออกแบบหลักสูตรให้ตอบโจทย์การทำงานและการเรียนรู้ เรียนทั้งในห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการทำงานจริง เช่น ในสถานประกอบการ (๑.๓) สถาบันการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการคัดเลือกผู้เรียน (๑.๔) สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และรับประกันการจ้างงานเมื่อจบด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนมาตรฐานของผู้จบการศึกษาใหม่ และ (๑.๕) ผู้ประกอบการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและนำไปลดหย่อนภาษี

(๒) EEC Model Type B เป็นหลักสูตรระยะสั้น Re-skill Up-skill สร้างทักษะให้คนทำงานระยะเร่งด่วนด้วยหลักสูตรระยะสั้นไม่มีปริญญา (Non-Degree) ให้คนทำงานก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรม รัฐ : เอกชนจ่าย ๕๐ : ๕๐ มี**เป้าหมาย** คือ การพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ โดยมี**ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร** ๕ ขั้นตอน ได้แก่ (๒.๑) สถาบันการศึกษาจับคู่สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ/เอกชน (๒.๒) ร่วมออกแบบหลักสูตร โดยสถานประกอบการรับรองความถูกต้องของหลักสูตร (๒.๓) เสนอหลักสูตรเพื่อขอการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง (๒.๔) สถานประกอบการการันตีจ้างงานอย่างน้อย ๑ ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และ (๒.๕) ผู้ประกอบการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและนำไปลดหย่อนภาษีจากรัฐตามเกณฑ์ (เอกชนสามารถหักค่าใช้จ่ายร้อยละ ๒๕๐ สถาบันการศึกษาลดงบประมาณร้อยละ ๕๐)

(๓) EEC Model Type C เป็นหลักสูตรระยะสั้น Re-skill Up-skill สร้างทักษะให้คนทำงานระยะเร่งด่วนด้วยหลักสูตรระยะสั้นไม่มีปริญญา (Non-Degree) เพื่อพัฒนาบุคลากรเฉพาะในอุตสาหกรรม

ผู้ผลิตชิ้นส่วนและยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้และทักษะสำหรับการทำงานร่วมกับกระบวนการผลิตบนแพลตฟอร์มอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เข้าร่วมโครงการ ๓๔ ราย ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ในมาตรการพิเศษชะลอการว่างงาน มี**เป้าหมาย ๓ ประการ** ได้แก่ รักษาการจ้างงาน พร้อมสร้างทักษะใหม่ (Upskill) ให้แก่บุคลากรและผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และสร้างทักษะใหม่ให้บุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่นำไปสู่รายได้ที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยมี**ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ๔ ขั้นตอน** ได้แก่ (๓.๑) สถาบันการศึกษาจับคู่สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ/เอกชน (๓.๒) ร่วมออกแบบหลักสูตร โดยสถานประกอบการรับรองความถูกต้องของหลักสูตร (๓.๓) เสนอหลักสูตรเพื่อขอการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง และ (๓.๔) สถานประกอบการต้องการันตีจ้างงาน อย่างน้อย ๑ ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

๓.๓.๒ ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กระทรวงแรงงานได้ตั้งศูนย์แห่งนี้ขึ้นเพื่อให้เป็นศูนย์ให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร (One Stop Service) เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีภารกิจให้บริการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) การให้บริการจัดหางานและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (๒) การขออยู่ต่อในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานแก่คนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยการนิคมอุตสาหกรรม และกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม ร่วมกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง โดยศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้เปิดให้บริการวีซ่าและออกใบอนุญาตทำงานดิจิทัล (Digital Work Permit) ให้กับคนต่างด้าวตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป สำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานภาคใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนและได้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าวด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ Single Window for Visa and Work Permit ที่เว็บไซต์ https://swe-expert.boi.go.th/SW-WEB/main.php เรียบร้อยแล้ว สามารถใช้บริการที่ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้ (๓) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๔) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ และ (๕) การยื่นแบบคำขอรับสิทธิประโยชน์ การให้บริการตรวจสอบสิทธิ การให้คำปรึกษาและให้ความรู้ด้านประกันสังคม ทั้งนี้ได้กำหนดมาตรการขับเคลื่อนเป็น ๓ ระยะ ได้แก่

๑) ระยะเร่งด่วน จัดหาแรงงานที่ขาดแคลนในพื้นที่ EEC จำนวน ๑๔,๗๖๗ อัตรา ให้กับสถานประกอบกิจการกว่า ๑,๐๐๐ แห่ง ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) หรือ สำนักงาน EEC ในการสำรวจความต้องการ

๒) ระยะกลาง ๑ - ๕ ปี สำรวจความต้องการแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการพัฒนาทักษะบุคลากรของตนเองกว่า ๕๘๐,๐๐๐ คน มุ่งเน้นให้แรงงานมีความเท่าทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต

๓) ระยะยาว ๕ - ๑๐ ปี จัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงการจัดหางานกับตัวบุคคล ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาคนของประเทศทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการคิด การเรียนการสอน การฝึกอบรม ไปจนถึงการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการของแรงงาน

ตารางที่ ๓ - ๑๒ แสดงผลการดำเนินงานของศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กิจกรรม	หน่วยนับ	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี๒๕๖๕	รวม
๑. ด้านส่งเสริมการมีงานทำ					
๑.๑ จัดหางานให้กลุ่มอุตสาหกรรมเดิม/ปัจจุบัน	ราย	๔๐,๔๖๔	๓๕,๔๔๓	n/a	๗๕,๙๐๗
๑.๒ แนะแนวอาชีพให้นักเรียน/นิสิตนักศึกษา	ราย	๗๐,๔๐๑	๓๙,๑๔๑	n/a	๑๐๙,๕๔๒
๑.๓ ออกใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ตามกฎหมาย BOI/ การนิคมอุตสาหกรรม	ราย	๑๐,๓๗๒	๑๑,๓๕๙	๑๑,๙๘๓	๓๓,๗๑๔
๒. ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน					
๒.๑ ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน	ราย	๑๑,๓๕๗	๑๑,๔๑๑	n/a	๒๒,๗๖๘
๒.๒ เร่งรัดสถานประกอบการให้ฝึกอบรมลูกจ้างของตนเองตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	แห่ง	-	๓๓๗,๐๒๔	n/a	๓๓๗,๐๒๔
๓. ด้านการคุ้มครองแรงงาน					
๓.๑ ตรวจแรงงานในระบบ	ราย	๑๐๗,๕๐๖	๔๙,๖๔๑	n/a	๑๕๗,๑๔๗
๓.๒ ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ	แห่ง	๑๗๔,๘๒๐	๖๓,๐๗๔	n/a	๒๓๗,๘๙๔
๔. ด้านการประกันสังคม					
๔.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสิทธิประโยชน์	ราย	๒,๗๒๘,๖๐๒	๒,๙๔๙,๗๖๕	n/a	๕,๖๗๘,๓๖๗
๔.๒ ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา ๓๓, ๓๙, ๔๐	ราย	๑๐๐,๙๒๒	๗๕๖,๔๘๗	n/a	๘๕๗,๔๐๙
๔.๓ ให้บริหารผ่านระบบ E-Service ต่าง ๆ	ราย	๒๘,๘๗๙	๒๙,๓๘๕	n/a	๕๘,๒๖๔
๔.๔ จัดให้ผู้ประกันตนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ราย	๑๖๑,๑๓๙	๑๒๑,๒๗๗	n/a	๒๘๒,๔๑๖
รวม	**ราย**	**๓,๒๕๙,๖๔๒**	**๔,๐๐๓,๘๙๙**	**๑๑,๙๘๓**	**๗,๒๗๕,๕๒๔**
รวม	**แห่ง**	**๑๗๔,๘๒๐**	**๔๐๐,๐๙๘**	**-**	**๕๗๔,๙๑๘**

ที่มา : ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

หมายเหตุ : ปี ๒๕๖๕ มีการปรับกิจกรรมการดำเนินการในศูนย์ฯ เหลือเพียง ๑ กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ ๑.๓

๓.๓.๔ บันทึกความเข้าใจ/บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

การจัดทำ MOU เป็นบทบาทภาครัฐที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นการแสวงหาความร่วมมือแบบบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ในรายงานฉบับนี้จะศึกษาการจัดทำ MOU ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ และการจัดทำเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีส่วนร่วมทั้งในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพหลัก และ/หรือหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๔ ฉบับ ดังนี้

(๑) บันทึกความเข้าใจความร่วมมือการเชื่อมโยงข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ภายใต้ระบบ E-Workforce Ecosystem Platform ระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมา มติของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และพัฒนาแรงงานทรัพยากรมนุษย์ มอบหมายให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน ภายใต้แผนปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และพัฒนาแรงงานทรัพยากรมนุษย์ โดยได้พัฒนา E - Workforce Ecosystem Platform ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศจากแต่ละหน่วยงานให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อยู่บนโครงสร้างเดียวกัน โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นผู้จัดทำแพลตฟอร์มดังกล่าว โดยมี**วัตถุประสงค์** คือ ๑) เพื่อสร้างความร่วมมือในการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกันของข้อมูลด้านแรงงานและกำลังคนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ๒) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาแรงงานของประเทศและบริหารจัดการห่วงโซ่อุปสงค์และอุปทาน (Demand & Supply) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งใช้ในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนของประเทศ และ ๓) เพื่อร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมการใช้งานแพลตฟอร์มอัจฉริยะในการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย (E-Workforce Ecosystem Platform)

บทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานตาม MOU ได้แก่ ๑) สนับสนุนความร่วมมือการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ประโยชน์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและการใช้งานแพลตฟอร์มอัจฉริยะในการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ของประเทศไทย (E - Workforce Ecosystem Platform) เป็น E - Portfolio)

ความคืบหน้าการดำเนินงานตาม MOU การเชื่อมโยงข้อมูลผ่านสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายละเอียดตามตาราง

ลำดับ	หน่วยงาน	การเชื่อมโยง	รูปแบบการเชื่อมโยง	สถานะการแสดง
๑	กรมการปกครอง	API ผ่าน D.Dopa	ยืนยันตัว	แสดงในระบบ e-portfolio
๒	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ข้อมูลการผ่านการฝึกอบรม	API	แสดงในระบบ e-portfolio
		๒. ข้อมูลหลักสูตรอบรม	API	แสดงในเว็บ ewe portal

ลำดับ	หน่วยงาน	การเชื่อมโยง	รูปแบบการเชื่อมโยง	สถานะการแสดง
๓	สำนักงานประกันสังคม	๑. สถานะผู้ประกันตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐	API	แสดงในระบบ e-portfolio
๔	กรมการจัดหางาน	๑. สถานะลูกจ้าง/นายจ้าง IS_SJC เป็น ผู้ลงทะเบียนหางานในระบบ Smart Job Center IS_TOEA เป็นผู้ลงทะเบียนหางานในระบบจัดหางานไปต่างประเทศ IS_EMPUI เป็นผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน IS_EPD เป็นผู้ลงทะเบียนในระบบการส่งเสริมการมีงานทำ IS_EMPLOYEE สถานะเป็นผู้ลงทะเบียนหางาน ของกรมการจัดหางาน IS_ALIEN เป็นผู้ลงทะเบียนนายจ้างในระบบต่างด้าว ๓ สัญชาติ IS_SJCC เป็นผู้ลงทะเบียนนายจ้างในระบบ Smart Job Center IS_WP เป็นผู้ลงทะเบียนนายจ้างในระบบต่างด้าว (มีทักษะ) IS_EMPLOYER สถานะเป็นผู้ลงทะเบียนนายจ้างในกรมการจัดหางาน OWNER รายละเอียดบุคคล Migrate มาจากระบบต่าง ๆ ของกรมการจัดหางาน ALIEN - ระบบต่างด้าว ๓ สัญชาติ EPD - ระบบการส่งเสริมการมีงานทำ EMPUI - ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน SJCC - ระบบ Smart Job Center (นายจ้าง) SJC - ระบบ Smart Job Center (คนหางาน) WP – ระบบต่างด้าว (มีทักษะ) TOEA - ระบบจัดหางานไปต่างประเทศ	API	แสดงในระบบ e-portfolio
		การประกาศหางาน	API	อยู่ระหว่างการดำเนินการนำข้อมูลแสดง

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตาม MOU ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ กล่าวคือ การพัฒนา API ใหม่ที่ยังไม่เคยให้บริการจะต้องรอให้บริษัทผู้พัฒนาระบบของแต่ละหน่วยงานดำเนินการจัดทำซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ รวมทั้งในการเชื่อมโยงข้อมูลที่มีรายละเอียดของข้อมูลส่วนบุคคล จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อมูลตำแหน่งงานว่าง อนุญาตให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลตามที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร้องขอเฉพาะนายจ้างที่มีสถานะเป็น “นิติบุคคล” เท่านั้น (กกจ.)

(๒) บันทึกความเข้าใจ (MOU) การสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนแบบมุ่งเน้นทักษะและสมรรถนะเพื่อรองรับความต้องการของประเทศระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ความเป็นมา การสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนแบบมุ่งเน้นทักษะและสมรรถนะเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายการพัฒนาประเทศ ซึ่งหมายรวมถึง วางแผน การผลิต การจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา และอีกส่วนหนึ่งในสถานประกอบการ เพื่อสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือกันอย่างจริงจังอันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตรงกับอุปสงค์ของตลาดแรงงาน ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๕ ที่ระบุให้สถาบันอุดมศึกษาพึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา โดยมี**วัตถุประสงค์** ได้แก่ ๑) เพื่อให้มีแนวทางส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาสังคม อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ ๒) เพื่อผลิตบัณฑิตและการสร้างกำลังคนทุกช่วงวัยของสถาบันอุดมศึกษาให้มีทักษะและสมรรถนะโดยการสร้างกลไกความเชื่อมโยงความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน

บทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานตาม MOU คือ กำหนดเป็นนโยบายหลัก ร่วมมือสนับสนุนและร่วมลงทุนทั้งด้านวิชาการและทรัพยากร ร่วมกันประชาสัมพันธ์และผลักดันระบบสารสนเทศ เช่น ระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงานขนาดใหญ่ (Big Data) แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ เพื่อเป็นกลไกเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรม ข้อมูลความต้องการแรงงาน และข้อมูลกำลังแรงงานของประเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะของกำลังแรงงาน (Upskill/Reskill) การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และเพิ่มโอกาสการมีงานทำของกำลังแรงงาน ตามแผนปฏิบัติการของระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ความคืบหน้าการดำเนินงานตาม MOU ดำเนินการประชุมหารือร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน/นักศึกษาในสังกัดที่ประสงค์จะทำงานได้ทราบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนหางานในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

- มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา ผ่านระบบ Big Data

- มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรฝึกอบรมมาแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตาม MOU ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ กล่าวคือ การเชื่อมโยงข้อมูลยังติดข้อจำกัดจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากการเชื่อมโยงข้อมูลของนักเรียน/นักศึกษามีรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลในรายการข้อมูลดังกล่าว ซึ่งต้องรอผลการพิจารณาแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลจากคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจึงจะสามารถดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้

(๓) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กับ กระทรวงแรงงาน

ความเป็นมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและด้านการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกัน มีการวางแผนการดำเนินงานและการจัดการทรัพยากรร่วมกัน เพื่อสร้างและยกระดับทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่การทำงานให้ตรงตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งระยะเวลาการดำเนินงานตามความร่วมมือดังกล่าวได้สิ้นสุดลงแล้ว และเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุเทพ ชิตยวงษ์) ได้ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเข้าร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับใหม่ (ขยายกรอบความร่วมมือ) การพัฒนากำลังแรงงานและเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ครอบคลุมภาพรวมทั่วประเทศ โดยกำหนดให้บูรณาการความร่วมมือระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน โดยมี**วัตถุประสงค์** ได้แก่ ๑) เพื่อบูรณาการการพัฒนาศักยภาพนักเรียนนักศึกษาและแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน และ ๒) เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจในอนาคต และการพัฒนาประเทศ

บทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานตาม MOU

- ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ

- พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) ด้านอุปสงค์ อุปทานของตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในทุกด้านและตรงกับนโยบายในการส่งเสริมการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะทางอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำ

- ฝึกอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ได้มาตรฐานสากลแก่บุคลากรและครูผู้สอน

- ส่งเสริม สนับสนุนและยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่นักเรียน นักศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แรงงานทุกระดับ ให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ เป็นไปตามแผนการฝึกอบรมที่ตกลงร่วมกันภายใต้ภารกิจที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ และให้คำแนะนำแก่นักเรียน นักศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับทักษะอาชีพที่จำเป็นในอนาคต

- ส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีความพร้อมเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยสามารถเก็บค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

- ส่งเสริมให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีความพร้อมเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการ

- ส่งเสริมให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้ที่สนใจ

- ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และความต้องการของสถานประกอบกิจการ

- ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการจัดการแข่งขันทักษะฝีมือระดับภูมิภาคประเทศ และการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมกันแข่งขันทักษะฝีมือระดับอาเซียน ระดับเอเชีย และระดับนานาชาติ โดยให้มีการบูรณาการแผนการทำงานร่วมกัน

- ส่งเสริมและสนับสนุนจัดกิจกรรมตลาดนัดแรงงานและข้อมูลความต้องการแรงงานเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้จบการศึกษา

- เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ด้านการจัดหางาน ด้านการคุ้มครองแรงงาน ด้านการประกันสังคม สิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่นักเรียน นักศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และแรงงานทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- บูรณาการการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ วิทยากร บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ สถานที่และปัจจัยอื่น ๆ

ความคืบหน้าการดำเนินงานตาม MOU

- จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานการส่งเสริมการศึกษาการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับ โดยมีนายสุเทพ ชิตยวงษ์ เป็นประธานกรรมการ และมีผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๙ คน ร่วมเป็นกรรมการ รายละเอียดตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สอศ. ๘๔๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และคำสั่งกระทรวงศึกษาที่ สอศ. ๖๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีการประชุมร่วมกันแล้ว ๖ ครั้ง

- จัดตั้งคณะทำงานภายใต้คณะกรรมการข้อ (๔.๑) จำนวน ๔ ด้าน (รายละเอียดตามคำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการศึกษากับการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับ ที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕) ได้แก่

- คณะทำงานด้านระบบฐานข้อมูล Big Data และด้านการส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานคณะทำงาน มีการดำเนินงาน ดังนี้

- มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา ผ่านระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน (กกจ.)

- มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรฝึกอบรมมาแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ (กกจ.)

- การเชื่อมโยงในเรื่องของข้อมูลนักศึกษาที่กำลังศึกษาและข้อมูลนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานหรือการผลิตแรงงานและเพิ่มโอกาสในการหางานทำหลังจากจบการศึกษา และมีการปรับปรุงแพลตฟอร์มโดยใช้แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” (กพร.)

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน เช่น ข้อมูลการผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานของนักศึกษา (ด้านการฝึกอบรม ด้านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ)

- หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ จะประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน/นักศึกษาในสังกัดที่ประสงค์จะทำงานได้ทราบขั้นตอนการขึ้นทะเบียนหางานทำในแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

- คณะทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการพัฒนาบุคลากรและครูผู้สอน โดยมีที่ปรึกษาด้านมาตรฐานอาชีวศึกษาธุรกิจและบริการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นประธานคณะทำงาน มีการดำเนินงาน ดังนี้

- จัดทำหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มเติมครอบคลุมกลุ่มอุตสาหกรรม S-Curve ว่าปัจจุบันมีหลักสูตรเพิ่มจำนวนมากขึ้นกี่หลักสูตรที่ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล จัดทำหลักสูตรต่อยอดหรือหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วนำไปสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อนำไปเทียบโอนหน่วยกิตของสถานศึกษา จำนวน ๗๒ ชั่วโมง หรือจำนวนชั่วโมงตามที่กำหนด เพื่อให้แรงงานมีทักษะและใช้เทียบวุฒิการศึกษา นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเทียบโอนหน่วยกิตของสถานศึกษาเพื่อได้วุฒิการศึกษา จัดทำคลิปให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน เพื่อนำไปใช้ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษา เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพิ่มเรื่องกฎหมายแรงงานในหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดกลุ่มหลักสูตร ๑๒ กลุ่มเทคโนโลยี เป็นหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Up-skill) จำนวน ๑,๒๐๐ หลักสูตร สอดคล้องกับหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑๙๓ หลักสูตร และสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) นำไปสู่การสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) ที่เกี่ยวข้องกับ S-curve, New S-curve ในระดับ ปวช./ปวส. โดยเชื่อมโยงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างไฟฟ้ากำลังกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า ระดับ ๑ จำนวน ๑๐ สาขาอาชีพ รวมทั้งสิ้น ๑๔๙ รายวิชา

- คณะทำงานด้านการทดสอบและการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและด้านการประเมินและการจัดตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ โดยรองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานคณะทำงาน มีการดำเนินงาน ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนในสาขาอาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก มีผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๑,๑๐๐ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้เข้าอบรมผู้ประเมิน รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๘ – ๙ และ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปัตตาเวียร์ รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๒๘ คน

- โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบรับรองความรู้ความสามารถ กำหนดดำเนินการใน ๔ ภาค จำนวน ๔๐๐ คน ดำเนินการจัดโครงการสัมมนา รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี จำนวน ๑๘๒ คน และรุ่นที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ออคิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๘๙ คน

● คณะด้านการส่งเสริมและพัฒนางานในการจัดการอาชีวศึกษาด้านทวิภาคีและด้านการแข่งขันฝีมือแรงงาน มีการดำเนินงาน ดังนี้

- กำหนดมาตรการและแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการทวิภาคีให้มีจำนวนมากขึ้น เพิ่มการอบรมครูฝึกของสถานประกอบกิจการให้มีจำนวนมากขึ้น เตรียมความพร้อมและเพิ่มทักษะในการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติที่มีทั้งหมด ๖๒ สาขา และให้เพิ่มจำนวนสาขาที่ส่งนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานมากขึ้น

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับปรุงกฎหมายและวิธีการยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ให้สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรม รวมถึงการแก้ไขกฎหมายให้ผู้ดำเนินการฝึกไม่ต้องส่งสัญญาการฝึกให้นายทะเบียน แต่ให้จัดเก็บไว้ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันสิ้นสุดการฝึก และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พัฒนาระบบให้สามารถออกหนังสือแจ้งผลการพิจารณาของนายทะเบียนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดภาระด้านเอกสารและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้ประกอบกิจการ จัดทำแผ่นพับจำนวน ๑๗,๐๐๐ ฉบับ รวมถึงหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) เพื่อประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (กรณีนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึก) รวมถึงขั้นตอนวิธีการในการยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมอบหมายเจ้าหน้าที่ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการรับนักศึกษาระบบทวิภาคีเข้าฝึกงาน แก่เจ้าหน้าที่สถานประกอบกิจการ และบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมจำนวน ๖๓๓ คน

- สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาได้จัดส่งนักศึกษาเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ระดับภาค ภาครัฐ ๗๕ แห่ง ภาคเอกชน ๑๘ แห่ง รวม ๙๓ แห่ง โดยได้รับเหรียญทอง จำนวน ๔๐ แห่ง จำนวน ๕๔ สาขา และเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ได้รับรางวัล ๑ เหรียญเงิน สาขา CNC-Turning และได้รับ ๖ เหรียญฝีมือยอดเยี่ยมสาขาต่าง ๆ ได้แก่ เมคคาทรอนิกส์ 3C Digital Game Art, CNC - Milling, Health and Social, Care Cooking และ Restaurant Service

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตาม MOU ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ กล่าวคือ การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงแรงงาน ติดข้อจำกัดจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากการเชื่อมโยงข้อมูลของนักเรียน นักศึกษา มีรายละเอียด

ข้อมูลส่วนบุคคลในรายการข้อมูลดังกล่าว ซึ่งต้องรอผลการพิจารณาแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลจากคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในรายการข้อมูล จึงจะสามารถดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้

(๔) บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจัดหางาน ระหว่างกรมการจัดหางานและบริษัทจัดหางาน

ความเป็นมา การดำเนินการลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจัดหางาน ภายใต้กิจกรรม “สานพลังประชารัฐสู้ภัยโควิด-๑๙ เพื่อคนไทยมีงานทำ” จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงพลังความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยเฉพาะแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้เข้าถึงแหล่งการจ้างงานที่หลากหลายและมีคุณภาพ สามารถรองรับผู้มีทักษะตั้งแต่ระดับล่างถึงระดับสูง เพื่อให้แรงงานมีตำแหน่งงานให้เลือกตัดสินใจตรงตามความรู้ ความถนัด และประสบการณ์ของตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้แรงงานได้เข้าสู่ระบบการจ้างงานได้โดยเร็ว โดยลงนามความร่วมมือ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ร่วมกับบริษัทจัดหางาน ๖ แห่ง ได้แก่ ๑) บริษัทจัดหางาน แมนพาวเวอร์ โปรเฟสชั่นแนล แอนด์ เอ็กเซ็กคูทีฟ จำกัด (แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย) ๒) บริษัท อเด็คโก้ คอนซัลติ้ง จำกัด ๓) บริษัทจัดหางาน เคลลี่ เซอร์วิสเซส สต๊าฟฟิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ๔) บริษัทจัดหางาน จ็อบท็อปกัน จำกัด ๕) บริษัทจัดหางาน จ็อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด และ ๖) บริษัทจัดหางาน จ๊อบบีเคเค ดอท คอม จำกัด โดย**มีวัตถุประสงค์** ได้แก่ ๑) เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ โดยเพิ่มช่องทางการเข้าถึงแหล่งงาน ๒) เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสคัดเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และประสบการณ์สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ๓) เพื่อรวบรวมตำแหน่งงานว่างใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการตลาดแรงงานของประเทศ และ ๔) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการมีงานทำซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาระบบบริการจัดหางานในอนาคต

บทบาทหน้าที่ของกระทรวงแรงงานตาม MOU

- ร่วมกันประชาสัมพันธ์การให้บริการของทั้งสองฝ่ายและการใช้ข้อมูลตำแหน่งงานว่างเพื่อการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงาน
- เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลตำแหน่งงานและผู้สมัครงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ความคืบหน้าการดำเนินงานตาม MOU

- นำข้อมูลตำแหน่งงานว่างของบริษัทจัดหางานแสดงบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ (ไทยมีงานทำ.doe.go.th) เพื่อเพิ่มตำแหน่งงานว่างที่หลากหลายและเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้ประชาชน
- นำข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่ได้จากบริษัทจัดหางานมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมจัดทำข้อมูลด้านตลาดแรงงาน
- ประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มการให้บริการของทั้งสองฝ่าย

ข้อจำกัดในการดำเนินงานตาม MOU คือ งบประมาณในการพัฒนาระบบเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบ Api

๓.๔ การศึกษาดูงานการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่

คณะอนุกรรมาธิการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน ร่วมกับคณะทำงานการศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ร่วมกันลงพื้นที่เพื่อศึกษาดูงาน และจัดประชุมระดมความเห็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ณ จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง ในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาดูงาน คือ

๑. ศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการจัดการนิคมอุตสาหกรรม (การวางระบบโครงสร้างพื้นฐาน) รวมถึงระบบ Ecosystem ของนิคมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการลงทุน

๒. ศึกษาต้นแบบ (Model) ของ International Smart City การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต ซึ่งจะเป็น Showcase ให้กับผู้ประกอบการที่ต้องการเปลี่ยนผ่านโรงงานของตัวเองไปสู่ Smart factory

๓. ศึกษาเชื่อมโยงเกี่ยวกับการวางแผนและการผลิตกำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมใน Ecosystem นี้

ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง สามารถสรุปตามกิจกรรมแบ่งเป็น ๒ ส่วนหลัก โดยส่วนที่ ๑ เป็นผลจากการศึกษาดูงาน และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลจากการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานด้านการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ EEC รายละเอียดดังต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ ๑ : การศึกษาดูงานบริษัทเอกชนที่นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตและบริการในพื้นที่ EEC</u>

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ๔.๐

การออกแบบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งผลจากศึกษาดูงานบริษัทที่เป็นต้นแบบ (Model) ของ International Smart City ซึ่งจะเป็น Showcase ให้ผู้ประกอบการที่ต้องการเปลี่ยนผ่านโรงงานของตัวเองไปสู่ Smart factory มาใช้บริการ สามารถสรุปนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีที่นำมาให้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรมของไทยได้ดังนี้

(๑) ศูนย์ Lumada ประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ของบริษัทฮิตาชิ เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเกิดขึ้นจากนำความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things : IoT) จากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้ง ญี่ปุ่น จีน และ สหรัฐอเมริกา มารวมกันไว้ที่ศูนย์ Lumada แห่งนี้ วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งศูนย์นี้คือเพื่อให้บริการและช่วยนำเสนอเครื่องมือดิจิทัลที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็นข้อมูลเชิงลึก โดยเป็นแพลตฟอร์มของฮิตาชิผ่านการเชื่อมต่อและวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้า สนับสนุนการทำงานร่วมกันผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น กระบวนการวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data analytics) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence - AI) รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information and communication technology - ICT) เป็นต้น

ทั้งนี้ ศูนย์ Lumada เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนวิสัยทัศน์ไทยแลนด์ ๔.๐ ในการสร้างเศรษฐกิจเชิงมูลค่าแบบยั่งยืนที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรมหลายส่วนกำลังเผชิญกับความกดดันจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นหนึ่งในแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของบริษัทเหล่านี้ อีกทั้ง มีความสำคัญต่อภาคการผลิต

และโลจิสติกส์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาคส่วนเหล่านี้ยังคงพึ่งพาการใช้แรงงานแบบเข้มข้นเป็นหลัก ดังนั้น การใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วย จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุดในกระบวนการผลิต และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งห่วงโซ่อุปทานการผลิต

สำหรับกลุ่มผู้มาใช้บริการที่ศูนย์ Lumada แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาที่มีความสนใจและเข้ามาศึกษาดูงานมากกว่า ๑๐๐ องค์กร และมีบริษัทเอกชน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เข้ามาเป็นผู้ใช้บริการเพื่อเปลี่ยนผ่านไปใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิต ในการให้บริการ Digital solutions จะเริ่มตั้งแต่การค้นหาปัญหา (Discovering latent problem) ไปจนถึงการพัฒนาแนวทางหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง (Advanced digital solutions) รวมถึงการอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถทำงานกับเทคโนโลยีใหม่ด้วย โดยจะมีการแบ่งกลุ่มผู้ใช้บริการออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก ได้แก่

ระดับที่ ๑ (Level 1) คือ Excel/Manual operation กลุ่มที่ยังคงใช้ระบบปฏิบัติการที่ใช้กำลังคนเป็นหลัก และใช้เทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูลแบบง่าย

ระดับที่ ๒ (Level 2) คือ Under Digitalization กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการผสมผสานระหว่างการใช้กำลังคน เทคโนโลยีแบบเดิม และเริ่มมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บ ประมวลผล และเชื่อมโยงข้อมูลกับส่วนงานต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานการผลิต

ระดับที่ ๓ (Level 3) คือ Data Utilization กลุ่มที่ใช้เทคโนโลยี Internet of Things ในทุกขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผนการผลิตและปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่านระบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analytic) ที่เชื่อมโยงทั้งกระบวนการผลิตไปจนถึงการขนส่งโลจิสติกส์

กลุ่มผู้ใช้บริการในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มระดับที่ ๑ ที่ต้องการยกระดับไปสู่กลุ่มระดับที่ ๒ ในขณะที่กลุ่มที่เข้ามาใช้บริการเพื่อยกระดับจากระดับที่ ๒ ไปยังระดับที่ ๓ มีน้อยมาก เนื่องจากลงทุนสูงในกระบวนการ Digital Transformation ทั้งองค์กร ทั้งด้านเทคโนโลยี เครื่องจักร และการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่จะมาทำงานกับเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม คาดว่าในช่วงหลังจากวิกฤติการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ หลาย ๆ หน่วยงานจะเริ่มฟื้นตัวและหันมาปรับตัวด้านเทคโนโลยีในการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC ที่มีมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยให้สิทธิและประโยชน์ด้านภาษีจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

(๒) โชว์รูม Net Zero ของบริษัทเดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้ตู้คอนเทนเนอร์มาเป็นพื้นที่ในการจัดแสดงนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีพลังงานสะอาดแบบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ภายใต้แนวคิดของเดลต้าในเรื่อง “Smart Wellbeing” สำหรับอาคารด้วยโซลูชั่นการจัดการอาคารอัจฉริยะที่ใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์ควบคุมห้องและแผงควบคุมเพื่อจัดการระบบไฟ HVAC และอุณหภูมิผ่านโปรโตคอล BACnet และตรวจสอบคุณภาพอากาศด้วยเซ็นเซอร์ผ่านโปรโตคอล MODBUS ซึ่งระบบอาคารอัตโนมัติของเดลต้า ประกอบด้วย กล้องอัจฉริยะจดจำใบหน้าตรวจจับและควบคุมจำนวนคนเพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัย เครื่องแลกเปลี่ยนอากาศ (ERV) ด้วยแผ่นกรอง HEPA และอุปกรณ์ตรวจสอบคุณภาพอากาศภายในอาคาร Uno Next เพื่อให้อากาศปราศจากมลภาวะบริสุทธิ์ ช่วยป้องกันโควิด-๑๙ ลด CO_2 และ PM 2.5 ไฟ LED สำหรับอุตสาหกรรมและไฟถนน LED ประสิทธิภาพสูง และสุดท้าย คือ โซลูชั่นโมดูลาร์ดาต้าเซ็นเตอร์ที่ปรับขนาดได้ เปรียบเหมือนสมองของอาคารอัจฉริยะนี้ ทำหน้าที่จัดการข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่ความปลอดภัย ความสว่าง สิ่งแวดล้อม

และการชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า รวมถึงจัดเก็บข้อมูลการรักษาความปลอดภัยของกล้องวงจรปิดและแสดงข้อมูลวิดีโอจากโชว์รูมและเสาไฟอัจฉริยะพร้อมคุณสมบัติการจัดการจากระยะไกล[๑]

การนำเสนอถึงเทคโนโลยีอัจฉริยะในการจัดการอาคารดังกล่าว ซึ่งสามารถนำโซลูชั่นดังกล่าวไปใช้ได้ทั้งภายในอาคารสำนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม และบ้านเรือนต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคการผลิตอื่น ๆ เข้าสู่แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนฐานของการใช้พลังงานทดแทน และแนวคิดเรื่องคาร์บอนต่ำด้วย นอกจากนี้ ทางบริษัทเดลต้าฯ ยังมีการนำเสนอการให้บริการโซลูชั่นเพื่อพัฒนาระบบอัตโนมัติภายในโรงงานหรือส่วนงานการผลิต (Smart manufacturing) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งเป็นอีกตัวช่วยให้การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมไปสู่การใช้เทคโนโลยี IoT และ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอัจฉริยะ (SMART ECO Industrial Estates)

(๓) บริษัท ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ระยอง ๓๖ ซึ่งเริ่มเปิดเมื่อต้นปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้แนวคิดนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอัจฉริยะ (SMART ECO Industrial Estates) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งปัจจุบันมีลูกค้าประมาณ ๓๙ บริษัทที่เข้ามาดำเนินการภายในนิคมอุตสาหกรรมนี้[๒] ส่วนใหญ่มาจากประเทศญี่ปุ่น รองลงมา คือ ไทย จีน สหภาพยุโรป และออสเตรเลีย ทั้งนี้ บริษัท ดับบลิวเอชเอฯ ได้ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรวมถึงใยแก้วนำแสง (FTTx) ศูนย์ข้อมูล และโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายเพื่อสนับสนุนธุรกิจทุกประเภทภายในนิคมอุตสาหกรรมมีการใช้ระบบ IoT เพื่อ (๑) ระบบการจัดการข้อมูล โดยใช้เพื่อให้ข้อมูล ณ เวลาจริง ซึ่งประกอบด้วย การใช้ที่ดินเพื่ออุตสาหกรรม น้ำเพื่ออุตสาหกรรม กระบวนการผลิตแผงพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาโรงงาน ศูนย์เฝ้าระวังและควบคุมออนไลน์ ระบบบริหารไฟฟ้าสมาร์ทกริด การบริหารขยะและของเสีย และการบริหารสาธารณูปโภคต่าง ๆ (๒) ระบบการจัดการความเสี่ยงและดูแลสิ่งแวดล้อมภายในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการผลิตของโรงงานต่าง ๆ เช่น ระบบเฝ้าระวังระดับน้ำและส่งสัญญาณเตือนเมื่อจะเกิดน้ำท่วม ระบบควบคุมคุณภาพน้ำสำหรับการผลิต ระบบการจัดการน้ำเสีย ระบบควบคุมการจราจรอัจฉริยะ เป็นต้น

การพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผลจากการศึกษาดูงานการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการต้นแบบด้านเทคโนโลยีการผลิตใน บริษัท โรเบิรต์ บ๊อช ออโตโมทีฟ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท เอส เอ็น ซี ไพยองซาน อีโวลูชั่น จำกัด จังหวัดระยอง สามารถจำแนกระบบการสรรหาและพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมใน ๓ รูปแบบหลักด้วยกัน ได้แก่

รูปแบบที่หนึ่ง คือ สำหรับกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้ใช้ฝีมือมากนัก จะเน้นเปิดรับสมัครผ่านแพลตฟอร์มการสมัครงานที่มีอยู่ทั่วไป และสรรหาคนทำงานผ่านทางบริษัท outsource เป็นหลัก

รูปแบบที่สอง คือ การสรรหากลุ่มคนทำงานที่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือขึ้นไป จะใช้บริการจากบริษัท HR ของเอกชนในการจัดสรรคนทำงานมาให้ หรือพัฒนาจากคนทำงานภายในขึ้นมา (บางแห่ง

---

[๑] สรุปข้อมูลจาก https://deltathailand.com/th/.../Delta-Launches-First-Net-Zero-Container3Showroom

[๒] ข้อมูลอัพเดทกลุ่มลูกค้าของ WHA Industrial Development https://www.wha-industrialestate.com/th/our-customers/213

ส่งไปอบรมในต่างประเทศและกลับมาทำงานในประเทศไทย) ในขณะที่กลุ่มแรงงานมีฝีมือส่วนใหญ่บริษัทจะพิจารณาคนทำงานจากแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงกลุ่ม Talent จากทั่วโลก เช่น LinkedIn เป็นต้น

รูปแบบที่สาม คือ มีบางสถานประกอบการที่เปิดสถาบันอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของตนเอง (Training Academy) เพื่อผลิตคนเข้าสู่สถานประกอบการของตนเอง รวมถึงบางส่วนที่เข้าร่วม Model EEC Type A เช่น บริษัท บ๊อชฯ ร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ เพื่อให้ทุนการศึกษาเด็ก บริษัท เอส เอ็น ซีฯ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ยืมเครื่องมือในการฝึกเรียน รวมถึงให้ทุนการศึกษาเด็ก อีกทั้งร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิในการพัฒนาหลักสูตรร่วมและให้ทุนการศึกษาเด็ก อีกโมเดลหนึ่ง คือ Type B เช่น บริษัท เอส เอ็น ซีฯ ที่เปิด ARAI Academy เพื่ออบรมทักษะฝีมือแรงงานระยะสั้น เน้นการทำงานในระบบ Smart Factory และป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมตนเอง ซึ่งในรูปแบบนี้จะได้กำลังคนที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด และมีอัตราการลาออกหรือ turn over น้อยกว่ารูปแบบอื่น

อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมของการสรรหาและพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่การทำงานของบริษัทเอกชนในพื้นที่ EEC ก็ยังคงประสบปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของคนทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

(๑) แรงงานหน้าใหม่ ยังขาดชุดของทักษะ (Skill sets) ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทำให้ต้องมีการอบรมเพื่อปรับพื้นฐาน และทำให้มีชุดทักษะตรงตามที่บริษัทต้องการ

(๒) คนทำงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเข้าทำงานในบริษัทของต่างชาติที่เข้ามาลงในนิคมอุตสาหกรรมพื้นที่ EEC รวมถึงจะช่วยในการทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติต่าง ๆ ภายในโรงงาน

(๓) ในบางตำแหน่งงานยังมีอัตราการลาออกสูง โดยเฉพาะหลังจากที่ได้รับการอบรมทักษะหรือมีฝีมือในการทำงานแล้วก็จะย้ายไปทำงานในโรงงานอื่นหรือนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

(๔) ภาคเอกชนยังต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านแรงงานของภาครัฐ ทั้งสำนักงานจัดหางานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ เพื่อช่วยสรรหาคนทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงร่วมทุนกันจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะเพื่อลดต้นทุนให้กับภาคเอกชน

(๕) ภาคเอกชนโดยเฉพาะบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในพื้นที่ EEC ยังขาดข้อมูลการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน รวมถึงโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่จะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาทักษะแรงงาน

<u>ส่วนที่ ๒ : การประชุมร่วมกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC Human Development Center : EEC HDC) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u>

การจัดประชุมระดมความเห็นจะจัดขึ้นในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการประชุมร่วมกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC Human Development Center : EEC HDC) พร้อมกับผู้แทนภาควิชาการ และผู้ประกอบการภาคเอกชน ณ สำนักงานของ EEC HDC มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน และการบริหารจัดการอุปสงค์อุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC ซึ่งสามารถสรุปผลจากการประชุมได้ดังนี้

(๑) คณะทำงาน EEC HDC มีการดำเนินงานบริหารจัดการด้านอุปสงค์และอุปทานที่มุ่งเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะระดับกึ่งฝีมือและระดับฝีมือขึ้นไป เน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตและบริการของประเทศ จากอุตสาหกรรม ๑.๐ - ๒.๕ ไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ให้ได้ อุตสาหกรรม S-Curve ๑๓ ประเภทเป็นหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบิน อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมเกษตรสมัยใหม่และเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

(๒) คณะทำงาน EEC HDC มีความพยายามในการประมาณการความต้องการบุคลากรใน ๑๒ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดย ๑) ใช้วิธีการแบบ Expert consultant วิเคราะห์ออกมาว่าแต่ละอุตสาหกรรมต้องใช้คนเท่าไหร่ต่อการลงทุน และ ๒) ใช้แบบจำลองทางด้านเศรษฐศาสตร์มาประมาณการทำให้ได้ตัวเลขประมาณการครั้งแรก ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔๗๕,๖๖๘ คน และมีการทบทวนอีกครั้งหลังสถานการณ์โควิด-๑๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ได้ตัวเลขประมาณการจำนวน ๕๖๔,๑๗๖ คน

(๓) การพัฒนากำลังคนของ EEC อยู่บนฐานของแนวทาง Demand driven เพื่อจัดการกับปัญหาการผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลดการว่างงานและตกงาน ทำให้ต้องมีการปรับทักษะพื้นฐานของการผลิตและพัฒนากำลังคนตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ *โดยในระดับต้นน้ำ* ในขั้นการศึกษาพื้นฐานมีโรงเรียนเข้าร่วมกว่า ๘๐๐ โรงเรียน โดย EEC ให้ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มาปรับพื้นฐานการศึกษาใหม่ทั้งหมด โดยเพิ่มเรื่องภาษาเข้าไปตั้งแต่ระดับอนุบาล ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาทางธุรกิจอื่น ๆ เช่น ภาษาจีน ญี่ปุ่น เยอรมัน เวียดนาม เป็นต้น มีการเพิ่มวิชา STEM และ Coding เข้ามาด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ *ในระดับกลางน้ำ* เน้นพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทำการศึกษาแบบหน่วยกิตให้เป็นโมดูล มีเครดิตแบงก์ เพิ่มการเรียนออนไลน์ การศึกษาแบบ Life Long Education รวมถึงมีคอร์สเรียนระยะสั้น และการศึกษาประเภท Non-degree และในส่วนของ*ระดับปลายน้ำ* จะมีคอร์สเรียนระยะสั้นเข้ามาช่วยเสริมเพื่อที่จะทำให้คนทำงานยังได้รับการจ้างงานอยู่ นอกจากนี้ EEC ยังมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างระบบนิเวศน์การเรียนรู้สำหรับพัฒนากำลังคน เช่น การสร้างศูนย์การเรียนรู้ยุคใหม่ การสนับสนุนการพัฒนา Automation Park สำหรับเรียนรู้เรื่องระบบอัตโนมัติ แมคคาทรอนิกส์ เทคโนโลยีด้านการท่องเที่ยวและบริการ รวมถึงงานด้านพาณิชย์นาวี และงาน EV Conversion

(๔) คณะทำงาน EEC HDC อยู่ระหว่างการนำเสนอให้มีการดำเนินการยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านเพื่อสร้างอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลง เพื่อรักษาเปลี่ยนผ่านให้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีในประเทศไทยมากกว่า ๒,๐๐๐ แห่งสามารถปรับตัวได้ภายใต้กระแสการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่กำลังมาแรงในโลก แต่สำหรับชิ้นส่วนสำหรับยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลงสามารถใช้เพียง ๒๐ ชิ้น และอยู่ในความสามารถที่แรงงานไทยทำได้ ประกอบกับยังสามารถรีไซเคิลรถยนต์เก่าที่มีอายุมากกว่า ๑๐ ปี นำมาดัดแปลงเป็นรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งพบว่ายังไม่มีประเทศใดที่ทำในอุตสาหกรรมนี้ นอกจากนี้ผลประโยชน์ในด้านสังคม มหาวิทยาลับบูรพาได้มีการเก็บข้อมูลและพบว่ามีอู่ซ่อมรถที่จดทะเบียนในระบบประมาณ ๒๐,๐๐๐ อู่ และที่ไม่จดทะเบียนในระบบอีกกว่าครึ่ง กลุ่มช่างตามชุมชนต่าง ๆ ถ้าไม่มีระบบการจัดการและยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่าน กลุ่มคนเหล่านี้จะตกงานทั้งหมด เพราะองค์ความรู้ที่มี

ไม่สามารถนำไปใช้กับรถไฟฟ้าได้ แต่หากนำรถเก่าที่มีอยู่ในระบบและผลักดันให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนที่มีแล้วยืดอายุงานออกไปประมาณ ๔ - ๕ ปีเป็นอย่างน้อย กลุ่มคนเหล่านี้จะมีเวลาในการปรับตัว เพราะว่าไม่จำเป็นต้องจัดการรถทั้งคัน จัดการเฉพาะอุปกรณ์เพียง ๒๐ ชิ้นเท่านั้น เพราะฉะนั้นจึงทำให้กลุ่มช่างเหล่านี้ยังคงยืดอายุการทำงานต่อไปได้อีก ๕ - ๗ ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม เพราะพวกเขาสามารถตั้งตัวได้ทันและมีเวลาเพียงพอที่จะหาความรู้ได้ทันในการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรม EV ในขณะที่อู่ก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนมากแต่สามารถใช้เครื่องมือเดิมที่มีอยู่ได้

(๕) งานด้านฐานข้อมูลกำลังคน มีการทำระบบข้อมูลที่เรียกว่า EEC มีงานทำ เป็นการร่วมมือกันระหว่างคณะทำงาน EEC HDC กระทรวงแรงงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แต่อาจจะยังไม่สามารถเป็นฐานข้อมูลกลางด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่สามารถใช้ร่วมกันระหว่างภาครัฐ และกลุ่มสถานประกอบการเอกชนได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งในปัจจุบันต่างฝ่ายต่างใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลของตัวเอง ยังไม่มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังไม่มีการนำฐานข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานในกลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมแบบเดิม กลุ่มแรงงานนอกระบบ และแรงงานสูงอายุที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ EEC อย่างชัดเจน

(๖) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานของคณะทำงาน EEC HDC ได้แก่

(๖.๑) ปัญหาด้านงบประมาณ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนที่วางไว้ ทำให้ต้องบริหารจัดการภายใต้งบประมาณเท่าที่มี รวมถึงการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางค่อนข้างล่าช้า ทำให้ต้องนำเงินจากส่วนอื่นมาบริหารจัดการไปก่อน ขณะที่ EEC ในฐานะเป็นพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษควรจะมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการงบประมาณที่แตกต่างจากระบบงบประมาณของราชการแบบเดิม

(๖.๒) บุคลากรของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ๔.๐ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกโดยเฉพาะจากภาคเอกชนที่ทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

(๖.๓) ปัญหาของการดำเนินงานโมเดล EEC Type A ต้องมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตและสถานศึกษาที่เป็นผู้ผลิตบัณฑิต

(๖.๔) ยังไม่มีการบังคับใช้กฎหมายที่ระบุให้บริษัทจากต่างชาติที่เข้ามาลงทุนต้องเข้ามาร่วมมือกับสถานศึกษาในพื้นที่เพื่อผลิตกำลังคนร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันเป็นเพียงการทำ MOU ร่วมระหว่างบริษัทและสถานศึกษา เพื่อให้ภาคเอกชนนำไปยื่นขอสิทธิการส่งเสริมจาก BOI เท่านั้น

นอกจากนี้ คณะทำงาน EEC HDC ยังเห็นด้วยกับข้อเสนอให้เพิ่ม Skill tag เข้าไปในระบบฐานข้อมูล อาทิ เพิ่มในข้อมูลบัตรประชาชน ซึ่งไม่ต้องลงทุนมาก เพียงแต่ต้องมีการประกาศออกมาเป็นกฎกระทรวงให้กรมการปกครองดำเนินการได้ และให้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุง skill tag ของแต่ละบุคคลให้เป็นข้อมูลปัจจุบันอยู่เสมอ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงแรงงาน และสถานศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

บทที่ ๔
การวิเคราะห์ความท้าทาย

๔.๑ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล

อุปสงค์ที่แท้จริงของแรงงานในพื้นที่ ในปัจจุบันระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีอยู่ไม่สามารถให้ภาพอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานที่แท้จริงของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในภาพรวม เนื่องจากปัจจุบันข้อมูลความต้องแรงงานในภาพรวมของพื้นที่เป็นเพียงการประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการในอนาคตของ สำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) โดยเป็นการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อคาดประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการในอนาคตจากอุตสาหกรรมเป้าหมายของการพัฒนาพื้นที่ อันเป็นวิธีการคาดประมาณความต้องการแรงงานในอนาคตที่มีความเหมาะสมในการวางกำลังคนในระยะกลางและระยะยาว

สำหรับความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในพื้นที่ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะสั้นยังคงเป็นความท้าทายสำคัญของการพัฒนาพื้นที่ ปัจจุบันภาครัฐยังไม่มีข้อมูลความต้องการแรงงานที่แท้จริงในภาพรวมของพื้นที่ โดยภาครัฐมีข้อมูลความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มบางส่วนจากการที่สถานประกอบกิจการแจ้งความประสงค์รับแรงงานเพิ่มเติมมายังกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับพื้นฐาน สำหรับความต้องการแรงงานทักษะสูง สถานประกอบกิจการเลือกใช้บริการจากบริษัทจัดหางานเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญ และแลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการแรงงานภายในกลุ่มเครือข่ายฝ่ายบุคคลของสถานประกอบกิจการในพื้นที่

ความท้าทาย

๑) ปัจจุบันภาครัฐมีข้อมูลจากการคาดประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการในอนาคตสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในภาพรวม แม้ว่าจะมีข้อจำกัดของวิธีการคาดประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการในอนาคต ข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ในการฉายภาพความต้องการในอนาคตของพื้นที่ และกำหนดทิศทางในการวางด้านกำลังคนในระยะกลางและระยะยาวได้

๒) อุปสงค์ของแรงงานในระยะสั้นของพื้นที่ ปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มที่แท้จริงของพื้นที่ โดยในปัจจุบันมีข้อมูลความต้องการแรงงานเพียงบางส่วนจากระบบฐานข้อมูลของภาครัฐและส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับพื้นฐานในอุตสาหกรรมเดิม ไม่ใช่อุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแต่อย่างใด

อุปทานแรงงานที่แท้จริงสำหรับพื้นที่ ในปัจจุบันระบบฐานข้อมูลแรงงานที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดความเป็นเอกภาพ ข้อมูลไม่ครบถ้วน และไม่เป็นปัจจุบัน กล่าวคือ กระทรวงแรงงานมีข้อมูลแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจากระบบฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมเฉพาะผู้ที่กำลังทำงานในระบบ (มาตรา ๓๓) และผู้ที่เคยทำงานในระบบ (มาตรา ๓๙ ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน) แต่ยังไม่มีข้อมูลแรงงานนอกระบบ (มาตรา ๔๐) และไม่มีข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับกระทรวงที่รับผิดชอบในการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพย่อมเป็นความท้าทายสำคัญในการบริหารแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล

ข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานยังไม่มีการจำแนกเฉพาะพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำหรับกระทรวงศึกษาธิการได้แยกระบบฐานข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานออกเป็นผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาสายสามัญ ด้วยจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีมีจำนวนมากย่อมต้องใช้เวลาในการประมวลผลค่อนข้างมาก และส่งผลต่อความเป็นปัจจุบันของข้อมูลอุปทานแรงงานของประเทศไทย ส่วนข้อมูลแรงงานจบใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับมหาวิทยาลัยจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นเพียงสถิติจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละสาขา ย่อมไม่สามารถเชื่อมโยงเป็นระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการแรงงานได้

แม้ว่าในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการในพื้นที่ ภายใต้โครงการ “EEC Model Type A Type B Type C” แต่ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลติดตามผู้ที่ผ่านการอบรม ทั้งในประเด็นการว่างงาน การทำงานในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ และการเปลี่ยนงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนากำลังคน เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนในระยะสั้นได้

ความท้าทาย

๑) ระบบฐานข้อมูลอุปทานแรงงานของภาครัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถจำแนกแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของนายจ้างในอุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้

๒) ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลอุปทานแรงงานกำลังคนที่ได้รับการพัฒนาภายใต้โครงการ “EEC Model Type A Type B Type C” ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการได้

ความขาดแคลนแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในภาพรวมยังมีความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มอย่างต่อเนื่องในพื้นที่ ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับ ปวช./ปวส. หรือมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อทำงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน อุตสาหกรรมการผลิต และการขายส่งและการขายปลีก โดยแรงงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากจังหวัดนอกเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายจากการคาดประมาณโดยผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ มีประมาณ ๔.๗๕ แสนคน (เพิ่มเป็น ๕.๖๔ แสนคน ในช่วงปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) แต่อุปทานแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของพื้นที่ยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันมีผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวทาง EEC Model และผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๔ ของความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวทาง EEC Model Type A ในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จำนวน ๗,๐๑๐ คน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวทางของ EEC Model Type B ในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๒๔๒ คน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามแนวทางของ EEC Model type C ในช่วงปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จำนวน ๓,๙๘๖ คน

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากสถาบันพัฒนาบุคลกรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) กรมพัฒนาฝีมือในช่วงปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จำนวน ๕,๕๘๖ คน

ความท้าทาย

๑) ไม่สามารถจับคู่ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของพื้นที่กับอุปทานแรงงานจากระบบฐานข้อมูลอื่น ๆ ได้ เนื่องจากระบบฐานข้อมูลอุปทานแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่มีข้อมูลทักษะของแรงงานแต่ละคน ทั้งจากฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ฐานข้อมูลอุปทานแรงงานในระบบประกันสังคม และฐานข้อมูลอุปทานแรงงานจากผู้สมัครงานผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐ

๒) จำนวนประชากรวัยแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลง

๔.๒ ความท้าทายของของบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่

ดังที่กล่าวในบทที่ ๓ ว่าเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (12 S-Curve) หน่วยงานภาครัฐควรต้องมีบทบาทที่สำคัญด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน ๓ ประการ ได้แก่

๑) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะแนวทาง กำหนดทิศทาง และจัดทำแผน

๒) แสวงหาความร่วมมือแบบบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ

๓) ดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์)

๔) จัดทำฐานข้อมูล เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน

หน่วยงานภาครัฐที่เป็นเจ้าภาพหลักด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ คือ สำนักงาน EEC HDC หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สถาบันการศึกษาในพื้นที่ องค์กรภาคเอกชน และสถานประกอบการต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์พบว่าทั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานรอง/หน่วยงานสนับสนุนที่ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ยังไม่ครอบคลุมบทบาทสำคัญทั้ง ๓ ประการ ดังตาราง

บทบาท	EEC HDC	ศูนย์บริหารแรงงานเขต EEC	MOU ภายใต้ระบบ E-Workforce Ecosystem	MOU การสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนแบบมุ่งเน้นทักษะและสมรรถนะฯ (อว. กับ รง. และภาคเอกชน)	MOU ส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำฯ (สอศ. กับ รง.กพร.)	MOU ความร่วมมือด้านการจัดหางาน (กกจ. กับ บริษัทเอกชน)
๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย เสนอแนะแนวทาง กำหนดทิศทาง และจัดทำแผน	- มีการดำเนินการกำหนดทิศทางและจัดทำแผน - มีเฉพาะการศึกษาวิจัยของสำนักงาน EEC - ไม่มีการสำรวจอุปสงค์แรงงานที่แท้จริง มีเพียงการประมาณการจากข้อมูลทุติยภูมิด้วย Expert Consultation - การศึกษา วิจัยฯ ของ EEC HDC เองยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่มากพอที่จะนำไปเป็นฐานการกำหนดทิศทางและวางแผนได้	- ไม่มีบทบาทด้านนี้	- ไม่มีบทบาทด้านนี้	- ไม่มีบทบาทด้านนี้	- ไม่มีบทบาทในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย แต่มีบทบาทในการเสนอแนะแนวทาง กำหนดทิศทางในด้านการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	- ไม่มีบทบาทด้านนี้
๒) แสวงหาความร่วมมือแบบบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ	- มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและบริษัทเอกชนในการผลิตและพัฒนากำลังคนตาม Model Type A Type B Type C	- มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับ BOI และการนิคมอุตสาหกรรม	- มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน	- มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ๑ หน่วย และภาคเอกชน ๖ หน่วย	- มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ๑ หน่วย	- มีความร่วมมือกับบริษัทเอกชน ๖ แห่ง

บทบาท	EEC HDC	ศูนย์บริหารแรงงานเขต EEC	MOU ภายใต้ระบบ E-Workforce Ecosystem	MOU การสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนแบบมุ่งเน้นทักษะและสมรรถนะฯ (อว. กับ รง. และภาคเอกชน)	MOU ส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำฯ (สอศ. กับ รง.กพร.)	MOU ความร่วมมือด้านการจัดหางาน (กกจ. กับ บริษัทเอกชน)
๓) ดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์)	- มีการดำเนินการตาม Model Type A Type B Type C	- มีบทบาทด้านนี้แต่เน้นไปในการพัฒนากำลังคน (อุปทาน) เพื่อตอบสนองอุปสงค์ของอุตสาหกรรมเดิมมากกว่าตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งนี้ กพร. ได้เป็นหน่วยฝึกอบรมตาม Model Type B ด้วย	- ไม่มีบทบาทด้านนี้	- ไม่มีบทบาทด้านนี้	- มีบทบาทด้านนี้โดยทางอ้อม ผ่านกลไกคณะทำงาน ๓ คณะ ได้แก่ ๑) คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรและครูผู้สอน ๒) คณะทำงานด้านการทดสอบและประเมินความรู้ความสามารถ ๓) คณะทำงานส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาแบบทวิภาคีและการแข่งขันฝีมือแรงงาน	- ไม่มีบทบาทด้านนี้
๔) จัดทำฐานข้อมูลเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน	- มีการจัดทำฐานข้อมูลผู้ผ่านการอบรมตาม Model Type A Type B Type C ด้วย Platform EEC มีงานทำ - ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น จึงไม่เกิดการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน	- ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลเป็นการเฉพาะของศูนย์ แต่มีการเก็บข้อมูลในฐานของหน่วยงานต้นสังกัดรายภารกิจ - มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลโดยหน่วยงานต้นสังกัดผ่าน MOL Big Data ที่สามารถจำแนกข้อมูลรายพื้นที่ได้	- มีการจัดทำฐานข้อมูล - มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่ทำ MOU ด้วยกันและแลกเปลี่ยนข้อมูลในภาพรวมทั่วประเทศและรายพื้นที่	- ไม่ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลแยกเป็นการเฉพาะ แต่ใช้ระบบฐานข้อมูล MOL Big Data และ Platform ไทยมีงานทำเป็น Platform ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน	- ไม่ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลแยกเป็นการเฉพาะ แต่ใช้ระบบฐาน ข้อมูล MOL Big Data และ Platform ไทยมีงานทำเป็น Platform ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน ผ่านกลไกคณะทำงานด้านระบบฐานข้อมูล Big Data และด้านส่งเสริมการมีงานทำ	- ไม่ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลแยกเป็นการเฉพาะ แต่ใช้ Platform ไทยมีงานทำเป็น Platform ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป หน่วยงานภาครัฐที่มี**บทบาทหลัก**ในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในพื้นที่ EEC คือ **สำนักงาน EEC HDC** แต่ก็ยังทำบทบาทของตนเองไม่ครบถ้วน ครอบคลุมภารกิจที่ควรดำเนินการ ยังขาดการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อหาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางและวางแผนบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (12 S-Curve) ตามนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างตรงเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม บทบาทด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนตาม Model Type A Type B Type C ถือเป็นต้นแบบที่ดีเรื่อง Skill mismatch ได้อย่างดี แต่**บทบาทที่สำคัญและสำนักงาน EEC HDC ขาดไป คือ การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกัน** แม้จะได้จัดทำฐานข้อมูลบนแพลตฟอร์ม EEC มีงานทำ แต่ยังไม่พบการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่นแต่อย่างใด นอกจาก สำนักงาน EEC HDC จะไม่ได้นำฐานข้อมูลของตนไปเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นแล้ว ยังมิได้เข้าไปใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลระบบ E - Workforce Ecosystem อีกด้วย สำหรับหน่วยงานภาครัฐอื่น ได้แก่ กระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ถือได้ว่ามีบทบาทสนับสนุนในด้านการพัฒนากำลังคน (อุปทาน) ที่ตอบสนองความต้องการ (อุปสงค์) ตาม Model Type B ในพื้นที่ ส่วนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ก็จะให้ความสำคัญกับระดับมหภาค (ทั้งประเทศ) โดยมิได้คำนึงถึงระดับนโยบายเฉพาะเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ EEC ให้บรรลุเป้าหมาย Demand Driven

๔.๓ ความท้าทายของภาคเอกชนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Technology Disruption) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการของภาคเอกชน ส่งผลให้การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่เป็นความท้าทายอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ในพื้นที่ EEC ที่เป็นพื้นที่เป้าหมายในการรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ก็จำเป็นต้องเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศอัจฉริยะ (SMART ECO Industrial Estates) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านนี้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันภาคเอกชนในพื้นที่ EEC โดยเฉพาะกลุ่มบริษัทที่กำลังเปลี่ยนผ่านหรือเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็น Smart Factory หรือ Smart Industry แล้ว กำลังประสบกับความท้าทายต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการขาดแคลนแรงงานและปัญหาการผลิตแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๓.๑ ความท้าทายในการสรรหากำลังคน (Recruitment) ที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี IoT และ AI รวมถึงทักษะเฉพาะสำหรับการทำงานในระบบ Smart Factory สำหรับกลุ่มแรงงานทักษะสูง (Skilled labour) ภาคเอกชนจะใช้บริการสรรหาคนเข้าทำงานจากแพลตฟอร์มหรือเครือข่ายที่รวบรวมกลุ่มคนทำงานที่มีทักษะเฉพาะต่าง ๆ เช่น มีการสรรหาคนจาก Talented pool ที่บริษัทหลักหรือเครือข่ายได้สร้างไว้ แพลตฟอร์ม LinkedIn เป็นต้น ในขณะที่การสรรหากลุ่มแรงงานระดับกึ่งทักษะและกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ (Semi-skilled and low skilled labour) จะใช้บริการจากบริษัท HR outsource หรือเปิดรับสมัครเอง นอกจากนี้ บางสถานประกอบการมีการเปิดศูนย์ฝึกอบรมของตนเอง (Training Academy) เพื่อผลิตบุคลากรให้มีทักษะตรงกับความต้องการ รวมถึงใช้เป็นศูนย์สำหรับพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรภายในสถานประกอบการ สำหรับการร่วมมือ

กับ EEC HDC ตามโมเดลการผลิตและพัฒนากำลังคน EEC Type A และ Type B นั้น พบว่ามีเพียงบริษัทเอกชนบางส่วนที่ได้รับประโยชน์จากโมเดลเหล่านี้

๔.๓.๒ ความท้าทายในการผนวกข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) และชุดทักษะที่ต้องการ (Skill sets) ของภาคเอกชนเข้าสู่ฐานข้อมูลแรงงานส่วนกลาง เนื่องจากข้อมูลการวางแผนและกำหนดความต้องการแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของภาคเอกชน ยังไม่ถูกผนวกรวมไปกับระบบฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ภาคเอกชนเองเมื่อต้องการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ หรือกำลังแรงงานมาเสริมในกระบวนการผลิต ไม่รู้ว่าต้องไปหาคนจากที่ใด หรือแม้กระทั่งเมื่อรับคนทำงานเข้ามาแล้วกลับต้องประสบปัญหาทักษะของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการ (skill mismatch) หรือไม่มีทักษะเพียงพอที่จะทำงาน ดังนั้น การทำ Skill mapping ที่เชื่อมโยงกับระหว่างอุปสงค์หรือความต้องการของภาคเอกชน และอุปทานหรือแหล่งผลิตกำลังคนทั้งในสถาบันการศึกษา และสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจะช่วยลดช่องว่างการในการจับคู่ในตลาดแรงงาน EEC ไปได้มาก

๔.๓.๓ ความท้าทายในการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงาน บทเรียนสำคัญที่ภาคเอกชนได้ดำเนินการภายในองค์กรส่วนใหญ่เพื่อยกระดับ และพัฒนาทักษะพนักงานคือ การจัดทำระบบพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง เพราะลักษณะงานแต่ละบริษัทมีความแตกต่างซึ่งการเรียนในระบบการศึกษาตามปกติที่ผ่านมายังไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมด อีกทั้งความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดจากองค์ความรู้ภายในองค์กรเป็นทรัพย์สินทางปัญญาต้องมีการควบคุม เป็นความลับทางการค้าเพื่อสร้างมูลค่าให้กับบริษัท นอกจากนี้ สถานประกอบการมีหลายทางเลือกในการพัฒนาบุคลากรของตนเองหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ (๑) รูปแบบทั่วไป คือ การเชิญวิทยากรจากภายนอกเข้าไปให้ความรู้ (๒) การสร้างศูนย์ฝึกอบรมทักษะฝีมือขึ้นมาเองในบริษัทโดยใช้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมาถ่ายทอดและทำงานควบคู่ไปด้วย และ (๓) รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการช่วยกันสร้างหลักสูตรที่ตรงกับการทำงานจริง ซึ่งในปัจจุบันภาครัฐได้เข้ามาส่งเสริมการยกระดับฝีมือในองค์กรโดยค่าใช้จ่ายสามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้

นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายของภาคเอกชนในอุตสาหกรรมดั้งเดิมที่ยังคงต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงทักษะของแรงงานที่ไม่ตรงความต้องการ แม้ในพื้นที่ EEC จะเป็นอีกหนึ่งศูนย์กลางที่ดึงดูดแรงงานจากทั่วทุกภูมิภาคเข้ามา หากแต่ในกลุ่มอุตสาหกรรมแบบเดิมที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ได้รับความสนใจน้อยกว่า อีกทั้ง ยังไม่มีนโยบายส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านของกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมเหล่านี้อย่างชัดเจน เนื่องจากไม่มีงบประมาณ เทคโนโลยีและทรัพยากรเพียงพอที่จะยกระดับอุตสาหกรรมได้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดย่อย

บทที่ ๕
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๑ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิผล

๕.๑.๑ ด้านอุปทานแรงงาน

ที่ผ่านมาประเทศไทยมีฐานข้อมูลอุปทานแรงงานเชิงทะเบียนของประเทศอยู่ ๔ แหล่งหลัก ได้แก่ ฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของกระทรวงมหาดไทย ฐานข้อมูลผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม (มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐) ของสำนักงานประกันสังคม ฐานข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและผู้กำลังศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และมีฐานข้อมูลจากแหล่งรองเป็นรายกลุ่ม เช่น ฐานข้อมูลเกษตรกร ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฐานข้อมูลคนพิการและผู้สูงอายุ ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามีฐานข้อมูลอุปทานแรงงานเชิงปริมาณจำนวนมากกระจายอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ และปัจจุบันได้มีการบูรณาการโดยเชื่อมโยงฐานข้อมูลเหล่านี้ด้วยเทคโนโลยี API ในระบบ E-Workforce Ecosystem ซึ่งมีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นเจ้าภาพหลัก ฐานข้อมูลนี้มีการกลั่นกรองความซ้ำซ้อนของข้อมูลรายบุคคลด้วยเลขบัตรประชาชน ๑๓ หลัก เรียบร้อยแล้ว ทำให้ในฐานข้อมูลจะมีอุปทานแรงงานรายทะเบียนไม่น้อยกว่า ๒๐ ล้านคน ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem มีอุปทานแรงงานในเชิงปริมาณที่มากเพียงพอที่จะใช้บริหารตลาดแรงงานได้

อย่างไรก็ตาม เพื่อพิจารณาอุปทานแรงงานในเชิงคุณภาพที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะพบว่ายังมีรายละเอียดข้อมูลไม่เพียงพอในฐานข้อมูลยังขาดข้อมูลที่จำเป็นในรายบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ (Hard skill และ Soft skill) ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อการผลักดันให้ระบบฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem เป็นเครื่องมือในการบริหารตลาดแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ควรมีการติด Skill Tag ในฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem รายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐ/ภาคเอกชนทราบคุณภาพของอุปทานแรงงานของประเทศ และยังสามารถจำแนกเพื่อการบริหารจัดการตลาดแรงงานเป็นรายพื้นที่ (อาทิ พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ฯลฯ) หรือรายอุตสาหกรรม (เช่น อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve/New S-Curve) ได้อีกด้วย โดยไปเชื่อมโยงกับอุปสงค์แรงงาน จะทำให้ทราบช่องว่างความรู้และทักษะของตลาดแรงงานว่าอุตสาหกรรมเป้าหมายใด/พื้นที่ใดขาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการในปริมาณเท่าใด และภาครัฐควรต้องวางแผนบริหารจัดการอย่างไรเพื่อลดช่องว่างความรู้และทักษะของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอนี้จะต้องเชื่อมโยงกับข้อเสนอเพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem ในส่วนของอุปสงค์แรงงาน การปรับบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่ และการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากรเป็นมาตรฐานและรูปแบบเดียวกัน จึงจะเป็นฐานข้อมูลด้านแรงงานเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

๕.๑.๒ ด้านอุปสงค์แรงงาน

การพัฒนาองค์ความรู้ ๑) การจำแนกรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่อย่างเป็นมาตรฐาน เนื่องจากการจำแนกรหัสในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ จำเป็นต้องกำหนดในรายละเอียดตามความต้องการนำไปใช้ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณการอุปสงค์แรงงาน จำแนกตามทักษะแรงงานใหม่ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และทักษะแรงงานแบบเก่า และ ๒) ชุดทักษะ (Skill Set) ที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ เพื่อให้สามารถผลิตแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่อไป

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงาน ในปัจจุบันฐานข้อมูล EEC มีงานทำ ยังไม่สามารถเป็นฐานข้อมูลกลางด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มสถานประกอบการเอกชนได้ในพื้นที่ รวมถึงยังไม่มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ดังนั้น คณะกรรมการควรเพิ่มการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล EEC มีงานทำ ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและวางแผนกำลังคนในพื้นที่ EEC และที่สำคัญคือการเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ข้อมูลรายบุคคลของกลุ่มแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ EEC ทั้งหมด

๕.๒ ข้อเสนอเพื่อการปรับบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่

ภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มี ๒ หน่วยงานหลัก คือ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) และกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่กล่าวในข้อเสนอที่ ๑ ว่าควรมีการติด Skill Tag ในฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem รายบุคคล ดังนั้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง แต่เนื่องจากฐานข้อมูลอุปทานแรงงานทั้งประเทศมีจำนวนมากและความจำเป็นเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี จึงขอนำเสนอข้อสังเกตเพื่อการปรับบทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานเชิงบูรณาการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต่อหน่วยงาน ดังนี้

๕.๒.๑ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยสำนักงานคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ประเด็นแรก จะต้องเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ระยะกลาง (๓ - ๕ ปี) โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน เช่น กระทรวงศึกษา กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น รวมทั้งภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอุปสงค์แรงงาน สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ควรประกอบด้วยเรื่องหลัก ได้แก่ ๑) แผนการกำหนดชุดทักษะ Skill Set รายอาชีพ/กลุ่มอาชีพ และรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve / New S-Curve โดยจำแนกเป็นประเภทอุตสาหกรรมต้นน้ำ - กลางน้ำ - ปลายน้ำ และ ๒) แผนการติด Skill Tag ในฐานข้อมูล E-Workforce Ecosystem รายบุคคล โดยจัดทำในลักษณะ Sandbox เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนขยายผลไปดำเนินการทั่วประเทศ

ประเด็นต่อมา คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) และคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร

ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ได้อนุมัติหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น EEC Model Type B Short Course ระหว่างปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒๖๗ หลักสูตร ให้กับสถานประกอบกิจการฝึกอบรมร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีการจัดเก็บและรายงานผลในระบบฐานข้อมูล EEC มีงานทำแล้ว และควรนำมาประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่รัฐบาลและ สกพอ. กำหนดไว้ รวมถึงการนำข้อมูลหลักสูตร EEC Model Type B ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในพื้นที่ EEC เพื่อให้การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในพื้นที่ EEC และพื้นที่อื่นที่ผลิตแรงงานป้อนสู่ EEC ผลิตกำลังคนได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ และควรส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องต่อไป

ประเด็นสุดท้าย ควรใช้ประโยชน์จากข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของนายจ้างที่พัฒนาฝีมือลูกจ้างหรือพนักงานของตนยื่นรับรองหลักสูตรและขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีโดยนำข้อมูลหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตร จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับสิทธิประโยชน์สูงสุดมาศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการทั้งในภาพรวมและการพัฒนารายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่วิเคราะห์จากฐานข้อมูลดังกล่าวมากำหนดรูปแบบโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงโลกการศึกษาและการจ้างงานของพื้นที่ EEC โดยเชื่อมโยงภารกิจและดำเนินการร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการนำข้อมูลมากำหนดรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์และสนับสนุนรูปแบบอื่น ๆ ในอนาคตได้ต่อไป

๕.๒.๒ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบฐานข้อมูลบริการ PRB e-Service เพื่อให้บริการแก่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปยื่นขอรับรองหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างหรือพนักงานของตน รวมถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐๐ คนที่มีความประสงค์จะยื่นขอรับรองหลักสูตร และขอรับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่มีความสำคัญและยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบฐานข้อมูล EEC มีงานทำ ภายใต้ สกพอ. ซึ่งคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ควรนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และร่วมจัดทำโครงการข้อมูลแรงงานฝีมือในพื้นที่ EEC ในรูปแบบ Skill Tag เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรายบุคคลรวมถึงผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นและเป็นประโยชน์กับนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่ต้องการรับแรงงานฝีมือเข้าทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและส่งเสริมการมีงานทำและรายได้ให้กับแรงงานในพื้นที่ EEC

๕.๓ ข้อเสนอเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาบุคลากร

ด้วยปัญหาการขาดทักษะจำเป็นพื้นฐานและทักษะเฉพาะในการทำงานในระบบโรงงานอุตสาหกรรมของแรงงาน สถานประกอบกิจการบางส่วนจำเป็นต้องยกระดับทักษะบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ด้วยตนเอง ครูฝึกในโรงงานย่อมเป็นบุคลากรสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว การร่วมมือกับภาครัฐอย่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาความรู้ทักษะเพิ่มเติมให้กับ

ครูฝึกในโรงงาน และการพัฒนาหลักสูตรสร้างครูฝึกในโรงงานเพิ่มจำนวนให้มากขึ้นย่อมเป็นทางออกของปัญหาดังกล่าว

ในขณะที่การให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการติด Skill tag ให้กับแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมภายในสถานประกอบกิจการ จะมีส่วนสำคัญช่วยให้ระบบฐานข้อมูลแรงงานในอนาคตมีประสิทธิภาพมากพอที่จะจับคู่ความต้องการของสถานประกอบกิจการกับแรงงานที่ต้องการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำสั่งแต่งตั้ง
คณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คำสั่ง
คณะกรรมาธิการการแรงงาน
วุฒิสภา
ที่ ๑๓/๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตามที่ที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ ได้มีมติตั้งคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมาธิการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ (๑๕) และมติที่ประชุมคณะกรรมาธิการการแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้ง “คณะทำงานศึกษาการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” ประกอบด้วย

๑. นายจรินทร์ จักกะพาก	เป็นประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน
๒. นายจิรชัย มูลทองโร่ย	เป็นรองประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน
๓. นายปั้น วรรณพินิจ	เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน
๔. นายยงสิน ยุวธานนท์	เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน
๕. นางนภสร ทุ่งสุกใส	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๖. นางชลจิต วรวังโส วีรกุล	เป็นคณะทำงาน
๗. นางสุจิตรา พลฤทธิ์	เป็นคณะทำงาน
๘. นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	เป็นคณะทำงาน
๙. นายวุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์	เป็นคณะทำงาน
๑๐. นายกษิดิศ ครุฑางคะ	เป็นคณะทำงาน
๑๑. นายธนานนท์ บัวทอง	เป็นเลขานุการคณะทำงาน
๑๒. นางสาวมนทกานต์ ฉิมมามี	เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
๑๓. นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร	เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

ให้คณะทำงาน ...

ให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการและการจัดทำฐานข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๒. วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

๓. รวบรวมและสรุปผลการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับกลไกความต้องการแรงงานต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พร้อมจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อนำเสนอคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

๔. งานอื่นใดตามที่คณะกรรมาธิการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลตำรวจเอก

(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

ประธานคณะกรรมาธิการการแรงงาน

วุฒิสภา

ภาคผนวก ข
ฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ

จัดทำโดย

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมาธิการการแรงงาน วุฒิสภา

โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๑๕ - ๑๖

เจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงานคณะกรรมาธิการการแรงงานและสวัสดิการสังคม

๑. นางมณฑาทิพย์ กรีมหา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
๒. นายกร กาญจนพัฒน์	นิติกรชำนาญการพิเศษ/นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒
๓. นางสาวอุษา หาสุข	วิทยากรชำนาญการ
๔. นายกิตติภณ กลิ่นหอม	นิติกรปฏิบัติการ
๕. นายชวกร วนิชอาภาพรรณ์	นิติกรปฏิบัติการ
๖. นางสาวณิชารัศม์ พลางกูร	วิทยากรปฏิบัติการ
๗. นางสาววีณา แย้มนาม	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๘. นางนุจรี สุขเกตุ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๙. นางสาวศิรินทิพย์ บุญพรม	พนักงานสนับสนุนการประชุม
๑๐. นางสาวจารุวรรณ ทิพย์โสตร์	พนักงานสนับสนุนการประชุม

ISO 9001:2015
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

ออกแบบและพิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๐ ๒๘๓๑ ๙๒๒๕, ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๐๖, ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๒๒, ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๒๐