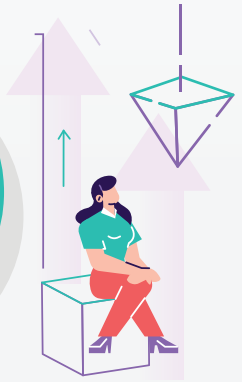
รายงานฉบับสมบูรณ์
(Final Report)

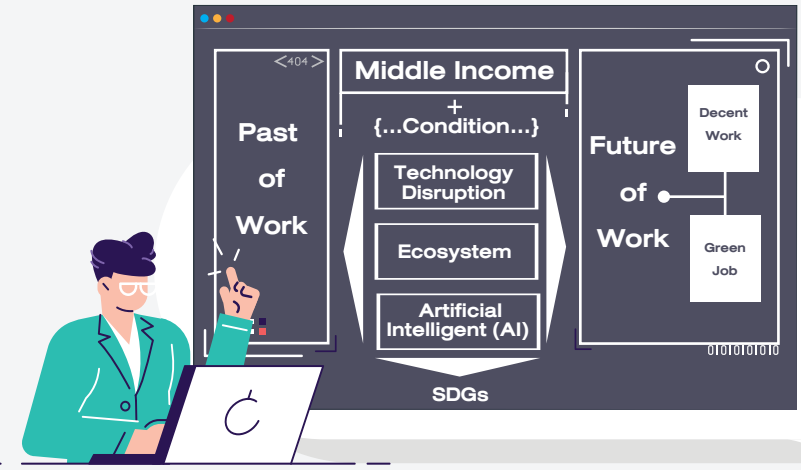
โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

มิถุนายน 2563

งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต

สถานการณ์โลกปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ส่งผลต่อบทบาทการกำหนดอาชีพ รูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)



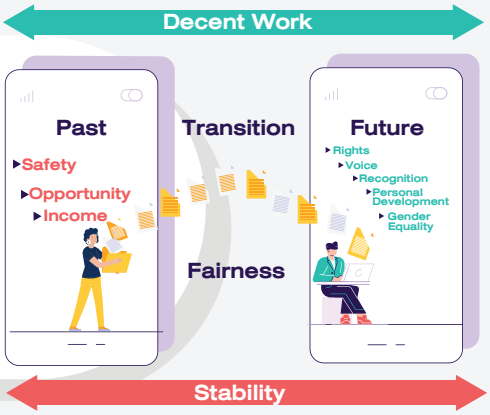


งานในอนาคต (Future of Work)

แนวโน้มของกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น คือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นนิยามตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)



Green Job
=
Employment in Green Product / Environmental Friendly Process + Decent Work

งานสีเขียว (Green Job)

งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้งและการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้

การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับการจัดการองค์กร
- โครงสร้างประชากรเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การเพิ่มขึ้นของความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

JOB MATCHING

อุปทาน

- ครัวเรือน
- สถาบันการศึกษา

การรับรู้และการเตรียมความพร้อมของแรงงาน

Labor Supply (Q_T) — Quantity gap — Labor Supply (Q_T)

Labor Supply (Q_L) — Quality gap — Labor Supply (Q_L)

อุปสงค์

งานที่ทำอยู่
งานที่ยังต้องการแต่คงที่
งานที่เป็นที่ต้องการใหม่
งานที่มีเกินความต้องการ

งานในอนาคต
งานที่มีคุณค่า
งานสีเขียว
อื่นๆ

ทักษะเป้าหมาย
ทักษะพื้นฐาน
ทักษะความสามารถในการทำงาน
ทักษะด้านเทคนิค

ตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ทักษะพื้นฐาน (การเรียนรู้ตลอดชีวิต / การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ / การเงิน)

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- (T1) ครัวเรือนและสถานศึกษา — รับรู้อาชีพในอนาคต
- (T2) แรงงานส่วนเกิน Technology Disruptive, เกษียณ, เปลี่ยนงาน — Upskill / Reskill
- (T3) แรงงานใหม่ในระบบประกันสังคม มาตรา 33 และ 39 — E-mail / Resume
- (T4) แรงงานนอกระบบประกันสังคม มาตรา 40 และอื่นๆ — ลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบ

สร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานในทุกด้านที่จำเป็น รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูล

จัดหาแนะแนวอาชีพและทักษะในอนาคต

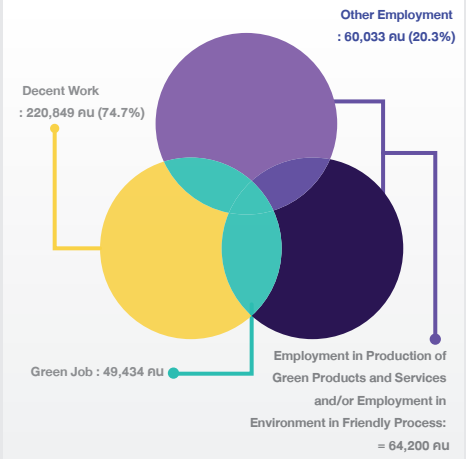
ฝึกทักษะอาชีพทั้งเยาวชน คนทำงาน และผู้สูงอายุ

ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

การบูรณาการข้อมูล

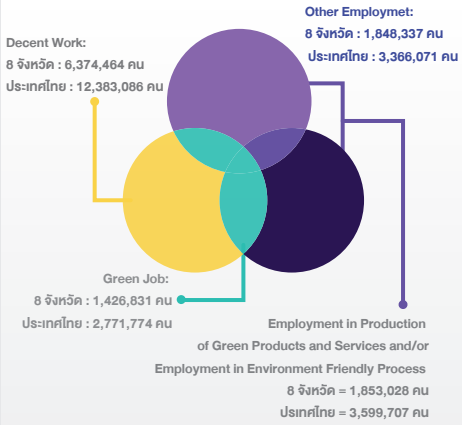
ผลการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสัดส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

จำนวนทั้งสิ้น 295,648 คน



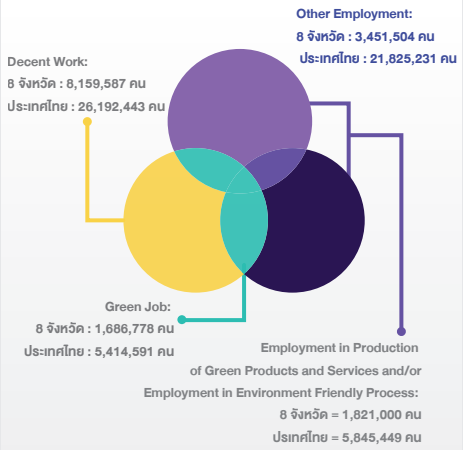
จากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างจากการสำรวจจริง 12,740 ตัวอย่าง

การจ้างงานในพื้นที่ 8 จังหวัด = 8,533,419 คน
การจ้างงานในประเทศ = 16,577,090 คน
***การจ้างงานในระบบประกันสังคม**



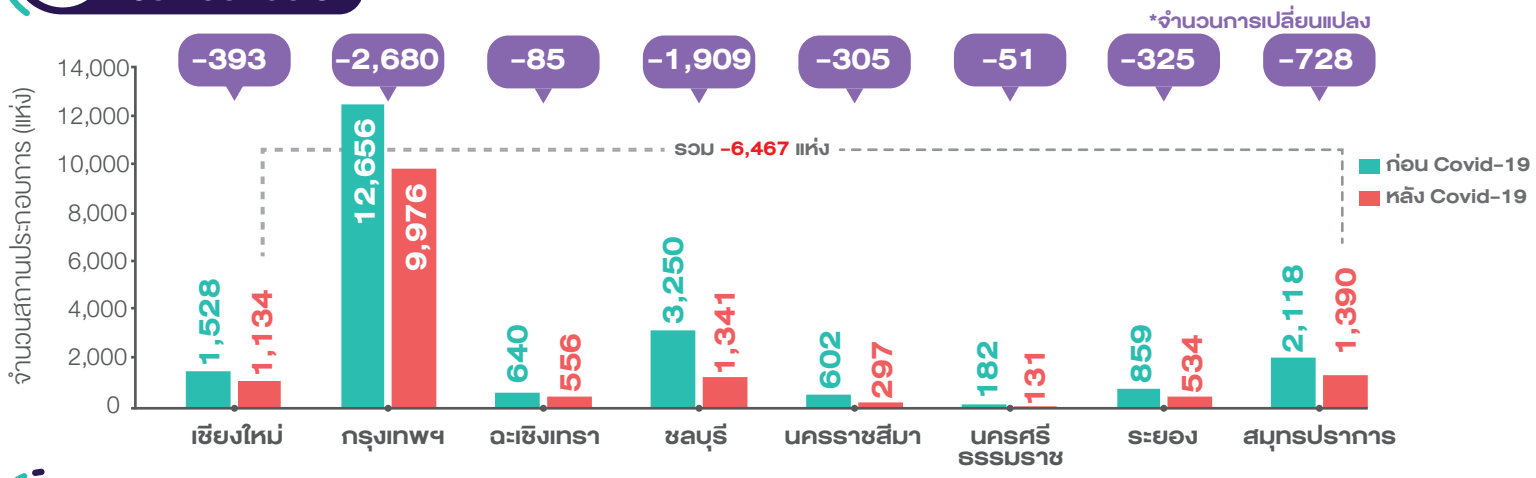
งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว **ของการจ้างงานในระบบประกันสังคม**

การจ้างงานในพื้นที่ 8 จังหวัด = 11,743,313 คน
การจ้างงานในประเทศ = 37,702,700 คน
***การจ้างงานทั้งประเทศ**

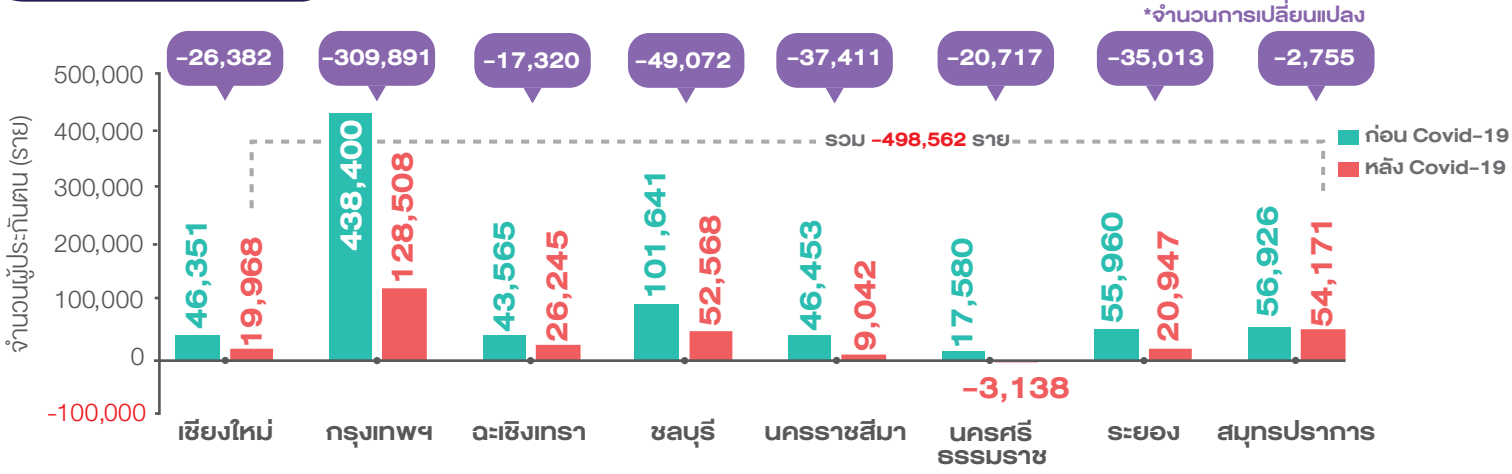


งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว **ของการจ้างงานทั้งประเทศ**

การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยปี 2563-2565 ของจำนวนผู้ประกอบการ ก่อนและหลัง Covid-19 เมื่อเทียบกับปี 62



การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยปี 2563-2565 ของจำนวนผู้ประกันตน ก่อนและหลัง Covid-19 เมื่อเทียบกับปี 62



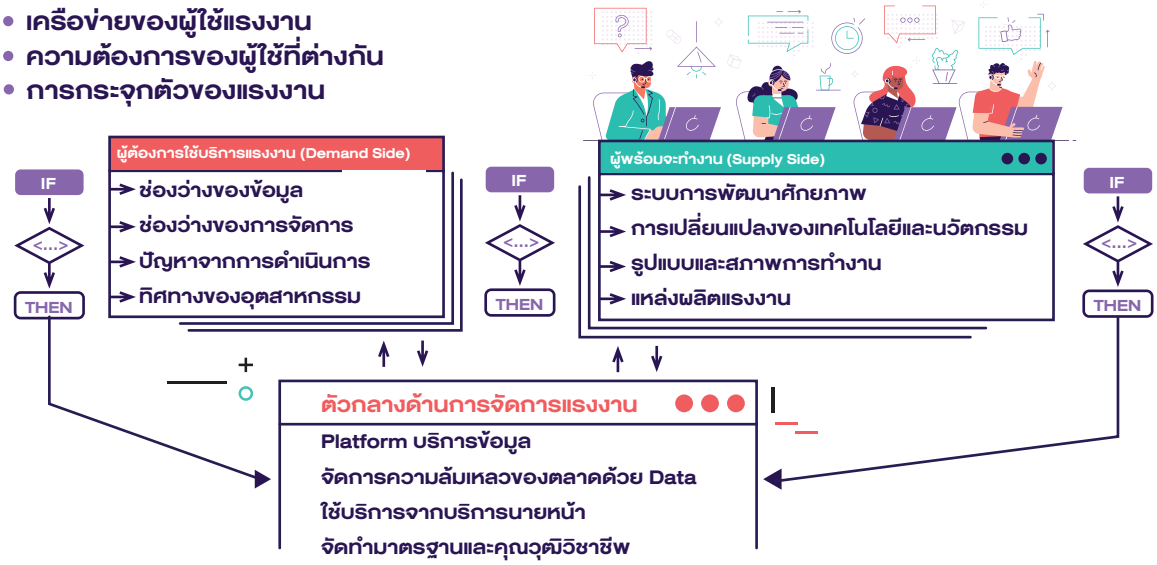
ตำแหน่งและหน้าที่ของตัวกลางในการจัดการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

ระบบจับคู่ทักษะแรงงาน

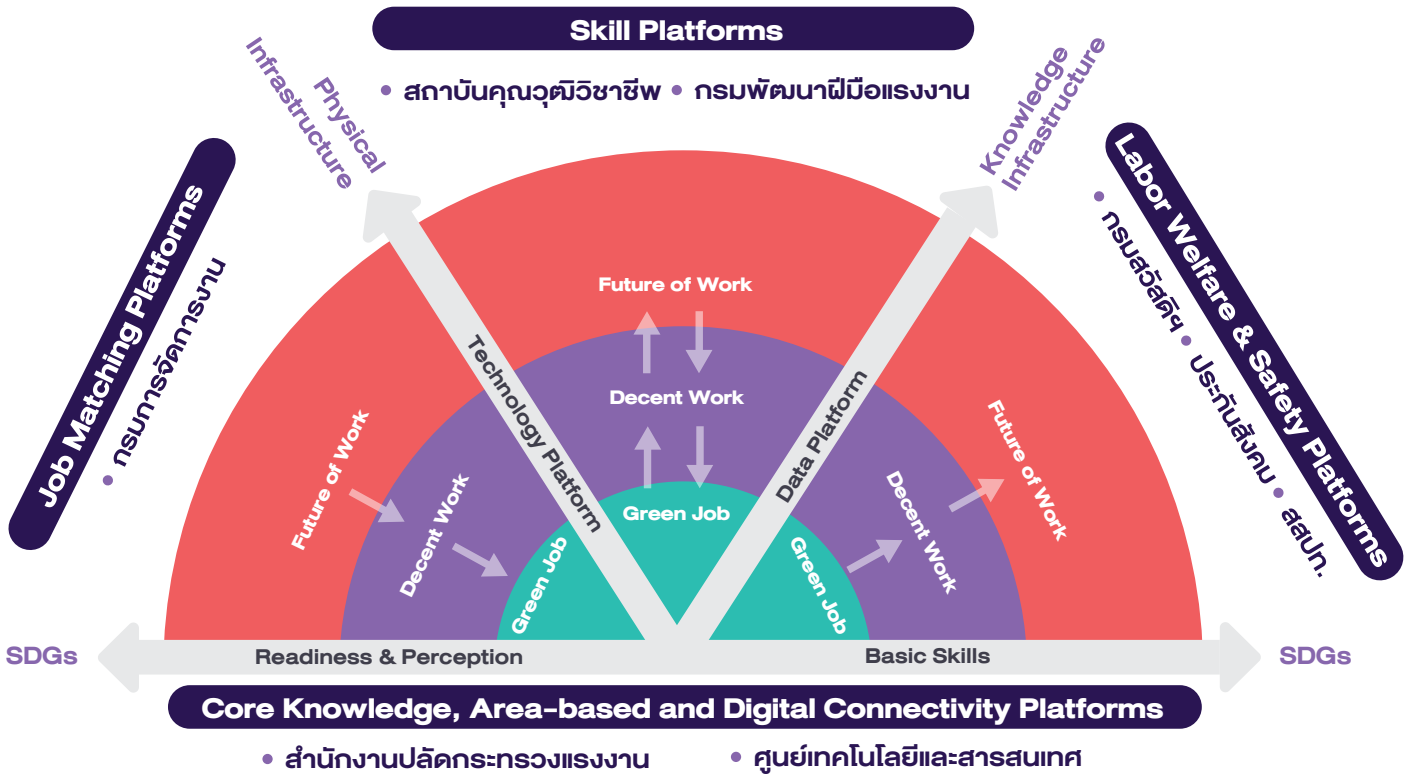
- โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ
- นโยบาย
- แหล่งเงินทุน
- โครงสร้างพื้นฐานทางความรู้
- กฎหมาย
- สถาบัน (กฎระเบียบ บรรทัดฐาน ค่านิยม ค่าตอบแทน)

ข้อมูลองค์ความรู้ในสาขาการผลิต

- การขับเคลื่อนของตลาด
- เครือข่ายของผู้ใช้แรงงาน
- ความต้องการของผู้ใช้ที่ต่างกัน
- การกระจุกตัวของแรงงาน

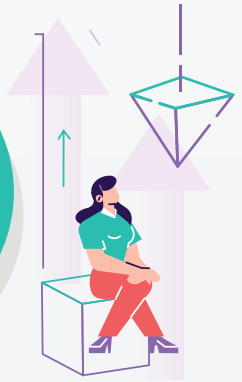


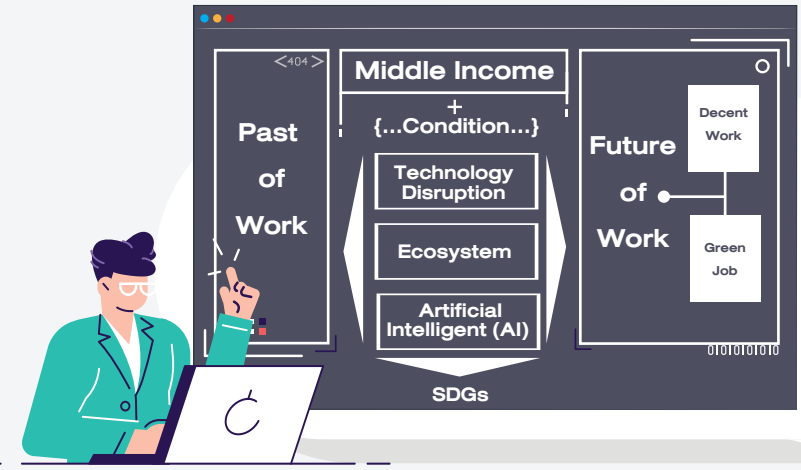
แพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of Labor Ecosystem Participants)



Decent Work
Green Work
Future of Work

Current world situation focuses on development to digital economy by using technology and knowledge as the basis which affect the role of career setting, format and direction of work and employment in the future (Future of Work), combined with the goal of the International Labour Organization (ILO) that requires workers to do decent work and green job.



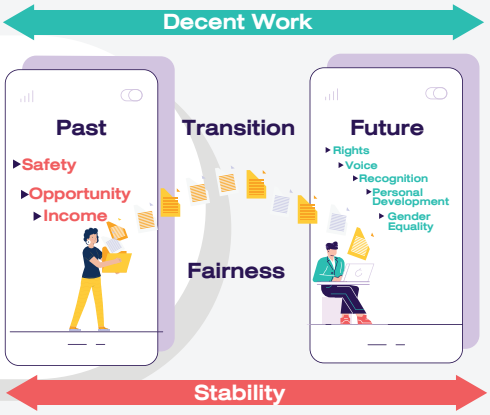


Future of Work

Group of works related to technology, innovation, artificial intelligence or attitude of work that has been changed a lot, all work related to IT (software developer, application developer, games developer) and work related to digital marketing (online marketing, updating trends and information via social media)

Decent Work

Decent work involves opportunities for work that are productive and deliver a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives andequality of opportunity and treatment for all women and men



Green Job

Green jobs, according to the Bureau of Labor Statistics, are classified as jobs in business that produce goods or services that benefit the environment or conserve natural resources or jobs in which workers' duties involve making their establishment's production processes more environmental friendly or use fewer natural resources.

External Change

- Structural change at the organization management level
- Change of population structure, Climate change
- Increasing of technology and innovation potential

JOB MATCHING

Supply

- Household
- Education institute
- Perception and readiness of labor

Labor Supply (Q_T) — Quantity gap — Labor Supply (Q_T)

Labor Supply (Q_L) — Quality gap — Labor Supply (Q_L)

Demand

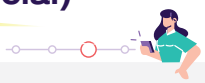
Current work
- -Existing demand of work
- -New demand of work
- -Excess demand of wprk

Future of work
- -Decent work
- -Green job
- -Others

Target skill
- -Basic skill
- -Soft/Hard skill
- -Technical skill

Labor Intermediary of the Ministry of Labour

Basic Skill (Lifelong Learning/Transdisciplinary/Financial)

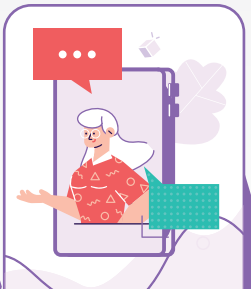


Ministry of Labour and related departments i.e. Office of the Permanent Secretary Department of Employment, Department of Skill Development, Social Security Office and Department of Labour Protection and Welfare

- (T1) Household and Education Institute — Perceive future of work
- (T2) Excess labor Technology Disruptive, Retirement, Job changing — Upskill / Reskill
- (T3) New labor in social security system Section 33 and 30 — E-mail / Resume
- (T4) Informal labor in social security section 40 and others — Register to system

Build perception and prepare the readiness for labor in all aspects including manage database

Provide career guidance and future skill



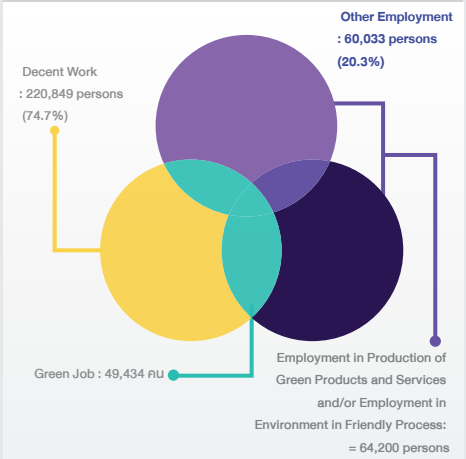
Up/Reskill or training for youth, adult and elderly workers

Take care of labor welfare and benefits

Data integration

The survey results of enterprises in representative regions and strategic pilot area in terms of work proportion related to decent work and green job

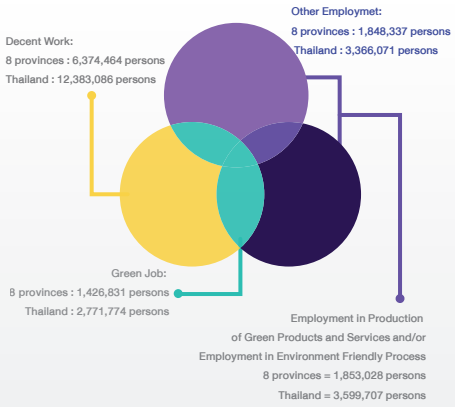
Total Survey 295,648 persons



The survey results of enterprises in representative regions and strategic pilot area which are Bangkok, Samutprakarn, Chiang Mai, Nakhon Ratchasima, Nakhon Si Thamarat, Chachoengsao, Chonburi and Rayong, total 12,740 samples

Employment in 8 provinces = 8,533,419 persons
Employment in country= 16,577,090 persons

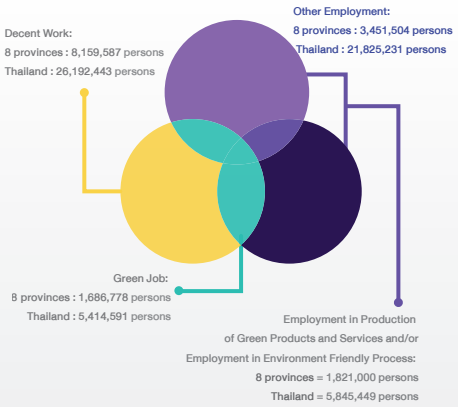
***Employment in social security system.**



Green job, decent work and employment in production of green products and services and/or employment in environment friendly process in **social security system.**

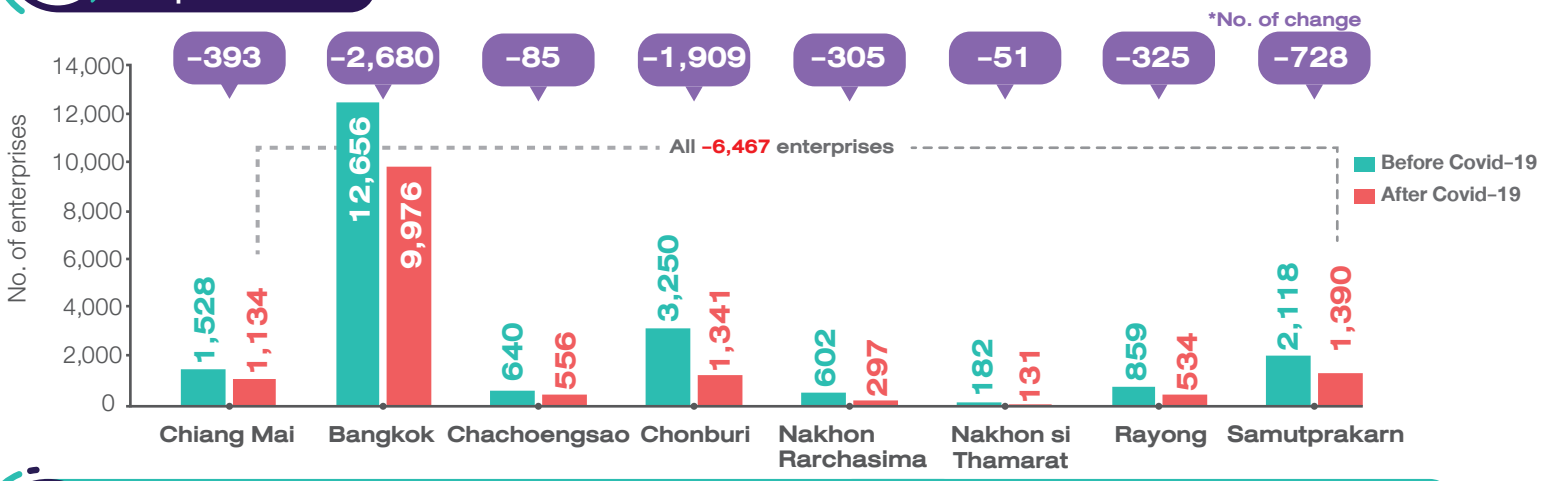
Employment in 8 provinces = 11,743,313 persons
Employment in country= 37,702,700 persons

***Total employment in Thailand**

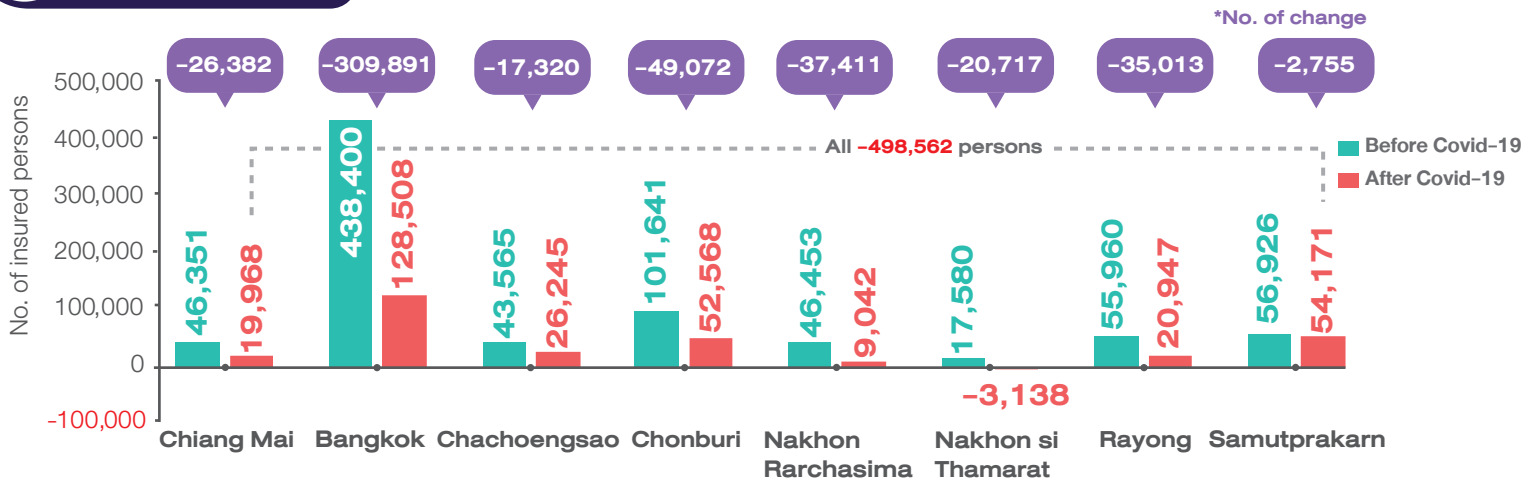


Green job, decent work and employment in production of green products and services and/or employment in environment friendly process of **total employment in Thailand**

Forecast average change in 2020-2022 of enterprises number before and after Covid-19 compared to 2019



Forecast average change in year 2020-2022 of insured person number before and after Covid-19 compared to 2019



Position and roles of the intermediary in creating job matching mechanism

Labor skill matching system

- Physical Infrastructure
- Policy
- Funding Sources
- Knowledge Infrastructure
- Law
- Institute
  (Regulation, Norm, Value, Compensation)

Knowledge Information in Production

- Market driven
- Labor network
- Different of user needs
- Concentration of labor

Demand Side

IF <....> THEN
- Gap of data
- Gap of management
- Operation problems
- Industry direction

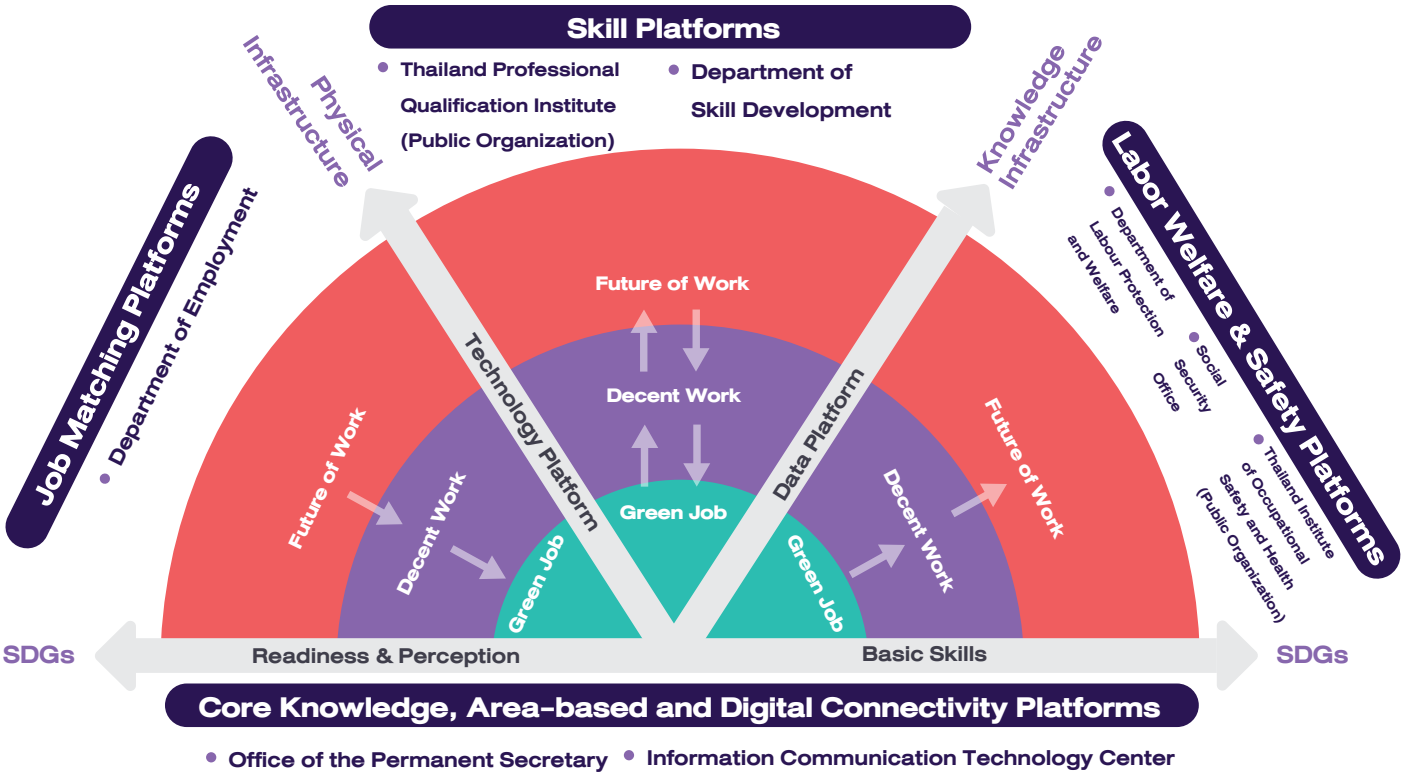
Supply Side

IF <....> THEN
- Potential development system
- Technology and innovation change
- Working condition and format
- Source of labor

IF <....> THEN

Intermediary of labor management
- Information service platform
- Manage market failure by data
- Using agent service
- Set the standard and professional qualifications

Multitude of Labor Ecosystem Participants Platform



บทสรุปผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหาร

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ประกอบกับปัจจุบันยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่จะใช้ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ซึ่งแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ดังกล่าว ส่งผลต่อรูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) คือ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และงานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้

ความสำคัญของการมีงานทำและอาชีพงานในอนาคต จึงเป็นสิ่งท้าทายต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มขึ้นของบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตและการบริการกระทบต่อกระบวนการทำงานในทุกห่วงโซ่มูลค่า ทำให้เกิดการทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานและปัจจัยทุน (เทคโนโลยี) ที่เพิ่มขึ้นในอัตราเร่งแรงงานจำเป็นจะต้องมีทักษะใหม่เพิ่มขึ้นและยกระดับการทำงานเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดังกล่าว นอกจากนี้โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจใหม่ (New Ecosystem) จากนโยบายรัฐย่อมก่อให้เกิดงานและอาชีพใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แม้กระทั่งพฤติกรรมผู้บริโภคที่ตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและมีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุมีผลมากขึ้นก็ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการจ้างงานในอนาคตเช่นกัน นอกจากนี้ กติกาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ก็มีบทบาทต่อการกำหนดอาชีพและการจ้างงานในอนาคตเช่นกัน

ด้วยนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนากำลังคนของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางแผนการผลิต

และพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ให้สามารถรองรับการทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) งานสีเขียว (Green Job) และงานในอนาคต (Future of Work) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงานในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จากการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ผลการศึกษาด้านการรับรู้ (Perception) ของภาคครัวเรือน จำนวน 3,214 ราย เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต โดยการรับรู้ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า พบว่า ภาคครัวเรือนกว่าร้อยละ 60 ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) โดยคิดว่างานที่มีคุณค่าคืองานทุกงานมีคุณค่าในตัวเอง และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ นอกจากนั้นคนส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า

ผลการศึกษาด้านการรับรู้ (Perception) ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานสีเขียว พบว่า ส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 70 ไม่รู้จักงานสีเขียว (Green Job) และคิดว่างานสีเขียวคือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา เป็นงานที่มีกระบวนการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้กว่าร้อยละ 30 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว สำหรับการรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นเป็นงานอย่างไร พบว่า ภาคครัวเรือนประมาณร้อยละ 50 คิดว่างานในอนาคตคืองานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล) โดยผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 60 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต

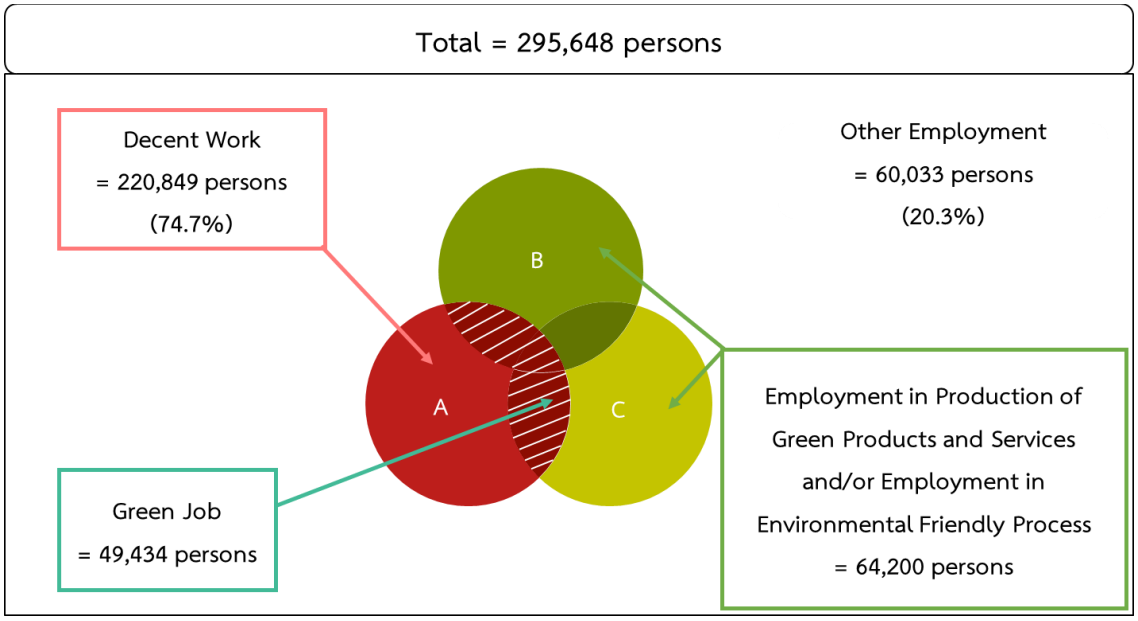
ในด้านของความพร้อม (Readiness) ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของครัวเรือน พบว่า ครัวเรือนโดยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 มีความพร้อมด้านทักษะความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ดี มีความพร้อมด้านเทคนิควิชาชีพดี มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐานในระดับดี และมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง ในขณะที่ความพร้อมด้านอารมณ์ การทำงานเป็นทีม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ผลการศึกษาของผู้ประกอบการ จำนวน 12,740 แห่ง เกี่ยวกับการรับรู้ “งานที่มีคุณค่า” พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 70 รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และร้อยละ 50 ให้นิยามของงานที่มีคุณค่า คือ นิยามงานที่มีคุณค่าว่าเป็นโอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นงานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ ผลการศึกษาด้านการรับรู้ (Perception) ของสถานประกอบการเกี่ยวกับงานสีเขียว พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 60 ไม่รู้จักงานสีเขียว (Green Job) และให้นิยามของงานสีเขียวคือ งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้งและการบริการบำรุงรักษา สำหรับการรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต (Future of Work) มีแนวโน้มเป็นอย่างไร พบว่า ผู้ประกอบการประมาณร้อยละ 50 คิดว่าจะเป็นกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล เป็นต้น

การรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของบริษัท/สถานประกอบการ ทำให้ทราบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่รู้จักงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว แต่คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานสีเขียว หากมีการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้ จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงนิยามของคำว่างานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมไปถึงการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานครบถ้วน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ความพร้อมด้านทักษะแรงงานในบริษัท/สถานประกอบการ ควรมีหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษา หรือสถานประกอบการจัดอบรมให้ความรู้ หรือมีการเปิดสอนเพิ่มทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านให้มากขึ้นและพนักงานสามารถเข้าถึงได้ ทำให้สามารถเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความชำนาญ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต ในขณะเดียวกัน บริษัท/สถานประกอบควรส่งเสริมให้แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพิ่มทักษะ (Upskill) และเปลี่ยนทักษะ (Reskill) คือ ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นการเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติมในความเชี่ยวชาญเดิม และเป็นการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการปรับตัว และเพิ่มคุณค่าของพนักงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อรองรับงานในอนาคต

จากผลสำรวจผู้ประกอบการ 12,740 รายในพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด มีการจ้างงานรวมกัน 295,648 คน จากการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้แนวคิดขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทำให้ได้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่า จำนวน 220,849 คน (ร้อยละ 74.7 ของการจ้างงานทั้งหมด) โดยเป็นผู้ที่จ้างงานอยู่ในงานสีเขียว จำนวน 49,434 คน (ร้อยละ 16.7 ของการจ้างงานทั้งหมด และเป็นร้อยละ 22.4 ของงานที่มีคุณค่า) ในขณะที่การจ้างงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียวจำนวน 64,200 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.7 ของการจ้างงานรวมจากการสำรวจ ทำให้ได้สัดส่วนของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียวรวม (ดังภาพที่ 1) จำนวน 235,615 คนหรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 79.7 ของการจ้างงานรวมจากการสำรวจ

ภาพที่ 1: ผลการสำรวจการจ้างงานในพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

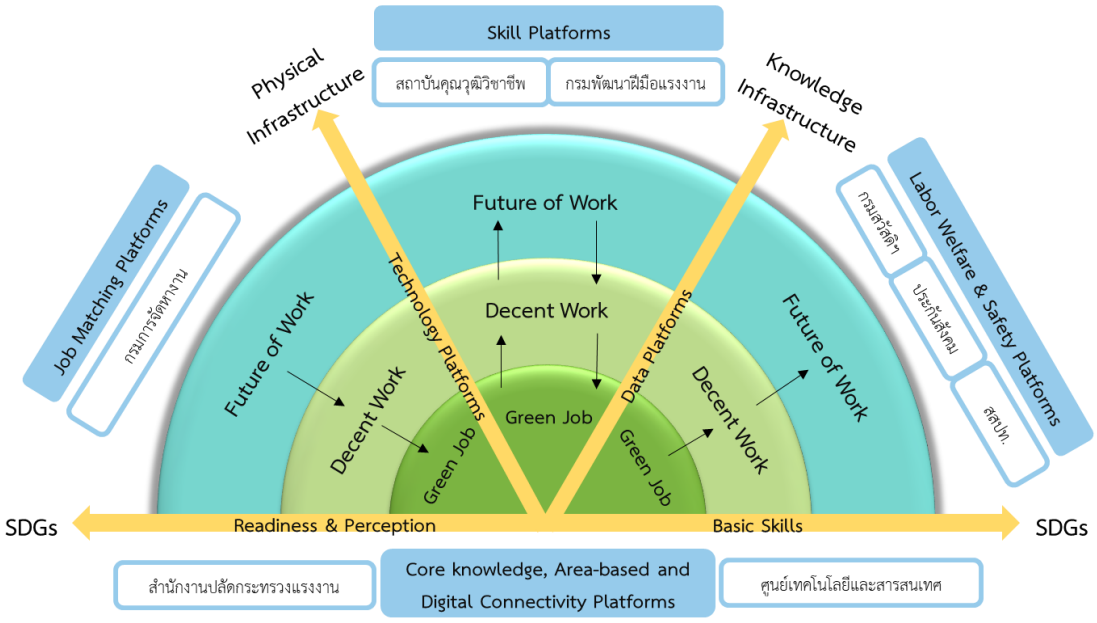
จะเห็นได้ว่า การสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ ครัวเรือน สถาบันการศึกษา ให้มีความเข้าใจนิยาม ความสำคัญของงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า ในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและของธุรกิจ สำหรับแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ควรได้รับคำชี้แนะและคำชี้แจงทั้งในลักษณะออนไลน์ (Online) และ ออฟไลน์ (Offline) เพื่อให้ตระหนักถึงโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านการจ้างงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่าในอนาคต เพื่อให้เกิดผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) เพิ่มขึ้นในอัตราที่เร่งขึ้นในระยะยาว การสร้างทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) และทักษะด้านการเงิน (Financial Skill) ให้กับแรงงานทุกระดับจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ด้วยการออกแบบทักษะพื้นฐานของแรงงาน การจัดรูปแบบและโครงการให้เหมาะสมในแต่ละช่วงประสบการณ์และวัยการทำงาน สำหรับกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง ในการรับผิดชอบวางแผนหลักสูตร สื่อ การวัดทักษะพื้นฐาน

การวิเคราะห์ช่องว่าง เป็นต้น นอกจากนี้ ต้องมีการชี้นำทักษะที่ต้องการ (Skills Demand) ในอนาคต ในภาพรวมให้แก่แรงงาน บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ/หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) ทักษะในการวัดผลและดูแลรักษาคุณภาพแรงงาน 3) ทักษะ ในการปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานให้ดีขึ้น 4) ทักษะในการเรียนรู้แผนงานธุรกิจและการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ 5) ทักษะในการเข้าใจภาพรวมในระดับมหภาค นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมดเป็นเป้าหมายในระยะยาวสำหรับองค์กรที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการทักษะแรงงานที่ต้องการในอนาคต

ในแง่ของทักษะของแรงงาน (Skills Supply) ที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดการความรู้และความสามารถในการตอบสนองกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมทั้งการเข้าถึงการก้าวข้ามสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่เป็นปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทั้งที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านกายภาพ (Physical Infrastructure) และโครงสร้างพื้นฐานทางด้านความรู้ (Knowledge Infrastructure) ประกอบด้วย 1) การกำหนด กำกับ นโยบายด้านการศึกษาและอบรม 2) การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและรูปแบบการทำงาน/สถานที่ทำงาน 3) การสร้างมาตรการเดินหน้าบูรณาการร่วมพร้อมกันระหว่างหน่วยงานบนแฟลตฟอร์มเดียวกัน 4) การสร้างระบบติดตามการเคลื่อนที่ของทักษะแรงงานและการอพยพของกำลังแรงงาน 5) จัดทำระบบศูนย์บริการด้านทักษะแรงงานทั้งการจับคู่ทักษะและการยกระดับทักษะแรงงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการทักษะแรงงานด้านอุปทาน (Skills Supply) ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างความต้องการทักษะแรงงานด้านอุปสงค์ (Skills Demand) เพื่อให้ทราบถึงขนาดและทิศทางของ “ทักษะ” ที่เป็นที่ต้องการในแต่ละสาขาการผลิตและบริการ เพื่อให้รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ทั้งในแง่ของทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill) อย่างเป็นระบบ

กลุ่มแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า งานในอนาคต กระทรวงแรงงานต้องจัดกลุ่มของแรงงานตามภารกิจของกรมและหน่วยงานภายใต้สังกัด ดังนี้ แพลตฟอร์มการเชื่อมโยง (Core Knowledge, Area-Based and Digital Connectivity Platform) แพลตฟอร์มด้านการจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching Platform) แพลตฟอร์มด้านทักษะแรงงาน (Skill Platform) และแพลตฟอร์มสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (Labor Security Platform) ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศของกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นแกนประสานงานในการบูรณาการร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการคลัง และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อาทิ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (OKMD) หน่วยงานหลักที่กำกับตลาดเงินและตลาดทุน อีกทั้งควรเชื่อมโยงข้อมูลที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชนซึ่งเป็นตัวกลางในการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ สมาคมการบริหารงานบุคคลในพื้นที่อุตสาหกรรมและพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ จะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ Job Landscape ทักษะของแรงงานที่ต้องการ ในการยกระดับการสร้างกระบวนการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

ภาพที่ 2: แพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีความเข้าใจว่า วิสัยทัศน์และการดำเนินงานภายใต้พันธกิจนี้ ต้องอาศัยความต่อเนื่องในการดำเนินงานเป็นสำคัญ การผูกพันงบประมาณ การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกระทรวงและกรมต่าง ๆ ต้องมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งไม่สามารถแยกกันทำเป็นอิสระได้ ซึ่งการดำเนินการสามารถติดตามผลสำเร็จได้ในระยะสั้นจากจำนวนกิจกรรม (Output) แต่จะยังไม่สามารถประเมินขนาดของผลลัพธ์สัมฤทธิ์ (Outcome) ในระยะยาวและผลกระทบ (Impact) ที่มีต่อผลิตภาพแรงงาน และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ตัวชี้วัด) แต่สามารถบอกทิศทาง (Direction) ได้ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทางด้านข้อมูลแรงงานทั้งระบบให้มีศูนย์กลางเพียงหนึ่งเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ 2: สร้างการรับรู้และจัดทำ Job Landscape เกี่ยวกับงานในอนาคต ที่สอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของแต่ละพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3: ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียวให้สอดคล้องกับทักษะแรงงานแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4: จัดทำมาตรฐานงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต ในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC

Executive Summary

In the current world situation that focus on developing to digital economy by using technology and knowledge as the basis, combined with strategy and direction of country developing to follow the trend of global change, for example; The 20-Year Strategic Plan (2018-2037) that drives and develops the country to be stable, wealthy and endure, The 12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021) that focus on developing the economy to be strong throughout the country. Aim to the stability, equal and endure income of people by innovation and Thailand 4.0 policy. This will get 10 target industries to drive the economy for the future. Strategic plan and direction of developing country to digital economy affect the format and direction of working and employment in the future (Future of Work) which are work that relate to technology, innovation, artificial intelligence or attitude of work that has been changed a lot, all work that relate to IT (software developer, application developer, games developer) and work that relate to digital marketing (online marketing, updating trends and information via social media) and core targets of International Labour Organization (ILO) that require labor to do the decent work involves opportunities for work that are productive and deliver a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men. Green jobs, according to the Bureau of Labor Statistics, are classified as, jobs in business that produce goods or services that benefit the environment or conserve natural resources or jobs in which workers' duties involve making their establishment's production processes more environmentally friendly or use fewer natural resources.

The importance of employment and future careers considered the challenge to every related sectors. The incremental in the role of technology in production and services process affect to working process in the value chain. This makes commute of labor factor and funding factor (Technology) in high acceleration. Labor need to get new skills and improve working ability to catch up with change of that technology. Besides, new Ecosystem from government policy is creating new career and career that change from the past. Even behavior of consumer that response throughout the information and make decision more reasonable also impact to economy and employment in the future. Besides, Environmental Rules and Natural Resources Conservation, International Agreement on Sustainable Development (SDGs) are concerned in determining career and employment in the future.

With government policies that focus and recognize the urgent need to develop the country's workforce as well as the creation of the system for human development mechanism of the country to have high quality of life and well-being, be able to adapt to the digital economy as the basis for enhancing performance and competitiveness of the country. Therefore, it must be prepared to plan the production and development of manpower in accordance with the country's development direction. This requires labor demand information both quantitative and qualitative in line with current and future economic and social conditions. Especially database of labor demand, labor supply and mechanisms for job matching to promote decent work, green job and future of work. To support the policy formulation of the Ministry of Labor in planning the production and development of the right manpower, proper and efficient.

According to the survey of data in the representative regions which are Bangkok, Samutprakarn, Chiang Mai, Nakhon Ratchasima, Nakhon Si Thamarat and strategic pilot area which are Chachoengsao, Chonburi and Rayong. The study results of the perception for 3,214 households about decent work, green job and future of work, 60% of household sector does not know decent work. In their opinions, decent work is every job has value and pride in itself and also is a work that can meet the needs of human working life, including opportunity and income, human right, to be expressive, acceptance, family stability, self-improvement, getting justice and gender equality. And more than 80% think that their current job is a decent work.

The study results on perception of Household sector about green job shows that more than 70% does not know about green job and commented that green job is jobs in business that produce goods or services that benefit the environment or conserve natural resources or jobs in which workers' duties involve making their establishment's production processes more environmentally friendly or use fewer natural resources. Over 30% think that their current work is green job. In additional, the perception of future of work, found that about 50% of household sector think that future of work is work related to technology, innovation, artificial intelligence, or working attitudes that has changed a lot, work related to IT (Software Developers, Application developers, Game Developers) and work related to digital marketing (online marketing, update trends and information via social media) and more than 60% of them think that their current job is future of work.

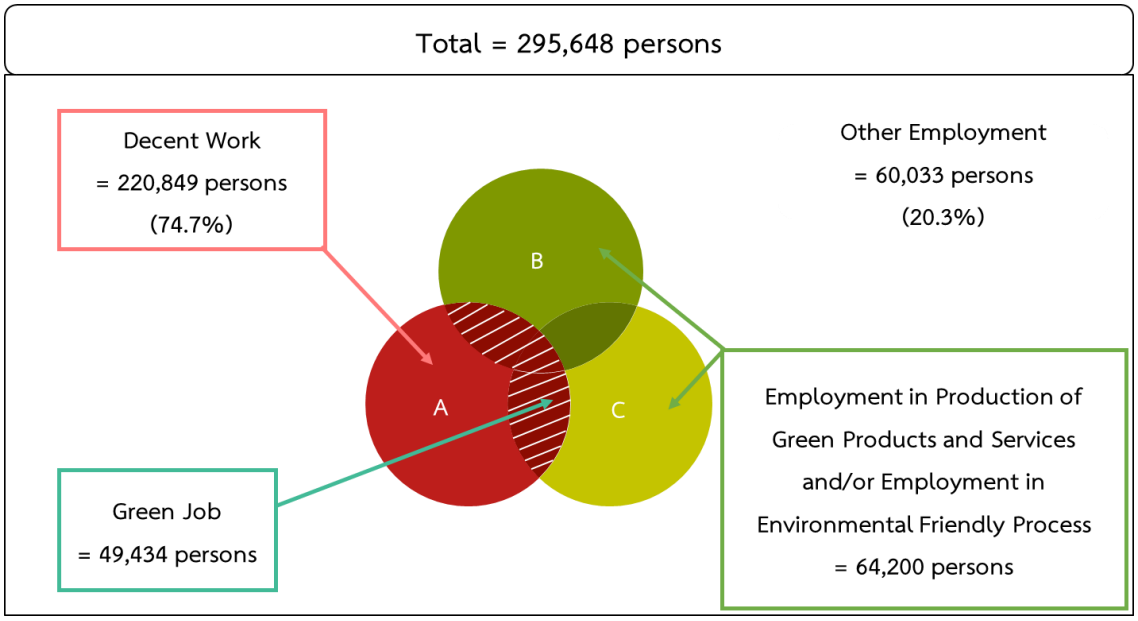
In terms of readiness of household sector about decent work, green job and future of work, more than 80% have good readiness in knowledge skill and technical skill, good in professional skill, good in computer skill and medium skill for English, while they have very good emotional readiness, team work and creative initiatives.

The results of the study of 12,740 enterprises about " Decent work" found that most of enterprises (about 70%) know decent work and 50% define decent work as work involves opportunities for work that are productive and deliver a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men. The results of the study of the enterprises perception in green job, found that more than 60% does not know about green job and define green job as jobs in business that produce goods or services that benefit the environment or conserve natural resources or jobs in which workers' duties involve making their establishment's production processes more environmentally friendly or use fewer natural resources. The perception about future of work, found that about 50% think that it's group of work that related to technology, innovation, artificial intelligence, information technology and digital marketing.

The perception of enterprises about decent work, green job and future of work in those enterprises show that most of employees do not know decent work and green job but think that their current job is decent work and green job. If there is public relations or training take place will make employees understand the definition of decent work and green job, the result will make employees have developed themselves and ensures the efficiency of the work and the complete welfare of basic benefits. Also, there are opportunities to progress in your work, income that make the stability in your life, readiness in working skill in enterprises. There should be government agencies or educational institutions or enterprises organize the training for employees. Or open courses to increase foreign language skills, basic computer programs and advance computer program that reachable for employees and make them get knowledge, understanding and expertise that will bring them to self-development to prepare themselves for the change of working in the future. At the same time, enterprises should support to upskill their employees and reskill for specific expertise to increase their existing skills and develop skills in new technology. This is to improve the ability to adapt and increase the value of employees to improve their potential and productivity to support future work.

According to the survey of 12,740 enterprises for in 8 provinces of target areas, there are 295,648 employments. Based on the analysis of questionnaires using the concept of the International Labour Organization (ILO), there are 220,849 employees of decent work (74.7% of total employment) and 49,434 employees of green job (16.7% of total employment and 22.4% of decent work). While employment is in the production process of environmentally friendly goods and services and/ or employment in Green Manufacturing and Goods for 64,200 emplyees, or 21.7% of total employment. This makes ratio of decent work, green job, work in the production process of environmentally friendly products and services and/or employment in Green Manufacturing and Goods totals (picture 1) 235,615 employees or 79.7% of total survey.

Picture 1: The survey results of enterprises in 8 provinces of target areas



Source: Fiscal Policy Research Institute Foundation

From the study, we can realize that all stakeholders should build the awareness and understanding for business operators, household sector, education institute to understand the definition of important of green job and decent work to enhance the competitiveness of the country and business for all employees is important to be advised and explained for both online and offline. To realize the opportunity to create value- added through green employment and decent work in the future to increase labor productivity in long term. The creation of basic skills which are lifelong learning, transdisciplinary and financial skill to all level of employees are very important. Creating a matching mechanism for people and job by designing basic skills of workers, formatting and projects to suit each range of experience

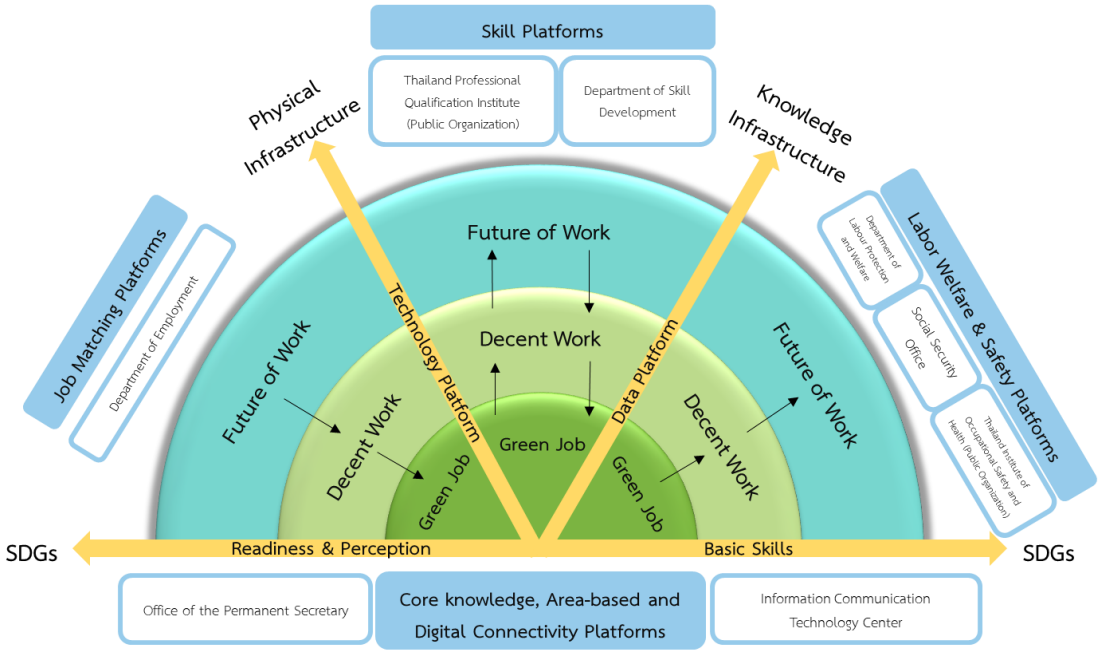
and working age. For Ministry of Labour, as the responsible sector, need to continue co-operate with other concerned departments to do Roadmap/Project to responsible for courses, media, basic skill measurement and analysis. Besides, responsible person should guide for skills requirements in the future to all employees, and concerned departments which inclusive of 1) Skills to enhance collaboration with others and/or modern technology. 2) Skills to measure and maintain labor quality. 3) Skills to improve working conditions. 4) Skills to learn business plans and invest in human resources. 5) Skills to understand the macro-level overview, policy and concerned rules. All of these are long-term goals for organization that need to change follow by skills demand of future.

In terms of skills supply, it is associated with knowledge management structure and the ability to respond to modern technology and innovation, and access to digital transformation as an ecosystem. Physical infrastructure and knowledge infrastructure include: 1) Designation and control Education and Training Policy 2) Creating a lifelong learning system and work/workplace. 3) The creation of a concurrent integration measure between units on the same platform 4) The creation of a skill displacement system and the evacuation of the labor force 5) Create a labor skills center system for both skill matching and skill-raising. The skill supply process requires participation in demand for labor skills (Skills Demand) to know the size and direction of the "skills" required in each field of production and service, to enable the states and relevant agencies to systematically prepare for the development of basic skills and learning in terms of hard skills and soft skills.

Platform group of labor environment factors to achieve the efficiency of driving green jobs, decent work and future of work. The Ministry of Labour must group the workforce according to the mission of the department and agencies under the affiliation as follows: Core Knowledge, Area-Based and Digital Connectivity Platform, Job Matching Platform, Skill Platform and Labor Security Platform. So the operation of preparing production planning and manpower development in accordance with the country's development direction of the Ministry of Labor which Office of the Permanent Secretary of the Ministry is a co-ordinator of integration with the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, Ministry of Education, Ministry of Finance and other government agencies such as Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization), Office of Knowledge Management and Development (Public Organization) (OKMD), the main agency that oversees the financial market and capital markets. It is also important to link the necessary information that is beneficial to the private sector, which is an intermediary for both domestic and international employment. In this regard, The Human Resource Management Association in various industrial

and provincial areas will participate in providing information about the job landscape, the skills of the workers they need, to enhance the creation of the recognition process and the importance of future of work, green jobs and decent work.

Picture 2: Multitude of Labor Ecosystem Participants Platform



Source: Fiscal Policy Research Institute Foundation

Monitoring and evaluating the success of operations, raising awareness and importance of future of work, green jobs and decent work, requires outside experts who understand that the vision and operation under this mission is to be implemented and requires continuity of operations, Budget commitments, Mutual understanding between ministry executives and departments, can't be separated. The operation can be tracked in the short term by the number of activities (output) but it is not possible to estimate the size of the long-term outcome and the impact on labor productivity, and the ability of competitiveness of the country (indicators), but can tell the direction which consists of 4 strategies as follows:

Strategy 1: Creating a system of ecosystems for labor information to be centralized.

Strategy 2: Create awareness and create a job landscape about future of work that are consistent with the target economic activity of each area.

Strategy 3: Design skill development courses for decent work and green jobs in line with the skills of the future.

Strategy 4: Standardize green job, decent work and future of work in the strategic pilot area of EEC

สารบัญ

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	**บทนำ**	**1-1**
1.1	หลักการและเหตุผล	1-1
1.2	วัตถุประสงค์	1-3
1.3	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-3
1.4	กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน	1-3
1.5	ระยะเวลาการดำเนินโครงการและแผนการดำเนินงาน	1-9
บทที่ 2	**วรรณกรรมปริทัศน์**	**2-1**
2.1	ทฤษฎีการรับรู้และความพร้อมของภาคครัวเรือนและสถานศึกษา	2-1
	2.1.1 ทฤษฎีการรับรู้	2-1
	2.1.2 ทฤษฎีความพร้อม	2-3
2.2	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน	2-4
	2.2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์ของแรงงาน	2-4
	2.2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานของแรงงาน	2-7
2.3	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว	2-12
	2.3.1 เป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)	2-12
	2.3.2 คำจำกัดความของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต	2-19
2.4	นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	2-28
	2.4.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-28
	2.4.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-33
	2.4.3 แผนการปฏิรูปประเทศ	2-42
	2.4.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	2-47
	2.4.5 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	2-55
	2.4.6 วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน	2-59
	2.4.7 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	2-60
	2.4.8 แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)	2-61
	2.4.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	2-67
	2.4.10 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)	2-68
	2.4.11 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	2-72

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.4.12 Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน	2-74
2.5	นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์	2-82
	2.5.1 กรุงเทพมหานคร	2-82
	2.5.2 จังหวัดสมุทรปราการ	2-95
	2.5.3 จังหวัดเชียงใหม่	2-101
	2.5.4 จังหวัดนครราชสีมา	2-105
	2.5.5 จังหวัดนครศรีธรรมราช	2-111
	2.5.6 จังหวัดฉะเชิงเทรา	2-115
	2.5.7 จังหวัดชลบุรี	2-118
	2.5.8 จังหวัดระยอง	2-125
2.6	บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	2-131
	2.6.1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2-131
	2.6.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ	2-131
	2.6.3 บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.	2-132
บทที่ 3	**ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพเชิงพื้นที่ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์**	**3-1**
3.1	กรุงเทพมหานคร	3-1
3.2	จังหวัดสมุทรปราการ	3-9
3.3	จังหวัดเชียงใหม่	3-15
3.4	จังหวัดนครราชสีมา	3-21
3.5	จังหวัดนครศรีธรรมราช	3-27
3.6	จังหวัดฉะเชิงเทรา	3-33
3.7	จังหวัดชลบุรี	3-38
3.8	จังหวัดระยอง	3-43

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	**กรอบหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และการกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล**	**4-1**
4.1	กรอบหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดของงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว	4-1
4.2	ข้อมูลทุติยภูมิ	4-36
4.2.1	ขนาดสถานประกอบการตามจำนวนลูกจ้าง	4-36
4.2.2	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรม (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC)	4-38
4.2.3	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการตามประเภทกิจการ	4-40
4.3	การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล	4-45
4.3.1	การกำหนดแนวทางกลุ่มเป้าหมาย	4-46
4.3.2	วิธีการสำรวจข้อมูลและกลุ่มเป้าหมาย	4-47
4.3.3	แบบสำรวจข้อมูล	4-50
บทที่ 5	**ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**5-1**
5.1	ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน	5-1
5.1.1	สรุปภาพรวมการสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน	5-27
5.1.2	อภิปรายผลการสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน	5-29
5.1.3	ข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน	5-30
5.2	ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ	5-31
5.2.1	สรุปภาพรวมการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ	5-63
5.2.2	อภิปรายผลการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ	5-67
5.2.3	ข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ	5-69
บทที่ 6	**การคาดการณ์แนวโน้มความต้องการและกำลังแรงงานในเขตพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด**	**6-1**
บทที่ 7	**สรุปและข้อเสนอแนะ**	**7-1**
7.1	ผลสรุปจากการศึกษาคำจำกัดความและตัวชี้วัด	7-1
7.2	ข้อเสนอแนะเชิงพื้นที่	7-3
7.2.1	กรุงเทพมหานคร	7-3
7.2.2	จังหวัดสมุทรปราการ	7-5

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
7.2.3	จังหวัดเชียงใหม่	7-5
7.2.4	จังหวัดนครราชสีมา	7-6
7.2.5	จังหวัดนครศรีธรรมราช	7-6
7.2.6	จังหวัดฉะเชิงเทรา	7-7
7.2.7	จังหวัดชลบุรี	7-8
7.2.8	จังหวัดระยอง	7-10
7.3	กลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานที่สอดคล้องรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว	7-11
7.3.1	การไม่ตรงกันระหว่างทักษะที่ต้องการกับทักษะที่มี (Mismatch of Skill)	7-12
7.3.2	การจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching)	7-14
7.3.3	ปัจจัยแวดล้อมสำหรับการสร้างระบบจับคู่คนให้ตรงกับงาน	7-16
7.3.4	ความต้องการแรงงานหรือผู้ต้องการใช้บริการแรงงาน (End User: Demand Side)	7-17
7.3.5	ให้บริการแรงงานหรือผู้พร้อมที่จะทางาน (Provider: Supply Side)	7-18
7.3.6	การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในเชิงพื้นที่	7-21
7.4	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	7-24
7.4.1	กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of labor Ecosystem Participants)	7-25
7.4.2	ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า	7-29
7.4.3	ถอดบทเรียนจากข้อเสนอแนะจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์	7-33
บทที่ 8	**ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า**	**8-1**
บรรณานุกรม		**บ-1**
ภาคผนวก ก สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ในพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด		**ก-1**
	สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ กรุงเทพมหานคร	ก-1
	สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดสมุทรปราการ	ก-29
	สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดเชียงใหม่	ก-52
	สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดนครราชสีมา	ก-72
	สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	ก-92

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ก-111
สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดชลบุรี ก-129
สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดระยอง ก-158

ภาคผนวก ข การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) **ข-1**
การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ครั้งที่ 1 ข-1
การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ครั้งที่ 2 ข-14

ภาคผนวก ค การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และการวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว **ค-1**

ภาคผนวก ง การประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน **ง-1**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แผนการดำเนินงาน	1-9
1.2	รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการ	1-11
2.1	เป้าหมายแห่งสหัสวรรษสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	2-13
2.2	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย	2-14
3.1	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร	3-4
3.2	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดสมุทรปราการ	3-11
3.3	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดเชียงใหม่	3-17
3.4	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดนครราชสีมา	3-23
3.5	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดนครศรีธรรมราช	3-29
3.6	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดฉะเชิงเทรา	3-35
3.7	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดชลบุรี	3-40
3.8	การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของจังหวัดระยอง	3-45
4.1	จำนวนลูกจ้างทั้งประเทศจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ	4-36
4.2	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบใน 8 จังหวัดที่มีกำลังแรงงานสูง	4-37
4.3	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตาม TSIC ทั่วประเทศ	4-38
4.4	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตาม TSIC รายจังหวัด	4-39
4.5	จำนวนลูกจ้างตามประเภทกิจการทั้งประเทศ	4-40
4.6	จำนวนลูกจ้างตามประเภทกิจการรายจังหวัด	4-42
4.7	จำนวนประชากรแบ่งตามสัดส่วนกำลังแรงงานรายจังหวัด	4-48
4.8	ขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม	4-49
4.9	จำนวนประชากรแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการรายจังหวัด	4-49
4.10	กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจของสถานประกอบการ โดยใช้แบบสอบถาม	4-50
4.11	ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของภาคครัวเรือน	4-53
4.12	ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของสถานประกอบการ	4-62
5.1	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์	5-2
5.2	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด	5-2
5.3	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-3
5.4	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด	5-4

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.5	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-4
5.6	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด	5-5
5.7	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)	5-5
5.8	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด	5-5
5.9	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job)	5-6
5.10	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด	5-7
5.11	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job)	5-8
5.12	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด	5-8
5.13	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น	5-8
5.14	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นรายจังหวัด	5-10
5.15	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต (Future of Work)	5-11
5.16	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต (Future of Work) รายจังหวัด	5-11
5.17	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงาน	5-11
5.18	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงานรายจังหวัด	5-12
5.19	แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน	5-12
5.20	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน	5-13
5.21	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง	5-14

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.22	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน	5-15
5.23	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ	5-16
5.24	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการรายจังหวัด	5-17
5.25	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	5-18
5.26	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ รายจังหวัด	5-18
5.27	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ	5-18
5.28	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ รายจังหวัด	5-19
5.29	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	5-19
5.30	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	5-19
5.31	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายจังหวัด	5-20
5.32	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพประจำ	5-21
5.33	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพประจำ รายจังหวัด	5-22
5.34	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกิจการ รายจังหวัด	5-23
5.35	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอาชีพเสริม	5-25
5.36	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ)	5-26
5.37	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ) รายจังหวัด	5-26
5.38	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน	5-31
5.39	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-33
5.40	แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-34
5.41	แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการแบ่งตามประเภทกิจการและ TSIC	5-35
5.42	แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามประเภทกิจการและ TSIC	5-37
5.43	จำนวนสถานประกอบการแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ	5-40
5.44	จำนวนแรงงานแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ	5-40
5.45	จำนวนแรงงานที่มีประกันสังคมแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ	5-45
5.46	แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามอายุเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมด	5-43
5.47	แสดงค่าร้อยละของบริษัท/สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI	5-44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.48	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำแนกตามข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรองของบริษัท/สถานประกอบการรายจังหวัด	5-45
5.49	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-46
5.50	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-47
5.51	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานสีเขียว (Green Job)	5-48
5.52	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด	5-49
5.53	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น	5-50
5.54	แสดงค่าร้อยละของตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับอาชีพ/ตำแหน่งงานในอนาคตที่สอดคล้องและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ	5-52
5.55	แสดงค่าร้อยละของจำนวนพนักงานในงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว	5-52
5.56	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน	5-54
5.57	แสดงค่าร้อยละของความต้องการตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต	5-55
5.58	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการตามเหตุผลที่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มคนงาน	5-56
5.59	แสดงค่าร้อยละของความต้องการของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในการเพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต	5-56
5.60	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการตามเหตุผลที่มีแนวโน้มจะลดคนงาน	5-57
5.61	แสดงค่าร้อยละของทักษะแรงงานที่ต้องการเพื่อรองรับงานในอนาคต	5-57
5.62	แสดงค่าร้อยละของการจัดหาแรงงานของสถานประกอบการ	5-59
5.63	แสดงค่าร้อยละของการจัดหาแรงงานผ่านกรมการจัดหางานแบ่งตามประเภทกิจการและขนาดของสถานประกอบการ	5-59
5.64	แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่รู้จัก มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard: TLS 8001-2010)	5-62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.65	แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard: TLS 8001-2010)	5-62
6.1	ฐานข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมทั้งหมดต่อสถานประกอบการ	6-1
6.2	คาดการณ์จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19	6-2
6.3	คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19	6-3
6.4	จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีเกิดเหตุการณ์ Covid-19	6-4
6.5	คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีหลังเกิดเหตุการณ์ Covid-19	6-5
6.6	ตารางผลกระทบจาก Covid-19 ต่อจำนวนผู้ประกอบการและผู้ประกันตน ในปี 2563-2665	6-6
7.1	งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว จากแบบสอบถาม	7-30
7.2	ประมาณค่า งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานในระบบประกันสังคม	7-31
7.3	ประมาณค่า งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานทั้งประเทศ	7-32

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework)	1-4
1.2	วิธีการดำเนินงาน	1-8
2.1	อุปสงค์ของแรงงาน	2-5
2.2	จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน	2-7
2.3	อุปทานแรงงาน	2-9
2.4	อุปทานแรงงานในระดับบุคคล	2-10
2.5	ดุลยภาพตลาดแรงงาน	2-11
2.6	5 องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน	2-17
2.7	แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	2-19
2.8	เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	2-20
2.9	แนวคิดเกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)	2-23
2.10	งานสีเขียว	2-23
2.11	งานสีเขียวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	2-24
2.12	แนวคิดเกี่ยวกับงานในอนาคต	2-26
2.13	กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-28
2.14	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)	2-34
2.15	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	2-48
2.16	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)	2-66
2.17	แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)	2-71
2.18	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย	2-72
2.19	โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย	2-75
2.20	โมเดลประเทศไทย 4.0 : การพัฒนาสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน	2-76
2.21	กลไกขับเคลื่อนโมเดล Thailand 4.0	2-78
2.22	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว	2-80
2.23	บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.	2-132
4.1	ขอบเขตด้านตัวแปร	4-46
4.2	เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถาม	4-50
4.3	การประมวลผลแบบสำรวจของสถานประกอบการ	4-73

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
5.1	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด	5-2
5.2	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-3
5.3	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด	5-6
5.4	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job)	5-7
5.5	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น	5-9
5.6	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับความพร้อมของทักษะด้านความรู้	5-13
5.7	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับความพร้อมของทักษะด้านอารมณ์	5-13
5.8	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานรายจังหวัด	5-15
5.9	แสดงค่าร้อยละของความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/ สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต รายจังหวัด	5-17
5.10	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหมวดกิจการ	5-25
5.11	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ)	5-26
5.12	แสดงค่าร้อยละของจำนวนสถานประกอบการและจำนวนแรงงาน แบ่งตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย	5-32
5.13	แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามหมวดกิจการ	5-39
5.14	แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ	5-41
5.15	แสดงค่าร้อยละของแรงงานที่มีประกันสังคมแบ่งตามขนาดสถานประกอบการ	5-42
5.16	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามอายุเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมด	5-43
5.17	แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ	5-44
5.18	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-46
5.19	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	5-47
5.20	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานสีเขียว (Green Job)	5-49

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
5.21	แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น	5-51
5.22	แสดงค่าร้อยละของจำนวนพนักงานในงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว	5-53
5.23	ความต้องการตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต	5-55
5.24	แสดงค่าร้อยละความต้องการของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในการเพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต	5-57
5.25	แสดงค่าร้อยละในการรับรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยของสถานประกอบการ	5-62
7.1	Mismatch of Skill	7-12
7.2	การจับคู่คนให้ตรงกับงาน	7-14
7.3	ตำแหน่งและหน้าที่ของตัวกลางในการจัดการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน	7-16
7.4	การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T1)	7-19
7.5	การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T2)	7-19
7.6	การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T3)	7-20
7.7	การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T4)	7-20
7.8	ความเข้มข้นของการใช้แรงงานในมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาแรงงาน	7-21
7.9	กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of labor Ecosystem Participants)	7-25
7.10	งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว	7-29

บทที่ 1
บทนำ

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ประกอบกับปัจจุบันยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่จะใช้ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ซึ่งแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ดังกล่าว ส่งผลต่อรูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ งานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับวิถีชีวิตและการทำงานของมนุษย์ อันประกอบด้วย การมีโอกาสและรายได้การมีสิทธิเสรีภาพ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับจากสังคม ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรมและการมีความเท่าเทียมทางเพศและงานสีเขียว (Green Job) หรืองานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม งานที่แรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากประเทศที่เคยมีแรงงานส่วนเกินจำนวนมากในภาคเกษตรกรรมในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2530 กลายเป็นประเทศที่กำลังเข้าสู่การขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ทั้งนี้เมื่อระดับการพัฒนาประเทศหรือระดับรายได้ของคนในประเทศเฉลี่ยสูงขึ้นจนเข้าสู่รายได้ปานกลาง ทำให้พฤติกรรมการรับรู้และความพร้อม รวมทั้งทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยแรงงานจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) โอกาสในการสร้างรายได้ (Opportunity) รวมทั้งความมั่นคง (Stability) เป็นพื้นฐานสำหรับการทำงาน และจะคำนึงถึงสิทธิ (Rights) เสียง (Voice) ความยุติธรรม (Fairness) ความเท่าเทียม (Equality) สำหรับงานในอนาคตมากขึ้น

ความสำคัญของการมีงานทำและอาชีพการงานในอนาคต จึงเป็นสิ่งท้าทายต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มขึ้นของบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตและการบริการกระทบต่อกระบวนการทำงานในทุกห่วงโซ่มูลค่า ทำให้เกิดการทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานและปัจจัยทุน (เทคโนโลยี) ที่เพิ่มขึ้นในอัตราเร่ง แรงงานจำเป็นจะต้องมีทักษะใหม่เพิ่มขึ้นและยกระดับการทำงานเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดังกล่าว นอกจากนี้โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจใหม่ (New Ecosystem) จากนโยบายรัฐย่อมก่อให้เกิดงานและอาชีพใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แม้กระทั่งพฤติกรรมผู้บริโภคที่ตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและมีกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุมีผลมากขึ้นก็ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการจ้างงานในอนาคตเช่นกัน นอกจากนี้กติกาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ก็มีบทบาทต่อการกำหนดอาชีพและการจ้างงานในอนาคตเช่นกัน

อุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในและต่างประเทศ การจัดการเศรษฐกิจเชิงพื้นที่เป็นรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่มีความเชื่อมโยง (Connectivity) กันมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบต่าง ๆ และเมืองใหม่ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่เพิ่มขึ้น (Infrastructure) ส่งผลต่อผลิตภาพการผลิตของแรงงาน (Productivity) อย่างสอดรับกัน เพื่อให้เกิดการสร้างรายได้หรือมูลค่าเพิ่มในอนาคตบนฐานของงานที่มีคุณค่าที่เหมาะสมต่อความต้องการพื้นฐานของแรงงาน ทำให้กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การจัดทำฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันจะช่วยให้ภาครัฐมีนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมต่อไป

ด้วยนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนากำลังคนของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ให้สามารถรองรับการทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) งานในอนาคต (Future of Work) และงานสีเขียว (Green Job) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงานในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มตามการปรับตัวของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต (Future of Work) ที่รวมถึงการพิจารณาในประเด็นเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

2. เพื่อศึกษาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานรวมถึงการรับรู้ความพร้อมและการปรับตัวของสถานประกอบการภาคครัวเรือนและสถานศึกษาที่มีต่อสภาพการจ้างงานและความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. เพื่อให้มีข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานและมีเครื่องมือในการชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มในการปรับตัวของสถานประกอบการสำหรับงานในอนาคต (Future of Work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green job) ของประเทศไทยทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดนำร่องและระดับประเทศ

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

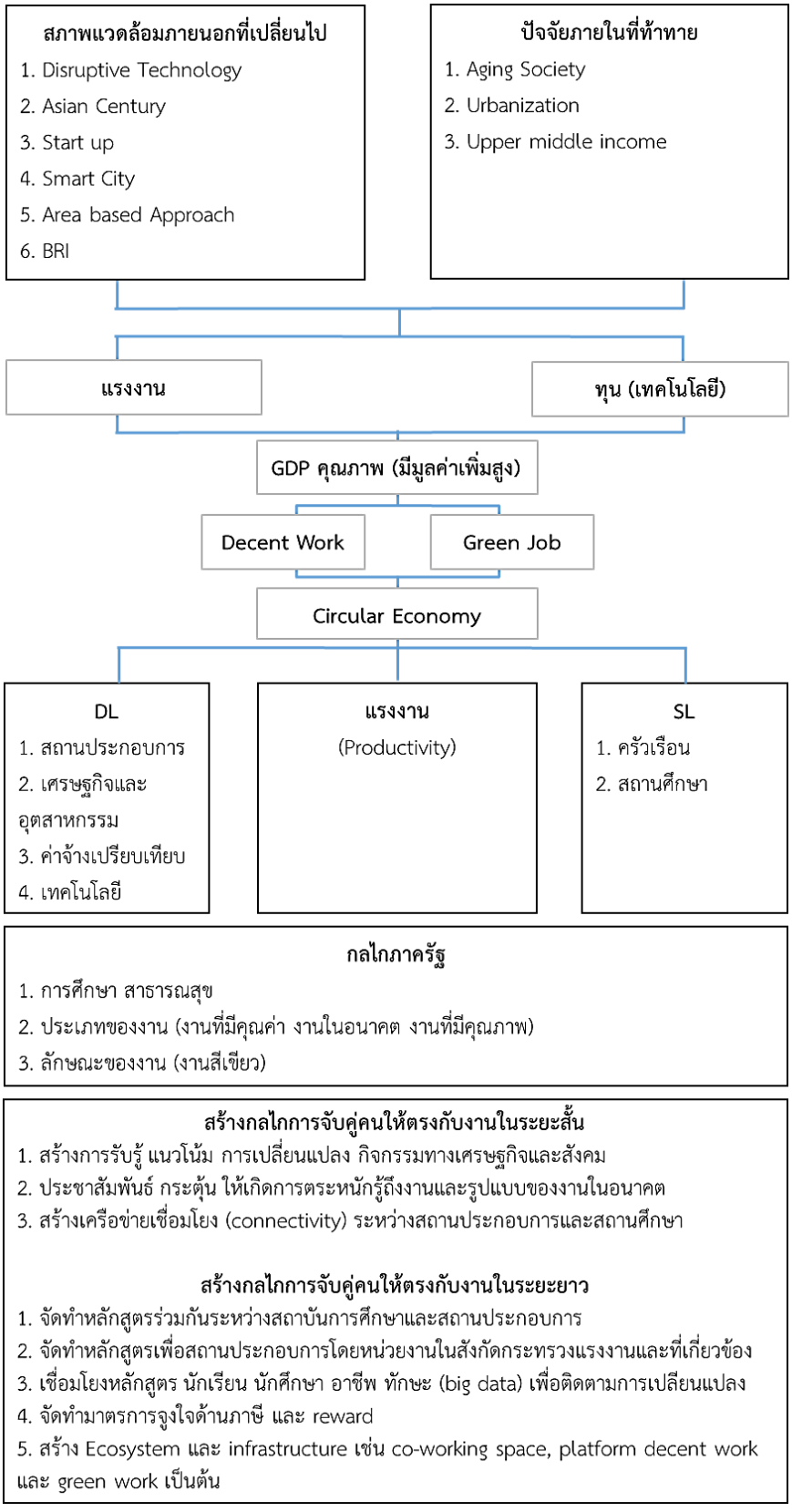
1. มีฐานข้อมูลข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานของสถานประกอบการ และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ที่สอดคล้องรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตลอดจนข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวเพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการแรงงาน ทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดและระดับประเทศ

2. หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework) ของโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการดำเนินงาน (Conceptual Framework)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากภาพที่ 1.1 ทำการศึกษา**สภาพแวดล้อมภายนอก** และ**ปัจจัยภายในที่ท้าทาย** เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ หากผู้บริหารทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ก็จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ เช่น 1) Disruptive Technology คือเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะมาทดแทนการทำธุรกิจรูปเดิมอย่างสิ้นเชิง ทำให้เกิดผลกระทบในวงกว้างและเกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจทุกภาคส่วน 2) Asian Century การเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางของประเทศจีน อินเดีย ทำให้ขนาดเศรษฐกิจใหญ่ขึ้น มีอิทธิพลต่อการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และธุรกิจในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น 3) Start up การเกิดขึ้นของผู้ประกอบรายใหม่ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างธุรกิจที่สามารถเติบโตได้อย่างรวดเร็ว 4) Smart City การเกิดขึ้นของเมืองใหม่ที่มีการออกแบบผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับกับการพัฒนาเมือง 5) Area based Approach เขตเศรษฐกิจพิเศษรูปแบบต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบมาเพื่อเชื่อมโยงในมิติทั้งการค้าการลงทุนกับพื้นที่เป้าหมายกับส่วนต่าง ๆ ตามศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน และ 6) BRI เป็นยุทธศาสตร์ของจีนในการสร้างเส้นทางการค้าและการลงทุนที่เชื่อมโยงทั้งทางบกและทางทะเล สำหรับปัจจัยภายในที่มีความท้าทายหรือเป็นแรงผลักดันภายในธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและการดำเนินงานของธุรกิจ ทั้งในส่วนของ 1) Aging Society ในการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้โครงสร้างการมีงานทำและอาชีพเปลี่ยนแปลงไป 2) Urbanization การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรในเขตเมืองซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างพื้นฐาน อาชีพ และค่าจ้างโดยเปรียบเทียบที่เปลี่ยนแปลงไป และ 3) Upper Middle Income โดยทั้งสามประเด็นจะสะท้อนถึงพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่มีข้อจำกัด ซึ่งกุญแจสำคัญของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ คือ การลงทุนที่มุ่งเน้นด้านนวัตกรรม การผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการ การรับรู้ ความพร้อม และการปรับตัวของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานในอนาคตงานที่มีคุณค่างานสีเขียวและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาโดย**อุปสงค์แรงงาน (DL)** ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม รวมถึงค่าจ้างเปรียบเทียบ และเทคโนโลยี และ**อุปทานแรงงาน (SL)** ผู้มีงานทำในภาคครัวเรือนและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งด้านอุปทานและอุปสงค์ของแรงงาน และเกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นของอุปทานและอุปสงค์ด้วย

เมื่อทราบถึงอุปสงค์และอุปทานแรงงาน นำมาซึ่งการจัดทำ**กลไกภาครัฐ** ทั้งใน 1) การศึกษาและสาธารณสุข 2) ประเภทของงาน (งานที่มีคุณค่า งานในอนาคต งานที่มีคุณภาพ) และ 3) ลักษณะของงาน (งานสีเขียว) พร้อมทั้ง สามารถนำผลการสำรวจความต้องการแรงงานมา**สร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในระยะสั้น** คือ (1) สร้างการรับรู้ แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลง กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม (2) ประชาสัมพันธ์ กระตุ้น ให้เกิดการตระหนักรู้ถึงงานและรูปแบบของงานในอนาคต และ (3) สร้างเครือข่ายเชื่อมโยง (Connectivity) ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา และ**สร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในระยะยาว คือ** 1. จัดทำหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ 2. จัดทำหลักสูตรเพื่อสถานประกอบการโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและที่เกี่ยวข้อง 3. เชื่อมโยงหลักสูตร นักเรียน นักศึกษา อาชีพ ทักษะ (Big Data) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลง 4. จัดทำมาตรการจูงใจด้านภาษี และ Reward และ 5. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) และโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เช่น Co-Working Space, Platform Decent Work และ Green Work เป็นต้น

สำหรับวิธีการที่ใช้ในการศึกษาของโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว มีดังต่อไปนี้

1. ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำมาสังเคราะห์และพัฒนาขึ้น (Conceptualization) เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) ที่จะใช้เป็นหลักการรองรับการดำเนินการวิจัยและกำกับทิศทางของการวิจัยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดประเด็น คำจำกัดความ ขอบเขต แหล่งที่มา กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือ และวิธีการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีความครบถ้วนครอบคลุมตามขอบเขตของการศึกษาและมีความพร้อมที่จะนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ศึกษาความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการ โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบการของสำนักงานประกันสังคม จำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (TSIC 2009) 37 ประเภทและขนาดสถานประกอบการตามจำนวนลูกจ้าง 3 ขนาด (ขนาด 1-50 คน, 51-200 คน และ 200 คนขึ้นไป) จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่า 11,063 แห่ง (กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 8)

4. ศึกษาการรับรู้ ความพร้อม และการปรับตัวของภาคครัวเรือน จำนวน 3,200 แห่ง เกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานในอนาคตงานที่มีคุณค่างานสีเขียวและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ พื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครราชสีมา เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

หมายเหตุ: จังหวัดตัวแทนพื้นที่ภาค 5 จังหวัด เลือกจากจังหวัดที่มีกำลังแรงงานมากที่สุดในแต่ละภาค

5. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสถานศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครราชสีมา เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราชและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวนที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1) ตัวแทนสถานประกอบการ เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้า และสภาหอการค้าจังหวัด สมาคม เป็นต้น อย่างน้อย 5 แห่งต่อ 1 จังหวัด

2) ตัวแทนสถานศึกษา อย่างน้อย 2 แห่งต่อ 1 จังหวัด

3) ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 2 แห่งต่อ 1 จังหวัด

6. จัดประชุม Focus Groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องดำเนินการไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง แต่ละครั้งมีผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นจำนวนไม่น้อยกว่า 30 ราย

7. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมรายงานผลการศึกษาวิจัยให้ชัดเจน ในเรื่องของการบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดว่าจะได้รับ

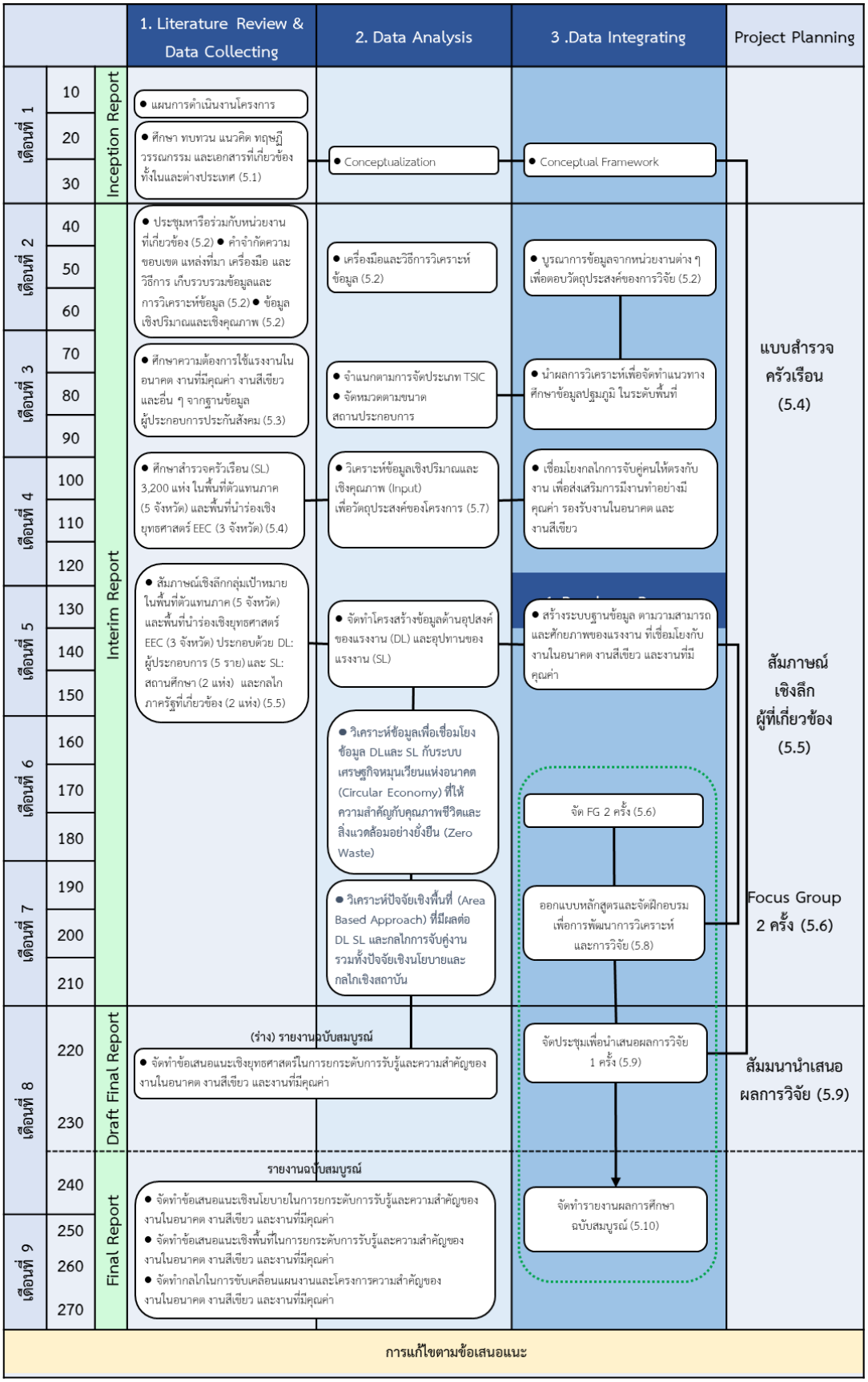
8. ออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และการวิจัยข้อมูลด้านแรงงานเกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว ให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน

9. จัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งนี้ จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมฯ ต้องไม่น้อยกว่า 100 คน

10. จัดทำรายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โดยต้องเรียบเรียงเนื้อหาให้มีความถูกต้อง เป็นระเบียบเรียบร้อย และควรมีการสรุปข้อมูลเป็นตารางหรือแผนภาพประกอบ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ทั้งนี้ วิธีการดำเนินงาน สามารถสรุปเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์และการรวบรวมข้อมูล (Literature Review & Data Collecting) (2) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) (3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Integrating) ทั้ง 3 ขั้นตอนจะนำไปสู่ (4) การจัดทำแผนงาน (Roadmap Process) ออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และการวิจัย นอกจากนี้ มีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมภายในโครงการ (Project Planning) ในแต่ละงวดรายงาน รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1.2

ภาพที่ 1.2: วิธีการดำเนินงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

1.5 ระยะเวลาการดำเนินโครงการและแผนการดำเนินงาน

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว มีระยะเวลาดำเนินงานรวม 270 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญาจ้าง โดยรายละเอียดของแผนการดำเนินงาน (Work Plan) ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1.1: แผนการดำเนินงาน

เดือนที่	การดำเนินโครงการ	ผลงานที่ต้องส่งมอบ
1	1. จัดทำแผนงานการดำเนินโครงการ 2. ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3. ประมวล วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนเอกสาร	**7 วัน** - แผนงานการดำเนินโครงการ **30 วัน** - หลักการ และแนวทางการศึกษา ผลที่คาดว่าจะได้รับ - แนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ
2 - 7	1. กำหนดแนวทางและวิธีการสำรวจ การออกแบบสอบถาม 2. ศึกษาความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการ 3. ศึกษาการรับรู้ และความพร้อมของภาคครัวเรือนในพื้นที่ตัวแทนและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ 4. สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หน่วยงานในพื้นที่ และจัด Focus Group ผู้ประกอบการในแต่ละพื้นที่ 5. สรุปผลการสำรวจและสัมภาษณ์ในพื้นที่ตัวแทนภาค 8 จังหวัด 6. จัดประชุม Focus groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมรายงานผลการศึกษาวิจัย	**210 วัน** - ผลการกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล - สรุปผลข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจสัมภาษณ์ และระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย และรายงานสรุปผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล - วิเคราะห์ความต้องการแรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว - อุปทานแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์

เดือนที่	การดำเนินโครงการ	ผลงานที่ต้องส่งมอบ
8	1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อเสนอแนะ 2. ออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน	**230 วัน** - ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) - ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า
9	1. จัดประชุมสัมมนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 2. ปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมรายงานฉบับสมบูรณ์ 3. จัดทำรูปเล่มรายงาน รวบรวมและบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา	**270 วัน** - รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) - สรุปผลการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

ตารางที่ 1.2: รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการ

กิจกรรมดำเนินงาน	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5				เดือนที่ 6				เดือนที่ 7				เดือนที่ 8				เดือนที่ 9			
	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4	W1	W2	W3	W4
1. จัดทำแผนงานการดำเนินโครงการ	7 วัน																																			
2. ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง																																				
3. ประมวล วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนเอกสาร																																				
4. ส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 1 (Inception Report)				30 วัน																																
5. ศึกษาความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการ																																				
6. ศึกษาการรับรู้ และความพร้อมของภาคครัวเรือนในพื้นที่ตัวแทน และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์																																				
7. กำหนดแนวทางและวิธีการสำรวจ การออกแบบสอบถาม (จัดทำประเด็นในการสัมภาษณ์/สัมมนา และกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์/สัมมนา) ระดับพื้นที่ตัวแทนภาค 8 จังหวัด																																				

กิจกรรมดำเนินงาน	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5				เดือนที่ 6				เดือนที่ 7				เดือนที่ 8				เดือนที่ 9			
	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4
8. แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา พร้อมส่งให้ผู้ว่าจ้างพิจารณา ทดสอบ (pre-test) และปรับปรุงแบบสอบถาม																																				
9. สัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนกลาง																																				
10. คัดเลือกและประสานงานในการลงพื้นที่ของส่วนราชการและผู้ประกอบการ (Focus Group) พร้อมส่งให้ผู้ว่าจ้างพิจารณา																																				
11. สัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) หน่วยงานในพื้นที่ และจัด Focus Group ผู้ประกอบการในแต่ละพื้นที่																																				
12. สรุปผลการสำรวจและสัมภาษณ์ในพื้นที่ตัวแทนภาค 8 จังหวัด																																				
13. จัดประชุม Focus groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครั้งที่ 1																																				
14. จัดประชุม Focus groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครั้งที่ 2																																				
15. ประมวลผล วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานประกอบการการสัมภาษณ์ / Focus Group																																				

กิจกรรมดำเนินงาน	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5				เดือนที่ 6				เดือนที่ 7				เดือนที่ 8				เดือนที่ 9			
	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4	W 1	W 2	W 3	W 4
16. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมรายงานผลการศึกษาวิจัย																																				
17. ส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 2 (Interim Report)																												210 วัน								
18. สรุปผลการศึกษาจากรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ 1 และ 2 และวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อเสนอแนะ																																				
19. ออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน																																				
20. ส่งมอบร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report)																																230 วัน				
21. จัดประชุมสัมมนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง																																				
22. ปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมรายงานฉบับสมบูรณ์																																				
23. จัดทำรูปเล่มรายงาน รวบรวมและบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา																																				
24. ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)																																				270 วัน

บทที่ 2
วรรณกรรมปริทัศน์

บทที่ 2
วรรณกรรมปริทัศน์

2.1 ทฤษฎีการรับรู้และความพร้อมของภาคครัวเรือนและสถานศึกษา

2.1.1 ทฤษฎีการรับรู้

การรับรู้ (Perception) เป็นขั้นตอนแรกของการแสดงออกทางพฤติกรรม อย่างไรก็ตามการรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้น โดยในการเกิดพฤติกรรมยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ทัศนคติ บทบาท แรงจูงใจ ฯลฯ เป็นต้น การรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่าหากบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำ การแสดงออกทางพฤติกรรมจะเป็นไปรูปแบบหนึ่ง และหากบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำจะนำไปสู่การแสดงออกในอีกรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นการรับรู้จึงมีส่วนทำให้การแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคลต่างกัน (ชิดชนก ทองไทย, 2556)

คำจำกัดความของการรับรู้นั้นยังไม่มีออกมาเป็นแบบแผนที่แน่นอน การตีความของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป โดยบรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับตีความและตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยแบ่งการรับรู้เป็น 2 กิจกรรม คือ การรับข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจ ซึ่งการรับรู้จะต้องคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความสนใจและประสบการณ์จึงจะสามารถทำให้แปลความได้อย่างถูกต้อง

ในขณะที่ศุภร เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ (Perception) คือ วิธีการที่บุคคลมองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตนเอง ฉะนั้นแต่บุคคลอาจมีวิธีการยอมรับถึงตัวกระตุ้น (Recognize) การเลือกสรร (Select) การประมวล (Organize) และการตีความ (Interpret) เกี่ยวกับตัวกระตุ้นอย่างเดียวกันได้ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานของกระบวนการของบุคคลแต่ละคนที่จะมีเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งการรับรู้ข่าวสารใด ๆ ผู้รับสารย่อมมีกระบวนการเลือกสรร (Selective Processes) แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่เหมือนกันของแต่ละบุคคล

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร (2528) กล่าวว่าการรับรู้ทำให้ตระหนักถึงตนเอง บุคคลอื่น รวมถึงสิ่งของและเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมบนโลกแห่งความเป็นจริง โดยการรับรู้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกของแต่ละบุคคล มีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์เดียวกันได้แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ กาลเวลา ความรู้ ความสนใจ ความต้องการ ความตั้งใจ สภาวะอารมณ์ เป้าหมาย สถานภาพ บทบาทของตนในครอบครัว ความจำ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทัศนคติ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธภาพกับผู้อื่น

Zadra และ Clore (2011) พบว่าเพื่อให้เกิดการรับรู้ที่ดี บุคคลนั้นต้องมีจินตนาการหรือความรู้สึกลุ่มลึกในการเรียนรู้จนกระทั่งการเรียนรู้นั้นได้กลายเป็นความเคยชิน และกลายเป็นการรับรู้โดยอัตโนมัติในที่สุด

Shiffman and Kanuk (อ้างอิงถึงใน กรมการจัดหางาน, 2559) ชี้ว่าองค์ประกอบของการรับรู้ คือ

1) การเลือก (Selection) ในการที่บุคคลเปิดรับและให้ความสนใจต่อสิ่งเร้านั้น มีหลักในการเลือกรับตามความต้องการและเลือกรับสิ่งเร้าที่ตรงกับทัศนคติของตนเอง โดยการเลือกประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ การเลือกเปิดรับข้อมูล (Selective Exposure) การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) การเลือกรับรู้และการเลือกตีความ (Selective Perception and Interpretation) การเลือกจดจำ (Selective Retention)

2) การรวบรวมข้อมูล (Organization) เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งที่บุคคลให้ความสนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยหลักสำคัญในการรวบรวมข้อมูลคือ การผสมผสาน (Integration) ซึ่งเป็นการที่บุคคลรับสิ่งเร้าจากหลาย ๆ แห่งมารวมเป็นเรื่องเดียว

3) การตีความหมาย (Interpretation) เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้เลือก และรวบรวมสิ่งเร้าแล้ว จากนั้นก็นำมาตีความหมายโดยใช้หลักสำคัญ 2 อย่าง ได้แก่ 1) การแบ่งข้อมูลตามประเภท (Categorization) ซึ่งเป็นการจัดแบ่งข้อมูลตามประเภทในแต่ละหมวด และ 2) การตั้งข้อสรุปเอง (Inference) โดยการเชื่อมโยงสิ่งเร้ากับคุณสมบัติที่มีอยู่ภายใน อาทิ ประสบการณ์ในอดีต คำบอกเล่าของเพื่อน หรือจากโฆษณา เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นการผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกกับคุณสมบัติสิ่งเร้าภายใน การแปลความจึงขึ้นอยู่กับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับรู้ และสิ่งเร้าอย่างเดียวกันเสนอต่อบุคคลต่างกัน อาจแปลความหมายได้แตกต่างกัน

4) การเปิดรับข่าวสาร เมอร์ตัน ไรท์ และ แวปเปิลส์ ให้ความเห็นว่าการที่บุคคลเลือกจะรับข่าวสารจากสื่อใดนั้น เป็นไปตามบทบาทและสถานภาพในสังคมของผู้รับ โดยมีเหตุผลในการรับข่าวสารนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านต่างๆแตกต่างกันไป เช่น เพื่อให้ทันเหตุการณ์ทันสมัย เพื่อต้องการคำแนะนำ เพื่อความบันเทิง เป็นต้น

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบอินทร์ ประเสริฐกุล (2530) กล่าวว่า โดยปกติแล้วบุคคลจะมองหรือรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโลกนี้ในสายตาของการรับรู้มากกว่าการหาข้อเท็จจริงที่เป็นจริง อย่างไรก็ตาม การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับรู้และได้ทำการตีความรวมถึงมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วย

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528) แบ่งประภทการรับรู้ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การรับรู้ทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น ดีใจ เสียใจ ตื่นเต้น รักเกลียด ชื่นชม เป็นต้น

2) การรับรู้ลักษณะของบุคคล โดยอาศัยการแปลข้อมูล 3 ประการ คือ ทางกายภาพ เช่น รูปร่างหน้าตา ทางพฤติกรรม เช่น การพูดคุย การยิ้มหรือหัวเราะ การเดิน และทางคำบอกเล่า เช่น คำบอกเล่าจากญาติ พี่น้อง เพื่อน หรือผู้ใกล้ชิด

3) การรับรู้ภาพพจน์ของกลุ่มบุคคล หมายถึง มโนภาพหรือมโนคติของสิ่งต่าง ๆ ตามที่บุคคลรับรู้เป็นภาพในความคิดหรือจินตนาการของบุคคล และบุคคลสามารถบอกลักษณะของภาพเหล่านั้นให้ผู้อื่นทราบด้วยได้

4) การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคม หมายถึงการตีความหรือแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมตามความเชื่อของตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถอธิบายสิ่งเหล่านั้นได้ โดยการรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคมนั้นขึ้นอยู่กับ 2 สาเหตุ คือ

4.1) ระดับการรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เชาวน์ปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด อย่างไรก็ตาม เมื่อแต่ละบุคคลมีสิ่งเหล่านั้นในระดับที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการตีความในสิ่งต่าง ๆ ได้แตกต่างกัน

4.2) การเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง เมื่อบุคคลผู้มีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ เมื่อมีโอกาสได้สนทนาหรืออภิปรายกับผู้ที่มีระดับการรับรู้ที่สูงกว่าก็อาจถูกผู้ที่มีการรับรู้สูงเปลี่ยนแนวความคิดหรือแนวทางการรับรู้ได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและกำหนดการรับรู้

1) อิทธิพลภายนอก ได้แก่ ความเข้มข้นหรือขนาดของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำ ๆ การกระทำสิ่งที่ตรงข้าม การเคลื่อนไหว เป็นต้น
2) อิทธิพลภายใน แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ
   2.1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับรู้ ทั้งด้านกายภาพ เช่น หากอวัยะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี เป็นต้น และทางด้านสติปัญญา อันเป็นผลมาจากความรู้เดิม ซึ่งนักจิตวิทยาถือว่าการรับรู้นั้นเป็นสิ่งที่เลือกสรรอย่างยิ่งนับตั้งแต่การเลือกเฉพาะที่ต้องการและแปลความเข้าข้างตนเอง
   2.2. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ขึ้นอยู่กับสองปัจจัย คือ ความรู้เดิม ซึ่งหากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนอาจทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง อีกหนึ่งปัจจัยคือลักษณะของสิ่งเร้า ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคคลสนใจที่จะรับรู้หรือทำให้การรับรู้ของคนเราเกิดการคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้

กล่าวโดยสรุปคือ ความหมายของการรับรู้ ไม่มีแบบแผนที่เป็นสากล หากโดยภาพรวมแล้ว หมายถึงวิธีการที่บุคคลรับรู้และตอบสนองต่อตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ เชาวน์ปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด ความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่เหมือนกันของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละบุคคลสามารถตีความและตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป

2.1.2 ทฤษฎีความพร้อม

ความพร้อม (Readiness) หมายถึง สมรรถวิสัย (Capacity) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) ในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการแสดงออกทางการกระทำหรือปฏิกิริยาตอบสนอง (Response) แบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะทางด้านร่างกาย (Physical Maturity) และความพร้อมทางด้านสติปัญญา (Intellectual Maturity) (Cronbach, 1970)

Hersey and Blanchard (1969) แบ่งองค์ประกอบทฤษฎีความพร้อมเป็นสองด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ อีกด้านหนึ่ง คือ ความเต็มใจ (Willingness) หมายถึง การให้คำมั่นสัญญา หรือความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงานและความมั่นคง

Tatcher and others (1972) ได้นิยามความพร้อมว่า ลักษณะของบุคคลซึ่งกระทำด้วยความคล่องตัว กระตือรือร้น มีความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมนั้นสำเร็จ

กฤษฎา ศักดิ์ศรี (2530) ให้ความหมายความพร้อมว่าหมายถึงความสามารถที่บุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมหนึ่งอย่างได้ผลดีในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่นำมาสู่ความพร้อมประกอบด้วย วุฒิภาวะทางกายและสภาพการณ์อื่น ๆ อาทิ ความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ สุขภาพจิต เป็นต้น

บรูเนอร์ (1960, อ้างอิงถึงใน ชิดชนก ทองไทย, 2556) อธิบายว่าความพร้อมเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้เร็ว และยังความสามารถที่จะพัฒนาทักษะอย่างง่ายก่อน ซึ่งจะเป็นฐานที่ดีในการต่อยอดทักษะที่ยากขึ้นต่อไป

Thorndike (1966) ผู้พัฒนากฎแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีกฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) เป็นหนึ่งในปัจจัยสนับสนุน พบว่า เมื่อบุคคลที่มีความพร้อมทางด้านร่างกายและได้กระทำ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดการเรียนรู้ในที่สุด หากบุคคลพร้อมแต่ไม่ได้กระทำ จะนำมาซึ่งความไม่พอใจและจะไม่เกิดการเรียนรู้ แต่หากบุคคลไม่มีความพร้อมและถูกบังคับให้กระทำ ก็จะเกิดความไม่พอใจและยังไม่เกิดการเรียนรู้อีกด้วย

องค์ประกอบของความพร้อม

1) ทางกาย หมายถึง การบรรลุวุฒิภาวะทางร่างกายโดยทั่วไป การพัฒนาทางกายที่เจริญตามปกติ ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อต่างๆ
2) ทางสติปัญญา หมายถึง ความพร้อมทางด้านสติปัญญา ความสามารถในการรับรู้/เข้าใจ และความสามารถในการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล การใช้ความคิดในการแก้ปัญหา
3) ทางด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ อาทิ ความมั่นคงทางอารมณ์ หรือความสนใจ/ต้องการที่จะเรียนรู้
4) ทางด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น ประการณ์ในสังคม ประการณ์ทางด้านภาษา เป็นต้น

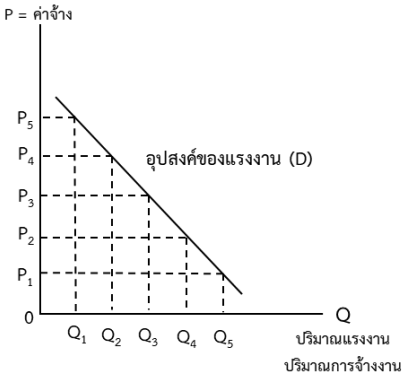
สรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึง ความพร้อมทั้งทางด้านวุฒิภาวะทางด้านร่างกายและความพร้อมทางด้านสติปัญญา เป็นสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์ด้วยความตั้งใจและกระตือรือร้น โดยอาศัยวุฒิภาวะ ประสบการณ์ อารมณ์ และความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ โดยหากมีการเตรียมความพร้อมซึ่งหมายถึงการเตรียมการก่อนที่จะเริ่มลงมือทำหรือก่อนได้รับมอบหมาย เช่น การทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงาน กฎระเบียบ และหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุก ๆ ด้าน จะทำให้มีความเข้าใจกับระบบและงานมากขึ้นและจะส่งผลให้มีความพร้อมมากขึ้นเช่นกัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปสงค์ของแรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ของการจ้างงานและอัตราค่าจ้างเป็นแบบเชิงกลับกัน หมายถึง เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น การจ้างงานจะลดลง และการจ้างงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างถูกลง ดังนั้นเส้นอุปสงค์จึงลาดลงหรือมีความชันเป็นลบ ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1: อุปสงค์ของแรงงาน



ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงาน

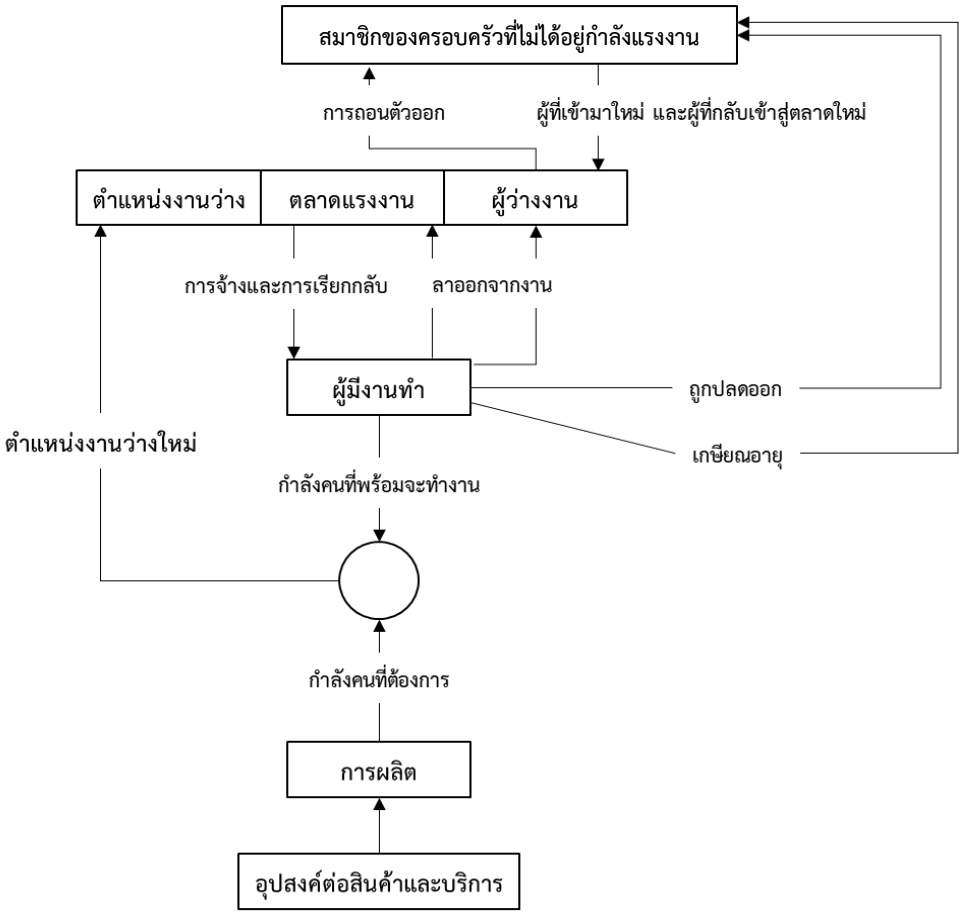
1) โดยทั่วไปอุปสงค์สำหรับสินค้าจะเกิดขึ้นจากความต้องการบริโภคสินค้าชนิดนั้นโดยตรง อย่างไรก็ตาม อุปสงค์สำหรับแรงงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผู้ผลิตผลิตได้ เช่น หากสินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นผู้ผลิตก็จะขยายปริมาณการผลิตโดยที่จะต้องจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกันหากสินค้าขายไม่ออกหรือไม่เป็นที่ต้องการของตลาดผู้ผลิตก็จะลดปริมาณการผลิตและการจ้างแรงงานลง ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เนื่องจากความต้องการจ้างแรงงานจะมีมากหรือน้อยสืบมาจากความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ในขณะเดียวกันอุปสงค์สำหรับแรงงานก็ยังมีลักษณะเป็นอุปสงค์ร่วม (Jointly Demand) เนื่องจากในการผลิตผู้ผลิตจะต้องใช้ปัจจัยการผลิตร่วมกันหลายชนิด เช่น เครื่องจักร ที่ดิน และอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีการผลิต (Production Theory) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและส่วนประกอบการใช้แรงงานและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ โดยทั่วไปในกรณีที่ต้องการเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่งและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม หากลดการผลิตความต้องการแรงงานก็จะลดลงเช่นกัน
2) อัตราค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการ หากกิจการมีสัดส่วนการใช้แรงงานเป็นส่วนมากก็จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากการจ้างแรงงานคิดเป็นสัดส่วนที่สูง แต่หากกิจการมีการพึ่งพาทุนหรือเครื่องจักรเป็นกำลังหลัก การใช้แรงงานก็จะมีสัดส่วนน้อย ดังนั้นการการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้างสามารถมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ผลิตได้ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ผลการทดแทน (Substitution Effect) หากอัตราค่าจ้างถูกลงแต่ผู้ผลิตผลิตในจำนวนเท่าเดิม ทำให้อาจมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นแทนการใช้เครื่องจักรในบางส่วน เช่น เพิ่มจำนวนแรงงานหรือขยายชั่วโมงการทำงาน และลดจำนวนเครื่องจักรหรือลดชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรลง ประการที่สองคือผลทางด้านผลผลิต (Output Effect) เมื่อค่าจ้างถูกลงนายจ้างสามารถจ้างแรงงานได้มากขึ้นและผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้นในงบประมานการผลิตที่เท่าเดิม อย่างไรก็ตาม นายจ้างต้องเพิ่มแรงงานและทุน (เครื่องจักร) ในสัดส่วนที่เหมาะสมกัน ประการสุดท้ายคือ ผลจากแรงจูงใจในด้านราคา (Profit Maximizing Effect) ค่าจ้างที่ถูกลง ทำให้มีต้นทุนที่ถูกลงในขณะที่ราคาสินค้าในตลาดยังคงเดิม ทำให้ผู้ผลิตมีกำไรเพิ่มขึ้น ต้องการผลิตมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการจ้างงานและเพิ่มทุนมากขึ้น

3) ผลิตภาพแรงงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้พิจารณาในการตัดสินใจจ้างแรงงาน หากแรงงานเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจ และมีผลิตภาพในการทำงานดี ถือว่าเป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้ต้นทุนแรงงานมีประสิทธิภาพมากกว่าทุน ซึ่งแรงงานประเภทนี้จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอย่างมาก
4) เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตจะส่งผลโดยตรงต่อการจ้างงาน อาจมีผลต่อแรงงานบางกลุ่มที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ทำให้สถานประกอบการลดปริมาณการจ้างงานลง อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่ดีขึ้นจะเพิ่มความต้องกาแรงงานที่มีทักษะซึ่งรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีบางประเภททำหน้าที่เป็นส่วนประกอบของแรงงาน ส่งผลให้การเข้ามาของเทคโนโลยีชนิดนั้นเพิ่มความต้องการการใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ในระยะยาว นายจ้างหรือสถานประกอบการจะมีการใช้กำลังแรงงานและเครื่องจักรประกอบกันในสัดส่วนที่เหมาะตามแต่ละอุตสาหกรรมหรือกิจการ เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด
5) ราคาของปัจจัยอื่นที่ใช้ประกอบหรือทดแทนแรงงาน เช่น เครื่องจักร เมื่อราคาเครื่องจักรมีทิศทางต่ำลง หรือหากอัตราค่าจ้างมีทิศทางสูงขึ้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาจจะใช้เครื่องจักรแทนที่แรงงานมากขึ้น ส่งผลให้อุปสงค์ของแรงงานหดตัวลง
6) จำนวนผู้ประกอบการ หากในตลาดมีจำนวนธุรกิจหรือผู้ประกอบมากขึ้นส่งผลให้มีความต้องการจำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น
7) วงจรธุรกิจ (Business Cycle) อุปสงค์ของแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวงจรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังเจริญก้าวหน้าหรือขยายตัว ความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมมีมาก อุปสงค์ต่อแรงงานจะเพิ่มมากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ในทางตรงกันข้าม เมื่อยามภาวะเศรษฐกิจซบเซา การสร้างงานและการจ้างงานมีน้อย อุปสงค์ต่อแรงงานจะลดน้อยลงเช่นกัน

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุปทานของแรงงาน

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์ และเสนอที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำงานให้นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขนาดหรือจำนวนของอุปทานแรงงานในเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

ภาพที่ 2.2: จำลองการเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน



ที่มา: ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558).

ปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน[1]

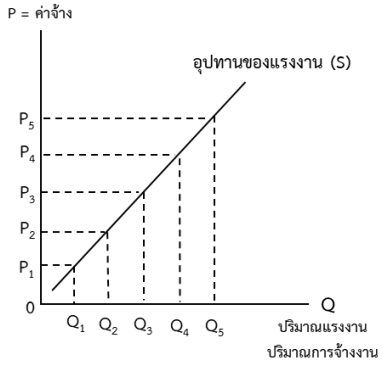
1) อรรถประโยชน์ (Utility Approach) โดยแรงงานพิจารณาการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากการเปรียบเทียบอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) ว่าจะจัดสรรเวลาบางส่วนเพื่อประกอบกิจกรรมในเชิงเศรษฐกิจหรือที่ผ่านตลาด (Market Activity) คือการมีงานทำ มีรายได้ โดยอาจเป็นลูกจ้างหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน หรือจะใช้เวลาทั้งหมดเพื่อทำกิจกรรมที่ไม่ผ่านตลาด (Non-Market Activity) เช่น การพักผ่อน การศึกษา หรือการทำงานบ้าน เป็นต้น

[1] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงระหว่างปี 2560 – 2564

2) ฐานประชากร (Population Base) หากประชากรมีอัตราเพิ่มขึ้นดังนั้นปริมาณของแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำลง ปริมาณแรงงานที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน ยกเว้นในกรณีที่อัตราการเพิ่มของประชากรอาจจะไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงาน เช่น ผู้ที่อายุเกิน 13 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม อัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี อาจทำให้ปริมาณแรงงานไม่สัมพันธ์กับอัตราการเกิดได้
3) อัตราการเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) หมายถึง สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจเข้าร่วมในตลาดแรงงาน แม้ในกรณีที่อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรคงที่แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็เป็นได้ จากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ โดยอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น การที่เด็กเข้าโรงเรียนหรือระบบการศึกษามากขึ้นทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลง หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้นหรือช้าลง ดังนั้นอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน
4) อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานก็คืออัตราค่าจ้างที่เสนอในเศรษฐกิจและ/หรืออุตสาหกรรม โดยปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าจ้าง คือ ความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะจ่าย อุปสงค์และอุปทานของแรงงานหรือทักษะเฉพาะประเภท ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ต้นทุนการผลิตและการทำธุรกิจ อำนาจต่อรอง และกฎระเบียบของรัฐบาล[2] ซึ่งในทางทฤษฎีนั้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจำนวนคนที่เต็มใจที่จะทำงานเพิ่มขึ้นตาม และในทางกลับกันจำนวนคนเต็มใจที่จะทำงานน้อยลงเมื่อค่าจ้างถูกลง ดังนั้นจำนวนแรงงานแปรผันตามอัตราค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความชันของเส้นอุปทานเป็นบวกคือเส้นจะลาดเอียงจากล่างขึ้นบน (ดังภาพที่ 2.3) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ (Complete Competitive) การกำหนดปริมาณและค่าจ้างแรงงานจะเป็นไปตามกลไกราคา เพราะในระบบเศรษฐกิจถือว่าแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต (Factor of Production) แรงงานจึงเป็นสิ่งที่มีราคาสามารถซื้อขาย แลกเปลี่ยนหรือโอนย้ายได้ ดังนั้นปริมาณและค่าจ้างจึงเป็นไปตามภาวการณ์ของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดขณะนั้น

[2] ที่มา: Reserve Bank of Fiji. Determinants of Labour supply.

ภาพที่ 2.3: อุปทานแรงงาน

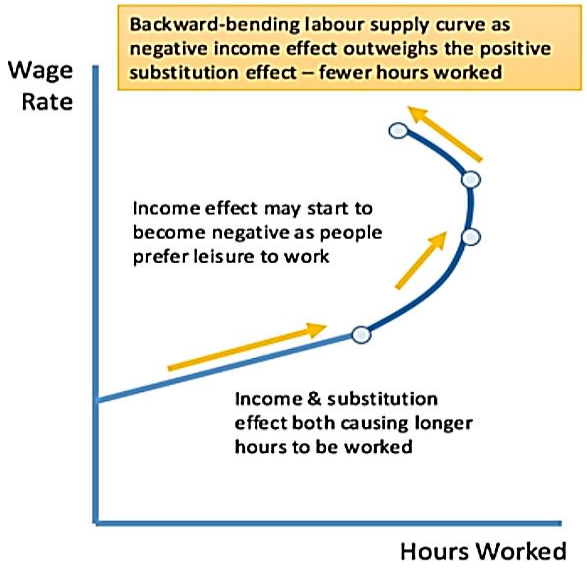


ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

นอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง แรงงานยังคงพิจารณาในการเข้าร่วมในตลาดแรงงานจากสวัสดิการ (Fringe Benefit) และรายได้อื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง โดยแรงงานจะพิจารณาประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและให้สวัสดิการที่ดีกว่าอาชีพอื่น เช่น แรงงานต้องการประกอบอาชีพข้าราชการมากกว่าเข้าร่วมในภาคเอกชน เป็นต้น

5) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of Work) เป็นหนึ่งในตัวกำหนดอุปทานของแรงงาน เนื่องจากในบางกรณีสามารถแสดงถึงปริมาณของแรงงานได้ เช่น หากมีการปรับลดชั่วโมงการทำงานลง จะส่งผลให้ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลงตาม โดยชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของแรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง เช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานมาก รัฐบาลอาจประกาศให้ลดชั่วโมงการทำงานลงเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเฟ้อ ซึ่งสินค้าและบริการไม่เพียงพออาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น โดยทั่วไปจำนวนชั่วโมงหรือวันทำงานนั้นนายจ้างเป็นผู้กำหนดแต่ในบางกรณีแรงงานก็มีสิทธิในการตัดสินใจ เช่น นักเรียน หรือแม่บ้าน ซึ่งเลือกทำงานบางเวลา (Part-Time) รวมถึงนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ต้องการจ้างแรงงานเพียงบางเวลา นอกเหนือจากนั้นยังมีผู้ที่ต้องการทำงานเกินกว่าเวลาทำงานตามกำหนดเพื่อหารายได้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้นจำนวนเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตัวบุคคลด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีอุปทานแรงงานในปัจจุบันได้ถือครอบครัวเป็นหน่วยสำคัญในเรื่องการตัดสินใจทำงานของสมาชิกในครอบครัว นั่นคือการตัดสินใจของสมาชิกคนใดคนหนึ่งในครอบครัวในการจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงการทำงานกระทบถึงการตัดสินใจในการจัดสรรเวลาของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว โดยบุคคลจะพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานจากสองปัจจัย ได้แก่ ผลทางด้านการทดแทน (Substitution Effect) ซึ่งหมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การพักผ่อนจะมีราคาแพงขึ้นจากค่าเสียโอกาสที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานเลือกที่จะพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มชั่วโมงการทำงานมากขึ้น และผลทางด้านรายได้ (Income Effect) หมายถึงเมื่อค่าจ้างสูงเกินระดับหนึ่งแล้ว การเพิ่มขึ้นของรายได้มีแนวโน้มที่จะทำให้แรงงานทำงานน้อยลงเพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นในยามว่างได้ ดังนั้นหากผลกระทบจากการทดแทนมากกว่าผลกระทบด้านรายได้ อุปทานแรงงานจะสูงขึ้นและเส้นอุปทานแรงงานจะมีความชันเป็นบวก หากอัตราค่าจ้างสูงเกินกว่าระดับหนึ่งแล้วผลกระทบด้านรายได้จะมากกว่าผลกระทบจากการทดแทน ทำให้เส้นอุปทานแรงงานจะโค้งกลับไปทางด้านหลัง ดังภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4: อุปทานแรงงานในระดับบุคคล



ที่มา: Riley, Wage rises – Income & Substitution Effect (Labour Markets)

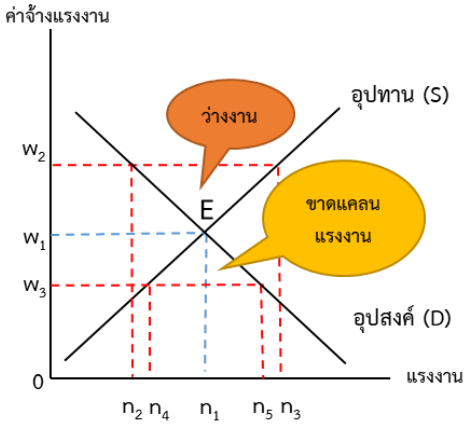
6) คุณภาพแรงงาน (Labor Force Quality) และความตั้งใจในการทำงาน (Work Intensity) เนื่องจากแรงงานมีคุณภาพและความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลหรืออาชีพ เช่น กำลังแรงงานมีตั้งแต่แพทย์ ผู้จัดการบริษัท ช่างเครื่อง ไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ คุณภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการงานวิชาชีพ มีเพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานไร้ฝีมือมีอัตราลดลง ทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในอีกแง่มุมหนึ่งหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ อาจทำให้มีจำนวนอุปทานแรงงานลดน้อยลง อีกหนึ่งปัจจัยที่กำหนดจำนวนอุปทานแรงงานคือ ความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากมีการควบคุมการปฏิบัติงานหรือมีการปรับปรุงสภาพการทำงานรวมถึงขวัญและกำลังใจของแรงงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

ดุลยภาพของตลาดแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงานร่วมกันกำหนดดุลยภาพในตลาดแรงงาน โดยมีอุปสงค์และอุปทานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างอัตราการจ้างงาน ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ กระจายหรือจัดสรรแรงงานไปตามอาชีพต่าง ๆ ให้สมดุลในตลาดแข่งขัน โดยตลาดแรงงานจะอยู่ในจุดดุลยภาพเมื่อผลผลิตเพิ่มที่คิดเป็นรายได้จากการเพิ่มแรงงาน (Marginal Revenue Product of Labor: MRPL หรือการเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่บริษัทได้รับจากการจ้างแรงงานเพิ่มอีกหนึ่งหน่วย) เท่ากับอัตราค่าจ้าง เมื่อตลาดแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลจะไม่พบว่ามีแรงงานเกินดุล (Labor Surplus หรือ ภาวะการว่างงาน) หรือขาดดุลแรงงาน (Labor Shortage หรือ ภาวะขาดแคลนแรงงาน) ในตลาดงาน

หนึ่งในกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ตลาดแรงงานอยู่ในจุดดุลยภาพที่ซึ่งอุปสงค์และอุปทาน จากทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage) ซึ่งหมายถึงอัตราค่าจ้างที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเท่ากัน หรือปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ อัตราค่าจ้างนั้นกับปริมาณแรงงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างเสนอซื้อในราคาเดียวกันนั้นทำให้ไม่เกิดแรงงานส่วนเกินในตลาด อย่างไรก็ตามอัตราค่าจ้างปรับตัวขึ้นลงตามระดับอุปสงค์และอุปทานของตลาด รวมถึงการที่แรงงานมีคุณภาพที่ต่างกัน ความต้องการแรงงานแต่ละประเภทก็ต่างกัน ดังนั้นอัตราค่าจ้างจึงมีความหลากหลาย

ภาพที่ 2.5: ดุลยภาพตลาดแรงงาน



ที่มา: ไพรินทร์ ชลธาร. (ม.ป.ป.).

จากภาพที่ 2.5 จุด E แสดงจุดดุลยภาพของตลาดแรงงานเมื่อปริมาณอุปสงค์และอุปทานแรงงานมีความสมดุลกัน ณ ค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุด (w_1) และอัตราการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุด (n_1) โดยตลาดจะเกิด*ภาวะขาดแคลนแรงงาน* ณ อัตราค่าจ้าง w3 ซึ่งความต้องการจ้างงานมากกว่าปริมาณแรงงานในตลาดทั้งในเชิงปริมาณ ($n_5 > n_4$) และในเชิงคุณภาพซึ่งหมายถึงนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ (Qualified Worker) เนื่องจากทักษะของแรงงานไม่ตรงต่อความต้องการ นอกไปจากนั้นอาจเกิดการขาดแคลนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดที่ต่ำและ/หรือการที่ประเทศประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากทำให้กำลังแรงงานถดถอย หรือการที่ระบบค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) และตลาดแรงงานจะเกิด*ภาวะการว่างงาน*เมื่อปริมาณอุปทานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ($n_3 > n_2$) ที่ระดับอัตราค่าจ้าง w_2 เป็นสถานการณ์ซึ่งกำลังแรงงานปรารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ สาเหตุอาจเกิดจากการที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามวุฒิการศึกษาอาจไม่ตรงกับความต้องการของตลาด อัตราค่าจ้างและ/หรือสวัสดิการอาจไม่เป็นที่น่าพอใจ การเลือกงานหรือค่านิยมในด้านการหางาน สภาวะทางเศรษฐกิจ ปริมาณงานที่มีในตลาดไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ดี จุดมุ่งหมายในระบบการค้าเสรีคือให้ตลาดอยู่ในภาวะที่มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยให้มีงานสำหรับทุกคนที่มีความต้องการทำงานสามารถทำงานได้ ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจหรือเกิดการว่างงานเพียงชั่วคราวเท่านั้นในระบบเศรษฐกิจ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด (ณพล สุกใส, 2557) ซึ่งโดยปกติแล้วอัตราการว่างงานไม่เกินร้อยละ 5-6 ถือว่าระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับการจ้างงานเต็มที่ (ประภัสสร คำสวัสดิ์)

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

2.3.1 เป้าหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2462 ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง เป็นองค์กรไตรภาคีระดับโลกที่ต้องการให้รัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงานทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้น ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสันติสุขจะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนถาวรและเกิดขึ้นทั่วทุกหนแห่งได้เพราะมีความยุติธรรมในสังคม ประเทศไทยเป็น 1 ใน 45 ประเทศสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้งองค์กรที่สำคัญยิ่งแห่งนี้ด้วย องค์การแห่งนี้ก็ได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษองค์การแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489 ปัจจุบัน ILO มีสมาชิกรวม 183 ประเทศ โดยเป้าหมายของ ILO สำหรับการพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว มีดังนี้

2.3.1.1 เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) คือ เป้าหมาย 8 ประการที่รัฐสมาชิกสหประชาชาติ 189 ประเทศ (รวมประเทศไทย) ตกลงยอมรับที่จะพยายามบรรลุเป้าหมายดังกล่าวให้ได้ภายใน พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษนี้ได้สิ้นสุดลงเมื่อเดือนสิงหาคม 2558 เป้าหมายหลัก 8 ข้อ[3] ได้แก่

1. ขจัดความยากจนและความหิวโหย
2. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา
3. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี
4. ลดอัตราการตายของเด็ก
5. พัฒนาสุขภาพสตรีมีครรภ์
6. ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคติดต่ออื่นๆ
7. รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
8. ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในประชาคมโลก

2.3.1.2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

จากเป้าหมายแห่งสหัสวรรษสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน From MDGs to SDGs กล่าวคือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาของโลกภายหลังปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) ที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนดต่อเนื่องจาก MDGs หรือเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals) ที่สิ้นสุดลงเมื่อเดือนสิงหาคม 2558 โดยจะเป็นข้อผูกพันสำหรับชาติสมาชิกที่ได้ให้การรับรอง (193 ประเทศ) ในการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly: UNGA) รวมทั้งประเทศไทย[4]

---

[3] WHO. Retrieve from https://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/en/

[4] เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี (SDGs), กองแผนงานและประเมินผลกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2559 จาก http://www.pcd.go.th/public/News/GetNewsThai.cfm?task=lt2016&id=17414

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าว จะถูกใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการพัฒนาทั้งของไทยและของโลกนับจากนี้ จวบจนปี ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี ซึ่งประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (Goal) 169 เป้าประสงค์ (Target) ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล อันเป็นสามเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อขจัดความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ โดยไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง ไม่ทำลายแหล่งทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนซึ่งจะต้องร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า จากเป้าหมายแห่งสหัสวรรษสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน From MDGs to SDGs สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1: เป้าหมายแห่งสหัสวรรษสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

MDGs: 8 Goals	SDGs: 17 Goals
เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน	เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจนและความหิวโหย เป้าหมายที่ 2 ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา เป้าหมายที่ 3 ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี เป้าหมายที่ 4 ลดอัตราการตายของเด็ก เป้าหมายที่ 5 พัฒนาสุขภาพสตรีมีครรภ์ เป้าหมายที่ 6 ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคติดต่ออื่น ๆ เป้าหมายที่ 7 รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในประชาคมโลก	เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน เป้าหมายที่ 2 ขจัดความหิวโหย เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่เท่าเทียม เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาล เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 11 เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 12 แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14 การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล เป้าหมายที่ 15 การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก เป้าหมายที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก เป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากตารางข้างต้น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2: เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย

Goal	รายละเอียด
1. ขจัดความยากจน	SDGs มีเป้าหมายที่จะขจัดความยากจนในทุกรูปแบบให้แล้วเสร็จภายในปี 2573 ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่อาศัยอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในการเข้าถึงทรัพยากรและการบริการขั้นพื้นฐาน รวมถึงช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและภัยพิบัติที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ
2. ขจัดความหิวโหย *บรรลุความมั่นคงทางอาหาร ส่งเสริมเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน*	เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะขจัดความหิวโหยและความอดอยากทุกรูปแบบ ให้แล้วเสร็จภายในปี 2573 เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและผู้ด้อยโอกาสจำนวนมาก ได้รับการเข้าถึงอาหารที่เพียงพอและมีคุณค่าทางโภชนาการตลอดทั้งปี เป้าหมายนี้ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืน การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่และกำลังการผลิตของเกษตรกรรมขนาดเล็ก ที่ช่วยให้เข้าถึงแหล่งที่ดินทำกิน เทคโนโลยีและการตลาดอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ความร่วมมือระหว่างประเทศก็เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร เราจะสามารถยุติความอดอยากและความหิวโหยได้ภายในปี 2573 โดยดำเนินการร่วมกับเป้าหมายอื่น ๆ ที่กำหนดไว้
3. การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี *รับรองการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงอายุ*	เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความมุ่งมั่นที่จะยุติการระบาดของโรคเอดส์ วัณโรคมาลาเรียและโรคติดต่ออื่น ๆ ภายในปี 2573 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและจัดให้มีการเข้าถึงยาและวัคซีนอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวัคซีนก็เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนี้เช่นเดียวกับการเข้าถึงยาในราคาที่เหมาะสม
4. การศึกษาที่เท่าเทียม *รับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน*	เป้าหมายนี้ทำให้แน่ใจว่าเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายทุกคนจะได้รับสำเร็จศึกษาฟรีในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพในราคาที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน และขจัดความไม่เสมอภาคทางเพศและความเหลื่อมล้ำ ด้วยความมุ่งหมายที่จะประสบผลสำเร็จในการเข้าถึงหลักสากลเพื่อการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ
5. ความเท่าเทียมทางเพศ *บรรลุความเท่าเทียมทางเพศ พัฒนาบทบาทสตรีและเด็กผู้หญิง*	SDGs มีจุดหมายที่จะสร้างความสำเร็จเหล่านี้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงในทุกที่ แต่ในบางภูมิภาคยังคงมีความไม่เท่าเทียมกันในเบื้องต้นสำหรับการเข้าถึงค่าจ้าง และยังคงมีช่องว่างที่มีนัยสำคัญระหว่างชายและหญิงในตลาดแรงงาน ความรุนแรงทางเพศและการละเมิดทางเพศ การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย และการแบ่งแยกชนชั้นของประชาชนยังคงเป็นอุปสรรคใหญ่ในเรื่องนี้

Goal	รายละเอียด
6. การจัดการน้ำและสุขาภิบาล *รับรองการมีน้ำใช้ การจัดการน้ำและสุขาภิบาลที่ยั่งยืน*	ภายในปี 2573 การทำให้มีน้ำดื่มที่ปลอดภัยและราคาเหมาะสม จำเป็นต้องมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยและส่งเสริมสุขอนามัยในทุกระดับ ปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับน้ำ เช่น ป่าไม้ ภูเขาและแม่น้ำ พื้นที่ชุ่มน้ำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดูแล ถ้าหากเราจะลดการขาดแคลนน้ำ นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างประเทศยังเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งเสริมให้มีการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนเทคโนโลยีการบำบัดน้ำในประเทศที่กำลังพัฒนา
7. พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ *รับรองการมีพลังงานที่ทุกคนเข้าถึงได้ เชื่อถือได้ ยั่งยืนทันสมัย*	ภายในปี 2573 มีเป้าหมายที่จะทำให้เกิดการผลิตไฟฟ้าที่เหมาะสมในทุกที่ ซึ่งหมายถึงการลงทุนในแหล่งพลังงานสะอาด เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลมและพลังงานความร้อน การนำมาตรฐานการประหยัดค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในอาคารและอุตสาหกรรมสำหรับความหลากหลายของเทคโนโลยียังสามารถลดการใช้ไฟฟ้าทั่วโลกได้ร้อยละ 14 ซึ่งหมายถึงการลดการใช้งานโรงไฟฟ้าขนาดกลาง ประมาณ 1,300 แห่ง การขยายโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้มีแหล่งที่มาของพลังงานสะอาดในประเทศที่กำลังพัฒนา เป็นเป้าหมายสำคัญที่ทั้งการขยายโครงสร้างและการพัฒนาเทคโนโลยีสามารถส่งเสริมการเจริญเติบโตและช่วยเหลือสิ่งแวดล้อมได้
8. การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ *ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานที่มีคุณค่า*	เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนโดยบรรลุเป้าหมายการผลิตในระดับที่สูงขึ้นและผลิตผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี สนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการและการสร้างงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในเรื่องนี้ เช่นเดียวกับมาตรการที่มีประสิทธิภาพที่จะกำจัดการบังคับใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ ด้วยเป้าหมายเหล่านี้ ภายในปี 2573 เราต้องการให้เกิดการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน
9. อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน *พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง และสนับสนุนนวัตกรรม*	การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนา 17 ข้อ ที่อยู่ในวาระการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) วิธีการแบบบูรณาการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความคืบหน้าไปยังเป้าหมายอื่น ๆ
10. ลดความเหลื่อมล้ำ *ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ*	ความไม่เท่าเทียมด้านรายได้เป็นปัญหาระดับโลกที่ต้องการการแก้ไข ซึ่งปัญหานี้เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ การตรวจสอบของตลาดการเงินและสถาบันด้านการเงิน การส่งเสริมการช่วยเหลือด้านการพัฒนา และการลงทุนโดยตรงจากต่างชาติไปยังภูมิภาคที่มีความจำเป็นมากที่สุด การอำนวยความสะดวกในการอพยพย้ายถิ่นที่ปลอดภัยและการเคลื่อนย้ายของผู้คนก็เป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาการแบ่งเขตแดน
11. เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน *ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน*	ความยากจนมักจะกระจุกตัวอยู่ในเมือง รัฐบาลระดับชาติและระดับท้องถิ่นต้องพยายามจัดการเพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรในพื้นที่เหล่านั้น การทำให้เมืองปลอดภัยและยั่งยืน หมายถึง การทำให้เข้าถึงที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยและเหมาะสมและพัฒนาการตั้งถิ่นฐานของชุมชนแออัด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการลงทุนเรื่องการขนส่งสาธารณะ การสร้างพื้นที่สาธารณะสีเขียว และการปรับปรุงการวางผังเมืองและการจัดการในลักษณะแบบมีส่วนร่วม

Goal	รายละเอียด
12. แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน *รับรองแผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน*	การจัดการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและวิธีการกำจัดขยะที่เป็นพิษและมลพิษเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนี้ การส่งเสริมให้มีการรีไซเคิลและลดขยะมูลฝอยในอุตสาหกรรม ธุรกิจ และผู้บริโภคเป็นสิ่งสำคัญเท่าเทียมกับการสนับสนุนประเทศกำลังพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่แผนการบริโภคที่ยั่งยืนภายในปี 2573
13. การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ *ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ*	การสร้างความเข้มแข็ง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของภูมิภาคที่มีความเสี่ยง เช่น ประเทศที่ไม่มีทางออกทะเล และประเทศที่เป็นเกาะ จำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อพยายามสร้างความตระหนักรู้และบูรณาการมาตรการเข้าไปในนโยบายและกลยุทธ์ระดับชาติ ซึ่งยังคงมีความเป็นไปได้ด้วยเจตจำนงทางการเมืองและความหลากหลายของมาตรการทางเทคโนโลยีที่สามารถจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกได้ถึงสององศาเซลเซียสซึ่งจำกัดได้มากกว่าก่อนยุคอุตสาหกรรม สิ่งนี้จำเป็นต้องดำเนินการร่วมกันอย่างเร่งด่วน
14. การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล *อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) สร้างกรอบการทำงานเพื่อการจัดการอย่างยั่งยืนและปกป้องระบบนิเวศทางชายฝั่งและทางทะเลจากภาวะมลพิษจากแหล่งบนบก ตลอดจนจัดการปัญหาผลกระทบของการเป็นกรดของมหาสมุทร เสริมสร้างการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนของทรัพยากรทะเลผ่านกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งจะสามารถช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นกับมหาสมุทร
15. การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก *ปกป้อง ฟื้นฟู และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบกอย่างยั่งยืน*	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์และฟื้นฟูประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก อาทิ ป่าไม้ พื้นที่ชุ่มน้ำ พื้นที่กึ่งแห้งแล้ง และภูเขา ภายในปี 2563 การส่งเสริมการจัดการป่าอย่างยั่งยืนและแก้ไขการตัดไม้ทำลายป่าก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ควรต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อที่จะลดการสูญเสียถิ่นที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรม
16. สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก *ส่งเสริมสังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะลดความรุนแรงทุกรูปแบบ พร้อมทำงานร่วมกับรัฐบาลและชุมชนเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความไม่มั่นคงอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการปกครองด้วยกฎหมายและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการนี้เช่นเดียวกับการลดอาวุธผิดกฎหมาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประเทศกำลังพัฒนาในสถาบันการปกครองทั่วโลก
17. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน *สร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*	เป้าหมายนี้มุ่งมั่นที่จะเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา (North-South) และความร่วมมือระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (South-South) โดยการสนับสนุนแผนระดับชาติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มอัตราการส่งออก ซึ่งนี่คือส่วนประกอบทั้งหมดที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในหลักเกณฑ์สากลและระบบการค้าที่เสมอภาค ซึ่งเป็นสิ่งที่ยุติธรรม เปิดกว้าง และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบ 5 ส่วนสำคัญ คือ

1.	ประชาชน	ขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหย ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
2.	ความมั่งคั่ง	ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับธรรมชาติ
3.	โลก	ปกป้องดูแลโลก ทรัพยากรธรรมชาติ และสภาพภูมิอากาศเพื่อคนรุ่นหลัง
4.	สันติภาพ	การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
5.	หุ้นส่วนความร่วมมือ	ร่วมมือและดำเนินการตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับโลก

ภาพที่ 2.6: 5 องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา: United Nations

จากเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย (Goal) 169 เป้าประสงค์ (Target) นั้น มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสำคัญให้เหลือ 30 เป้าประสงค์ และมีการจัดกลุ่ม 30 เป้าประสงค์ที่ได้คะแนนสูงสุด โดยแบ่งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามได้เป็น 5 กลุ่ม ตามปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืนข้างต้น ได้แก่

1) กลุ่มเป้าหมายด้านสังคม (People) หรือเป้าหมาย SDGs ที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 มี 11 เป้าประสงค์ที่ติดอันดับ ประกอบด้วย ประเด็นด้าน 1.3 มาตรการคุ้มครองทางสังคม 2.1 การยุติความหิวโหยและเข้าถึงอาหารที่ปลอดภัยพอเพียง 2.4 ระบบผลิตอาหารที่ยั่งยืน การเกษตรที่มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 2.5 ความหลากหลายทางพันธุกรรมของเมล็ดพันธุ์ 3.3 ยุติการแพร่กระจายของ HIV และโรคติดต่อ3.4ลดการตายจากโรคไม่ติดต่อ 3.5 เสริมสร้างการป้องกันและการรักษาการใช้สารในทางที่ผิด 3.6 ลดอุบัติเหตุทางถนน 4.1 สำเร็จการศึกษาประถม มัธยม คุณภาพเท่าเทียมและไม่มีค่าใช้จ่าย 4.2 เข้าถึงการพัฒนา การดูแล การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ 5.2 ลดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก

2) กลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ (Prosperity) หรือเป้าหมาย SDGs ที่ 7, 8, 9, 10 และ 11 มี 6 เป้าประสงค์ที่ติดอันดับ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ 7.3 ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน 8.1 การส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและยั่งยืน 8.4 ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและดัดความเชื่อมโยงระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม 9.4 อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 10.1 เพิ่มการเติบโตของรายได้กลุ่มคนยากจนร้อยละ 40 ล่างสุด 11.5 ลดการเสียชีวิตและจำนวนคนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ

3) กลุ่มเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) หรือเป้าหมายที่ 6, 12, 13, 14 และ 15 มี 8 เป้าประสงค์ที่ติดอันดับ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ 6.1 การเข้าถึงน้ำดื่มปลอดภัย มีราคาหาซื้อได้ 12.4 การกำจัดสารเคมีและของเสียอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 14.4 การฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเล 14.6 ยับยั้งรูปแบบการอุดหนุนประมงเกินขีดจำกัดและ IUU 15.2 การจัดการป่าอย่างยั่งยืน 13.1 เสริมภูมิต้านทานและขีดความสามารถในการปรับตัวต่ออันตรายและภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับภูมิอากาศ 13.2 บูรณาการมาตรการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในนโยบาย และ 15.1 อนุรักษ์ฟื้นฟูระบบนิเวศบนบก น้ำจืด พื้นที่ชุ่มน้ำ

4) กลุ่มเป้าหมายด้านสันติภาพ สถาบันที่เข้มแข็ง และความยุติธรรม (Peace) หรือเป้าหมายที่ 16 มีเป้าประสงค์ติดอันดับ 2 เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 16.2 ยุติการค้ามนุษย์ และ 16.5 การลดการทุจริตคอร์รัปชัน

5) กลุ่มเป้าหมายด้านหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) เป้าหมายที่ 17 มีเป้าประสงค์ติดอันดับ 3 เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 17.1 เรื่องการยกระดับทรัพยากรของรัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน 17.11 เพิ่มส่วนแบ่งการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนา และ 17.14 การยกระดับความสอดคล้องเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเทศไทยมีการดำเนินงานที่สอดรับกับกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนมาโดยตลอด ณ ขณะนี้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs เป็นประเด็นสำคัญที่ถูกหยิบยกนำมาใช้ในการวางทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้ทุกภาคร่วมสร้างสังคมที่เป็นสุข ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ขจัดปัญหาความยากจน ส่งเสริมการเป็นเศรษฐกิจสีเขียว มีการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีภาคส่วนต่าง ๆ ให้ความสนใจและนำแนวทางไปดำเนินงานมากขึ้น[5]

[5] กองแผนงานและประเมินผลกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จาก http://www.pcd.go.th/file/SDGs.pdf

2.3.2 คำจำกัดความของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

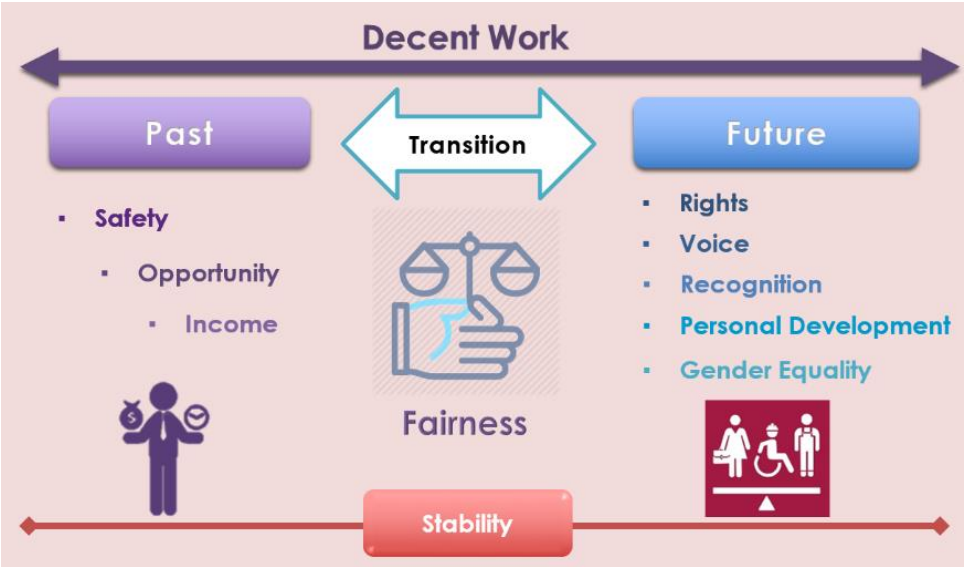
แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เป็นครั้งแรกในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมั่นว่า งานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ (อังคณา เตชะโกเมนท์, 2561) ประกอบด้วย

- การมีโอกาสและรายได้ (Opportunity and Income)
- การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (Rights)
- การได้แสดงออก (Voice)
- การได้รับการยอมรับ (Recognition)
- ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability)
- การได้พัฒนาตนเอง (Personal Development)
- การได้รับความยุติธรรม (Fairness) และ
- การมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง “โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” (ILO, 1999)

ภาพที่ 2.7: แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)



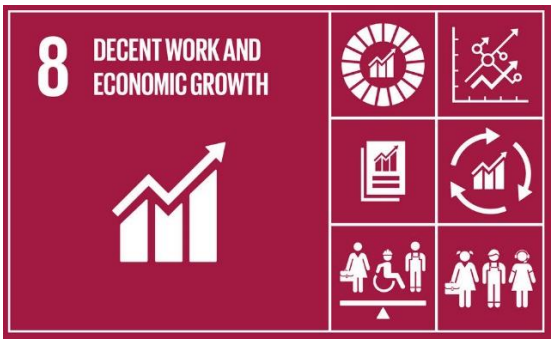
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อสร้างงานเท่านั้น แต่มุ่งสร้างงานที่มีคุณภาพซึ่งยอมรับได้ เรื่องปริมาณการจ้างงานนั้นมิอาจแยกจากเรื่องคุณภาพของงานได้ ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องใช้ระบบสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดความปลอดภัยขั้นพื้นฐานและการจ้างงานและคงความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในระบบการตลาดที่มีการแข่งขันสูงทั่วโลก **“งานที่มีคุณค่า”** หมายถึง งานที่มีความสามารถในการผลิต ปกป้องสิทธิต่าง ๆ สร้างรายได้อย่างเพียงพอ และไม่เป็นภัยต่อสังคม นอกจากนี้ยังหมายถึงงานที่มากพอที่จะให้ทุกคนมีโอกาสทำงานเพื่อสร้างรายได้อย่างเต็มที่ (กระทรวงแรงงาน)

งานที่มีคุณค่ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมายนั้น เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า คือ **เป้าหมายที่ 8: การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Goal 8: Decent work and economic growth: Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all)**

ภาพที่ 2.8: เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ



ที่มา: United Nations

มากกว่า 25 ปีที่ผ่านมา จำนวนคนงานที่ประสบปัญหาความยากจนได้ลดลงอย่างมาก แม้จะมีผลกระทบที่ยาวนานของวิกฤตเศรษฐกิจจากปี 2551/2552 ในประเทศที่กำลังพัฒนา ชนชั้นกลางถือเป็นร้อยละ 34 ของการจ้างงานทั้งหมด โดยตัวเลขนี้เพิ่มขึ้นกว่าสามเท่าจากปี 2534 ถึง 2558

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน โดยบรรลุเป้าหมายการผลิตในระดับที่สูงขึ้นและผลิตผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี สนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการและการสร้างงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในเรื่องนี้ เช่นเดียวกับมาตรการที่มีประสิทธิภาพที่จะกำจัดการบังคับใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ ด้วยเป้าหมายเหล่านี้ ภายในปี 2573 เราต้องการให้เกิดการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน (UN Thailand)[6]

[6] ที่มา: https://www.un.or.th/globalgoals/th/global-goals/decent-work-and-economic-growth/

โดยเป้าหมายที่ 8 เน้นส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานที่มีคุณค่า โดยมีรายละเอียดทั้งหมด 12 เป้าประสงค์ ดังนี้

8.1 ทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศพัฒนาน้อยที่สุดมีการขยายตัวอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี

8.2 บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่าน การสร้างความหลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นในภาคส่วนที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและภาคแรงงานที่เข้มข้น

8.3 ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมที่มีผลิตภาพ การสร้างงานที่มีคุณค่า ความเป็นผู้ประกอบการ ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม และส่งเสริมการเกิดและการเติบโตของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งรวมถึงผ่านการเข้าถึงบริการทางการเงิน

8.4 พัฒนาความมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของโลกในการบริโภคและการผลิต และพยายามที่จะตัดความเชื่อมโยงระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ซึ่งเป็นไปตามกรอบการดำเนินงาน 10 ปีของแผนการทำงานเพื่อการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน โดยมีประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้นำในการดำเนินการ ไปจนถึงปี 2573

8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน และผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ภายในปี 2573

8.6 ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี 2563

8.7 ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้า มนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหาร เด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี 2568

8.8 ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย

8.9 ออกแบบและใช้นโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนที่จะสร้างงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมและ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ภายในปี 2573

8.10 เสริมความแข็งแกร่งของสถาบันทางการเงินภายในประเทศเพื่อส่งเสริมและขยายการเข้าถึงการธนาคาร การประกันภัย และบริการทางการเงินแก่ทุกคน

8.a เพิ่มเติมความช่วยเหลือเพื่อการค้า (Aid for Trade) สำหรับประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด รวมถึงผ่านช่องทางของกรอบการทำงานแบบบูรณาการสำหรับความช่วยเหลือทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการค้าแก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด

8.b พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี 2563

งานสีเขียว (Green Job)

"งานสีเขียว" เป็นงานในภาคเกษตรกรรม การผลิต วิจัยและพัฒนา บริหารจัดการ บริการ และกิจกรรมซึ่งส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานซึ่งช่วยปกป้องระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ ลดการใช้พลังงาน วัตถุดิบ และการใช้น้ำผ่านการวางยุทธศาสตร์เพื่อความคุ้มค่า หยุดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในระบบเศรษฐกิจ ลดหรือหยุดการสร้างของเสียและมลพิษ *นอกจากนี้ งานสีเขียวยังจัดเป็นหนึ่งในบรรดา "งานที่มีคุณค่า" (Decent Work)* ตามการนิยามที่เสนอโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) อีกด้วย[7]

"งานสีเขียว" คืองานที่มีคุณค่า เป็นงานที่ช่วยรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ทั้งในภาคอุตสาหกรรมเดิม เช่นการผลิต และการก่อสร้าง และในภาคอุตสาหกรรมที่เกิดใหม่ ได้แก่ พลังงานทดแทน และประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน[8] โดยงานสีเขียวนั้น มุ่งเน้น

- การปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานและวัตุดิบที่ใช้ในการผลิต
- จำกัดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ลดการก่อเกิดขยะและมลพิษให้น้อยที่สุด
- ปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศ
- รองรับการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ

"งานสีเขียว" คือหนึ่งในงานสองประเภทระหว่างงานในธุรกิจซึ่งการผลิตสินค้าหรือการให้บริการส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยสินค้าและบริการเหล่านี้จำหน่ายให้กับผู้บริโภค รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา หรืองานที่คนงานต้องทำให้กระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

งานทั้งสองประเภทแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มที่จะทำให้งานนั้นเป็นงานสีเขียว[9] ดังนี้

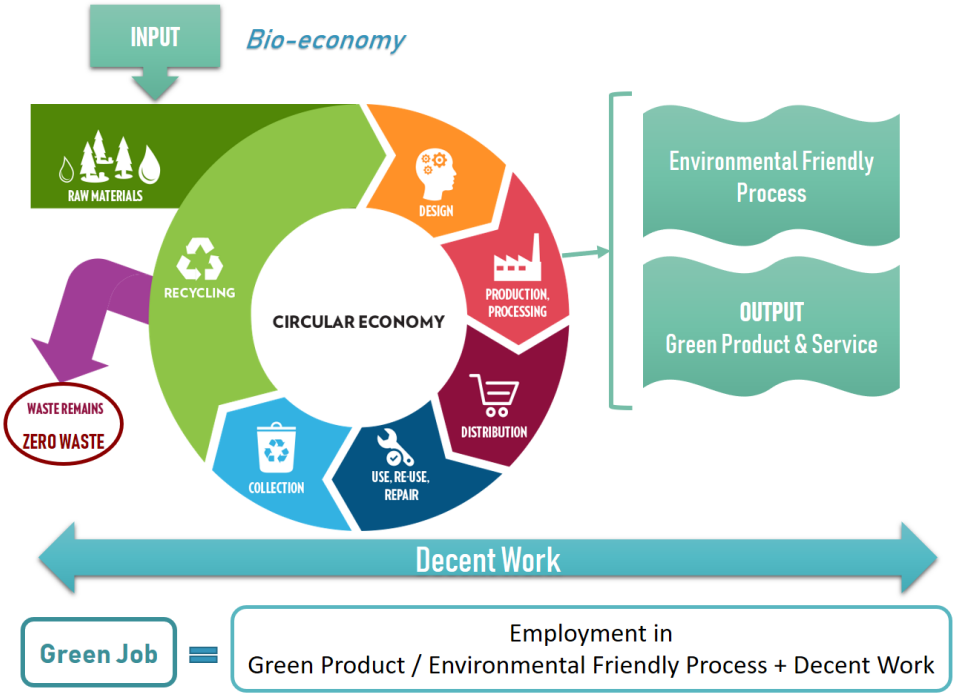
1. **พลังงานหมุนเวียน** การผลิตและการบริการที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ความร้อน หรือเชื้อเพลิงจากแหล่งที่หมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ได้ เช่น ลม ไบโอดีเซล ความร้อนใต้พิภพ แสงอาทิตย์ มหาสมุทร น้ำ ก๊าซจากบ่อขยะและของเสีย
2. **พลังงานคุ้มค่า** การผลิตและการบริการที่ใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งอุปกรณ์ ยานพาหนะ อาคาร ตัวสินค้าและบริการเองที่ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า
3. **ลดมลพิษ** กระบวนการผลิตและการบริการลดการทำลายมลพิษ การบำบัดน้ำเสีย ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีการลดปริมาณขยะและของเสีย การนำกลับมาใช้ใหม่และการรีไซเคิล
4. **อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ** การผลิตและการบริการที่ใช้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงเกษตรอินทรีย์ การปลูกป่าทดแทนในอุตสาหกรรมป่าไม้ การจัดการทรัพยากรน้ำ ดิน และการอนุรักษ์สัตว์ป่า
5. **ให้ความรู้** การผลิตและการบริการที่ให้ความรู้ การศึกษา จัดการอบรม สร้างจิตสำนึกให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาสิ่งแวดล้อม รวมถึงกิจกรรมทางการเมืองที่มุ่งเน้นนโยบายรักษาสิ่งแวดล้อม

[7] โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ. จาก https://www.mnn.com/eco-glossary/green-jobs

[8] ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_560709.pdf

[9] สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics). จาก https://www.bls.gov/green/green_definition.htm

ภาพที่ 2.9: แนวคิดเกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 2.10: งานสีเขียว

ที่มา: ILO

โดยสรุป งานสีเขียวคืองานที่อยู่ในบริเวณเส้นประ คืองานที่มีคุณค่า และเป็นการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจสีเขียวจากมุมมองด้านผลผลิต และจากมุมมองด้านกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

งานสีเขียวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมายนั้น เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสีเขียว มีทั้งหมด 8 เป้าหมาย พร้อมรายละเอียดตามเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง[10] ดังนี้

ภาพที่ 2.11: งานสีเขียวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา: ILO

เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน

- 1.3 ดำเนินการให้เป็นผลตามระบบและมาตการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ และให้ครอบคลุมถึงกลุ่มที่ยากจนและเปราะบางภายปี 2573
- 1.5 ภายในปี 2573 สร้างภูมิต้านทาน และลดการเปิดรับและความเปราะบางต่อเหตุรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้กับผู้ที่ยากจนและอยู่ในสถานการณ์เปราะบาง

เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่เท่าเทียม สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 4.7 สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมไปถึง การศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความนิยมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและในส่วนร่วมของวัฒนธรรมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี 2573

[10] ILO: SDGs Notes Series: Green Jobs. Retrieve from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_561751.pdf

เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาล สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาลให้มีการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน

- 7.1 สร้างหลักประกันว่ามีการเข้าถึงการบริการพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้และเชื่อถือได้ ภายในปี 2573
- 7.2 เพิ่มสัดส่วนของพลังงานทดแทนในการผสมผสานการใช้พลังงานของโลก ภายในปี 2573

เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

- 8.3 ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมที่มีผลิตภาพ การสร้างงานที่สมควร ความเป็นผู้ประกอบการ ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม และส่งเสริมการเกิดและการเติบโตของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งรวมถึงผ่านทางการเข้าถึงบริการทางการเงิน
- 8.4 ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของโลกในการบริโภคและการผลิตอย่างต่อเนื่อง และพยายามที่จะไม่เชื่อมโยงระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามกรอบการดำเนินงาน 10 ปี ว่าด้วยการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนโดยมีประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้นำในการดำเนินการไปจนถึงปี 2573
- 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน
- 8.9 ออกแบบและใช้นโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนที่จะสร้างงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ภายในปี 2573

เป้าหมายที่ 12 แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

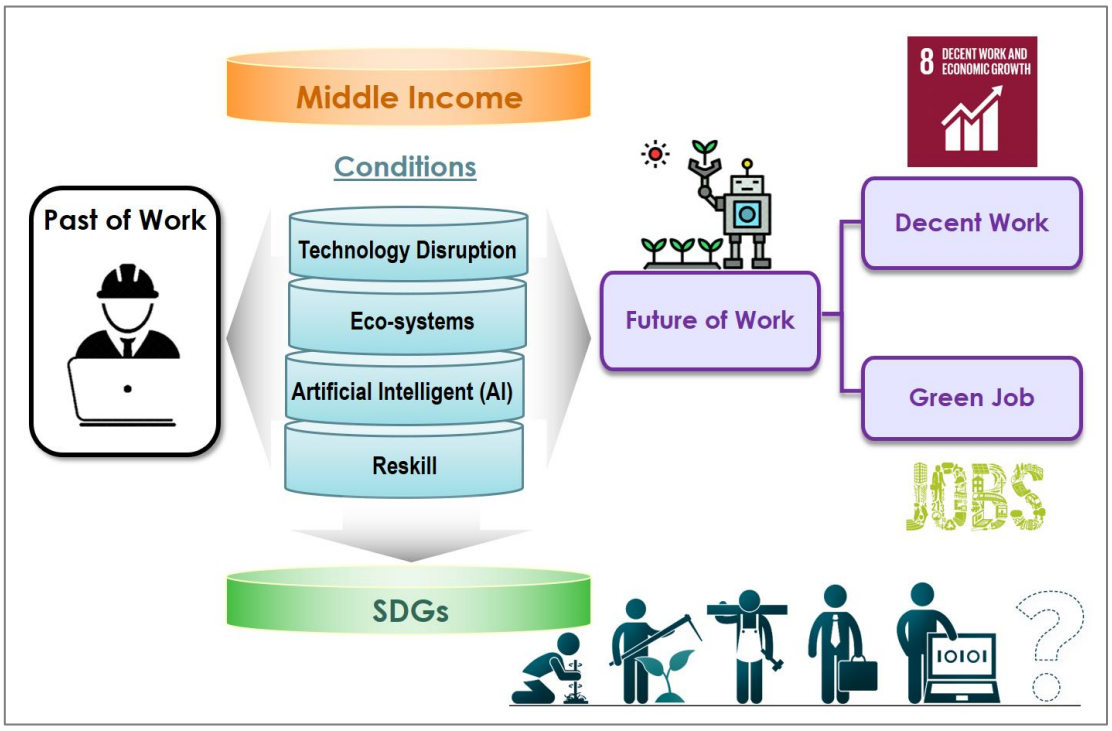
เป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่ 1, 4, 7 และ 8 มีรายละเอียดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานสีเขียวซึ่งเป็นเพียงตัวอย่างส่วนหนึ่ง สำหรับเป้าหมายไม่ปรากฏรายละเอียดย่อย รายตัวชี้วัดคือ เป้าหมายที่ 5, 6, 12, 13, 15 และ 17 มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับงานสีเขียวเช่นกัน

งานในอนาคต (Future of Work)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมายนั้นเป็นตัวกำหนดทิศทางของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job) ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดงานในอนาคต (Future of Work) สำหรับการขับเคลื่อนวาระงานสีเขียว ควบคู่กับเป้าหมายความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ประเทศไทยได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เป็นทิศทางในการขับเคลื่อนการสร้างงานที่มีคุณค่าให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ในระยะสั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งสอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจสีเขียวนั้นต้องมีความเป็นธรรมและครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่น และยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นต่อเศรษฐกิจในอนาคตตามปณิธานของเป้าหมายนี้ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน

ภาพที่ 2.12: แนวคิดเกี่ยวกับงานในอนาคต



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากรายงาน World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่า ในความพยายามจำกัดอุณหภูมิของโลกที่เพิ่มขึ้นให้อยู่ที่ 2 องศาเซลเซียส เพื่อสู้กับปัญหาโลกร้อน แม้จะต้องมีการสูญเสียตำแหน่งงานประมาณ 6 ล้านตำแหน่งในการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีสู่การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แต่จะมีการสร้าง “งานสีเขียว” (Green Job) หรืองานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้นอีก 24 ล้านตำแหน่งภายในปี 2030 ซึ่งจะเห็นได้ว่างานสีเขียวนั้นส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อตำแหน่งงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

เทคโนโลยีกับงานในอนาคต

งานในอนาคต (Future of Work) หรือโลกแห่งการทำงานในอนาคตซึ่งกำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นกระแสตื่นตัวสำหรับผู้บริหารองค์กรทั่วโลก ซึ่งตระหนักถึงเทคโนโลยีและองค์ความคิดของคนยุคปัจจุบันที่มีพฤติกรรมและทัศนคติการทำงานที่แทบเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง[11] ปัจจุบันมีการคาดการณ์เกี่ยวกับพัฒนาการของเทคโนโลยีที่จะมาทดแทนมนุษย์ในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทั้งทางด้าน Artificial Intelligence (AI) หรือ Machine Learning หรือหุ่นยนต์ที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และสามารถทดแทนมนุษย์ในการทำงานประจำต่าง ๆ ได้

ในปี ค.ศ. 2018 องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ประเมินว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า ร้อยละ 14 ของแรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และอีกร้อยละ 30 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก ประกอบกับรายงานจาก McKinsey Global Institute ในปี ค.ศ. 2015 ได้ระบุว่าร้อยละ 45 ของการทำงานสามารถใช้ระบบอัตโนมัติแทนได้ รวมทั้งงานวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารระดับสูงก็อาจถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี “ทักษะชุดใหม่” (New Skill Sets) ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล สร้างแรงผลักดันให้แรงงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สอดคล้องกับรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี พ.ศ. 2565 พบว่าร้อยละ 54 ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill ในส่วนของไทยรายงานระบุว่าผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนาทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม รวมถึง “Human Skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้[12]

สำหรับความท้าทายของประเทศไทย นอกจากการบริหารจัดการและคุ้มครองดูแลแรงงานไทยให้บรรลุเป้าหมายของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) แล้ว ไทยยังต้องมีความตื่นตัวในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน การสร้างอาชีพเพื่อรองรับ Green Economy หรืองานสีเขียว (Green Job) นอกจากนั้น ไทยต้องปรับตัวให้ทันต่อเศรษฐกิจยุคดิจิทัล มีกระบวนการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำในอนาคต โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการทำงานในด้านการบริการที่เข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบ การเชื่อมโยงข้อมูล และการพัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาช่วยเสริมการทำงานในการคัดเลือกและจับคู่ระหว่างผู้สมัครงานและตำแหน่งงาน ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาคนให้มีทักษะที่เหมาะสมและรองรับกับงาน รวมถึงการวางแผนอาชีพสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

---

[11] ที่มา: https://www.g-able.com/thinking/future-of-work/

[12] เสาวณี จันทะพงษ์ และกัมพล พรพัฒนไพศาลกุล. (2562). การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx

2.4 นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)[13]

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน และประชาสังคม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ภาพที่ 2.13: กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ที่มา: ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580).

ยุทธศาสตร์ที่ 1: ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน ไปจนถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ และทุกมิติ มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

[13] ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-71.

เป้าหมาย

1. ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข
2. บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
3. กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
4. ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
5. การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ความสุขของประชากรไทย
2. ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ
3. ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
4. บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ
5. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การรักษาความสงบภายในประเทศ
2. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
3. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
4. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ
5. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ คือ “ต่อยอดอดีต” “ปรับปัจจุบัน” และ “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต”

เป้าหมาย

1. ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ตัวชี้วัด

1. รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้
2. ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา
4. ผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจัยการผลิตและแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเกษตรสร้างมูลค่า
2. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
3. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
4. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
5. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

เป้าหมาย

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ตัวชี้วัด

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
5. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
6. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
7. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประชาชนเกิดการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมแก่ประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม

และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

เป้าหมาย

1. สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
2. กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
3. เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

ตัวชี้วัด

1. ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร
2. ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
4. คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
2. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
3. การเสริมสร้างพลังทางสังคม
4. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 5: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ โดยดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

เป้าหมาย

1. อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
2. ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ
3. ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
4. ยกระดับกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

1. พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู
3. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
2. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
3. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
4. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบการทำงานที่มีความทันสมัย โดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส พร้อมทั้งร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

เป้าหมาย

1. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง
2. ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
3. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
2. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
3. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
4. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
3. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
4. ภาครัฐมีความทันสมัย
5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

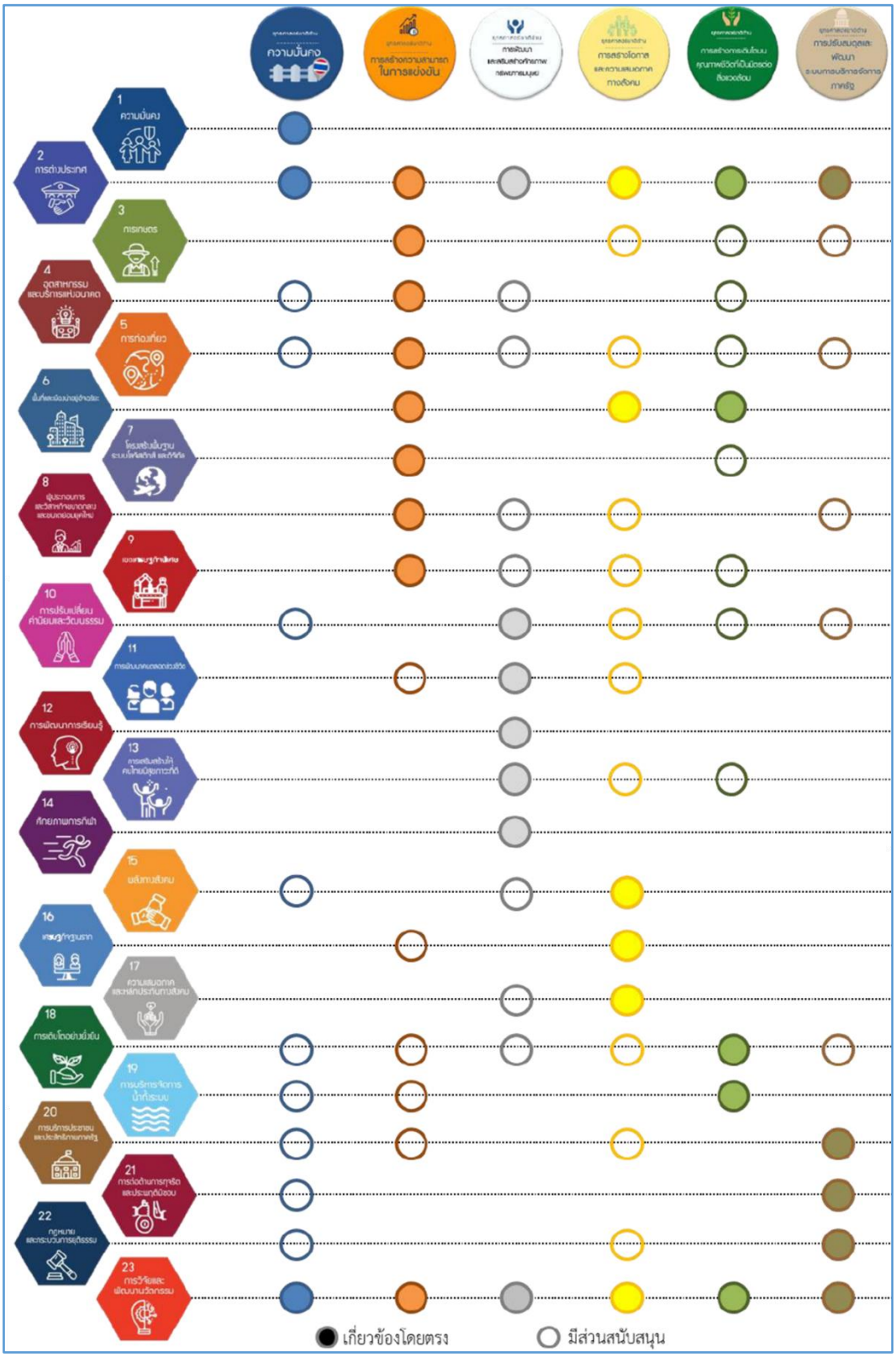
2.4.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)[14]

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มีจำนวนรวม 23 ฉบับ ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (21) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแต่ละฉบับสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติทั้งด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมถึงมีส่วนในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ดังนี้

[14] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2562, 18 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 136 ตอนที่ 51 ก.

ภาพที่ 2.14: แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)



ที่มา: แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

1. ประเด็นความมั่นคง

เป้าหมาย

1. ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ
2. ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข

ประเด็นความมั่นคง ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

1.1 การรักษาความสงบภายในประเทศ

1.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

1.3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศ

1.4 การบูรณาการความร่วมมือ ด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติ รวมทั้งองค์กรภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ

1.5 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

2. ประเด็นการต่างประเทศ

เป้าหมาย

การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

ประเด็นการต่างประเทศ ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

2.1 ความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ

2.2 ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

2.3 การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ

2.4 การส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก

2.5 การต่างประเทศมีเอกภาพและบูรณาการ

3. ประเด็นการเกษตร ประกอบไปด้วย 6 แผนย่อย ได้แก่

เป้าหมาย

1. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น
2. ผลิตภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ย

ประเด็นการเกษตร ประกอบไปด้วย 6 แผนย่อย ได้แก่

3.1 เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น

3.2 เกษตรปลอดภัย

3.3 เกษตรชีวภาพ

3.4 เกษตรแปรรูป

3.5 เกษตรอัจฉริยะ

3.6 การพัฒนาระบบนิเวศการเกษตร

4. ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย

1. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้น
2. ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประกอบไปด้วย 6 แผนย่อย ได้แก่

4.1 อุตสาหกรรมชีวภาพ
4.2 อุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์ครบวงจร
4.3 อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
4.4 อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม
4.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
4.6 การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

5. ประเด็นการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

1. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น
2. รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น
3. ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น

ประเด็นการท่องเที่ยว ประกอบไปด้วย 6 แผนย่อย ได้แก่

5.1 การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
5.2 การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
5.3 การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย
5.4 การท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
5.5 การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค
5.6 การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

6. ประเด็นพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ

เป้าหมาย

1. ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น เกิดศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมในทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อกระจายความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. พื้นที่มีแผนผังภูมินิเวศเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ ชนบทมั่นคง เกษตรยั่งยืน และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ รวมทั้งผังพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งโบราณคดี
3. ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่

ประเด็นพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

6.1 การพัฒนาเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ

6.2 การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน

7. ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล

เป้าหมาย

ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น

ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ประกอบไปด้วย 3 แผนย่อย ได้แก่

7.1 โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

7.2 โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน

7.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล

8. ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่

เป้าหมาย

ผู้ประกอบการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ประกอบไปด้วย 4 แผนย่อย ได้แก่

8.1 การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

8.2 การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน

8.3 การสร้างโอกาสเข้าถึงตลาด

8.4 การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่

9. ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมาย

1. การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น

2. การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ

ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบไปด้วย 3 แผนย่อย ได้แก่

9.1 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

9.2 การพัฒนาเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

9.3 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

10. ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

เป้าหมาย

คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยคนไทยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตสังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ

ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

10.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี

10.2 การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม

11. ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมาย

คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

11.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

11.2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

11.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

11.5 การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ

12. ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญา

ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

12.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

12.2 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

13. ประเด็น การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

เป้าหมาย

คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น และมีความเป็นอยู่ดี

ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

13.1 การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ

13.2 การใช้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

13.3 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

13.4 การกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

13.5 การพัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

14. ประเด็นศักยภาพการกีฬา

เป้าหมาย

ใช้กีฬาส่งเสริมคนไทยให้มีสุขภาพดี มีน้ำใจนักกีฬา และมีวินัย เคารพกฎกติกา

ประเด็นศักยภาพการกีฬา ประกอบไปด้วย 3 แผนย่อย ได้แก่

14.1 การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิตและการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ

14.2 การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

14.3 บุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการ

15. ประเด็นพลังทางสังคม

เป้าหมาย

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็นพลังทางสังคม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

15.1 การเสริมสร้างทุนทางสังคม

15.2 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

16. ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก

เป้าหมาย

รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

16.1 การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

16.2 การสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

17. ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมาย

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

17.1 การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

17.2 มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

18. ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

สภาพแวดล้อมของประเทศไทยมีคุณภาพดีขึ้นอย่างยั่งยืน

ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

18.1 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

18.2 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

18.3 การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

18.4 การจัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล

18.5 การยกระดับกระบวนทัศน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

19. ประเด็นการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ

เป้าหมาย

1. ความมั่นคงด้านน้ำของประเทศเพิ่มขึ้น
2. ผลิตภาพของน้ำทั้งระบบเพิ่มขึ้น ในการใช้น้ำอย่างประหยัดและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำ
3. แม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพให้มีระบบนิเวศที่ดี

ประเด็นการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ประกอบไปด้วย 3 แผนย่อย ได้แก่

19.1 การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

19.2 เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบ ในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

19.3 การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ

20. ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

20.1 การพัฒนาบริการประชาชน

20.2 การบริหารจัดการการเงินการคลัง

20.3 การปรับสมดุลภาครัฐ

20.4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

20.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

21. ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

21.1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

21.2 การปราบปรามการทุจริต

22. ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

เป้าหมาย

1. กฎหมายเป็นเครื่องมือให้ทุกภาคส่วนได้ประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

2. การอำนวยความยุติธรรมเป็นไปโดยความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ทั่วถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ

ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

22.1 การพัฒนากฎหมาย

22.2 การพัฒนากระบวนการยุติธรรม

23. ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย

1. ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

2. มูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในของประเทศเพิ่มขึ้น

ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ประกอบไปด้วย 2 แผนย่อย ได้แก่

23.1 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านเศรษฐกิจ
23.2 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคม
23.3 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม
23.4 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านองค์ความรู้พื้นฐาน
23.5 ด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

2.4.3 แผนการปฏิรูปประเทศ[15]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศ และให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตามที่กำหนด โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ มาตรา 257 ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศและกำหนดเป้าหมายการปฏิรูปประเทศไว้ ดังต่อไปนี้

(1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ
(2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ
(3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560[16] มาตรา 8 ให้บัญญัติให้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศในด้าน ดังต่อไปนี้ (1) ด้านการเมือง (2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (3) ด้านกฎหมาย (4) ด้านกระบวนการยุติธรรม (5) ด้านการศึกษา (6) ด้านเศรษฐกิจ (7) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (8) ด้านสาธารณสุข (9) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ (10) ด้านสังคม และ (11) ด้านอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

แผนการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง ได้แก่ (3) ด้านกฎหมาย (6) ด้านเศรษฐกิจ (8) ด้านสาธารณสุข และ (10) ด้านสังคม

สำหรับแผนปฏิรูปประเทศในส่วนที่กระทรวงแรงงานร่วมดำเนินการ ได้แก่ (2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) ด้านกระบวนการยุติธรรม (5) ด้านการศึกษา (7) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 9) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (11) ด้านอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (คือ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ทั้งนี้ แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

[15] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.
[16] พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560. (2560, 31 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 134 ตอนที่ 79 ก. หน้า 13-23.

แผนปฏิรูปด้านกฎหมาย[17] ประเด็นปฏิรูปที่ 3 มีกลไกทางกฎหมายเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม มีกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ ดังนี้

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[18]
3. มีกลไกทางกฎหมายเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม	8. พิจารณาแนวทางในการดำเนินการเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม	8.2 พิจารณาศึกษาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้สิทธิประโยชน์กับนายจ้างที่จัดการอบรมพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพให้กับผู้ที่อยู่ในชนบทให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรในพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพในท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น การสอนภาษาในพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ การคิดค้นนวัตกรรมจากทรัพยากรในท้องถิ่น การสอนการทำเกษตรสมัยใหม่ในพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล รวมถึงกำหนดให้สิทธิประโยชน์กับบุคคลธรรมดาที่สมัครใจเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะดังกล่าวข้างต้นด้วย

[17] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 1) หน้า 1-212

[18] กิจกรรม (รอง) หมายถึง รายละเอียดกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

แผนปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ[19] ประเด็นปฏิรูปที่ 6 23 37 38 43 และ 46 มีกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ ดังนี้

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[20]
6. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ	1. ดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติในกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ	2. แผนยกระดับการผลิตและแรงงาน: สร้างความสมดุลระหว่างการยกระดับผลิตภาพอย่างต่อเนื่อง (เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย และหลีกเลี่ยงองค์กรในการย้ายการผลิตไปต่างประเทศ) ในขณะที่แก้ปัญหาเรื่องการสูญเสียแรงงาน จากการปรับเปลี่ยนสู่ระบบอัตโนมัติแบบเฉียบพลัน
23. การปฏิรูปขจัดอุปสรรคด้านการเคลื่อนย้ายคน	8. อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว	4. ปรับปรุงการรับรองมาตรฐานวิชาชีพให้มีความรวดเร็วขึ้น
37. การส่งเสริมให้แรงงานเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อพัฒนาทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	8. ทุนสำหรับแรงงาน: จัดตั้ง หรือแต่งตั้ง CSCA เพื่อบูรณาการการจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานอย่างครบวงจร สำหรับแรงงานทุกระดับ	1. แหล่งทุนสำหรับแรงงาน: CSCA ทำงานร่วมกับ BOI ในการกำหนดเกณฑ์ข้อบังคับการให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานในประเทศ สำหรับบริษัทที่ได้รับสิทธิประโยชน์จาก BOI 2. ทุนการศึกษาร่วม ระหว่างเอกชนและรัฐ: CSCA ขยายผลโครงการให้ทุนการศึกษาร่วมระหว่างเอกชนและรัฐ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่มีรายได้น้อย
38. การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	9. แรงงานคุณภาพ (Super Worker): สร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ทั่วประเทศในทุกรายอุตสาหกรรมเป้าหมายและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด	1. หลักสูตรระดับอุดมศึกษา:ปรับปรุงหลักสูตรระดับอุดมศึกษาร่วมกับภาคเอกชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2. Training Platform: จัดตั้ง Training Platform และสร้างศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อฝึกฝนแรงงานตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพรายสาขา 3. Job Matching Platform: จัดให้มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

[19] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 3) หน้า 1-421

[20] กิจกรรม (รอง) หมายถึง รายละเอียดกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[20]
43. การขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม	1.การขยายความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม 2. การเพิ่มเพดานเงินสมทบ	
46. เงินบำนาญ	1. การสร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบประกันสังคม	

แผนปฏิรูปด้านสาธารณสุข[21] ประเด็นปฏิรูปที่ 10 ระบบหลักประกันสุขภาพ มีกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ ดังนี้

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[22]
10.ระบบหลักประกันสุขภาพ	2. การคุ้มครองด้านสุขภาพแก่บุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ รวมทั้งผู้ที่ไม่ใช่ประชาชนไทย รวมถึงแหล่งเงิน	2.1 กำหนดแผนการจัดระบบความคุ้มครองแก่บุคคลที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ รวมทั้งผู้ที่ไม่ใช่ประชาชนไทย

แผนปฏิรูปด้านสังคม[23] ประเด็นปฏิรูปที่ 10 ระบบหลักประกันสุขภาพ มีกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ ดังนี้

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[24]
1. การปฏิรูปการออม สวัสดิการสังคม และการลงทุนเพื่อสังคม	1. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) 2. สร้างระบบให้คนไทยมีบำเหน็จบำนาญหลังพ้นวัยทำงาน 3. ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม	*กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วม*

[21] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 5) หน้า 1-157

[22] กิจกรรม (รอง) หมายถึง รายละเอียดกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

[23] ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 5) หน้า 1-85

[24] กิจกรรม (รอง) หมายถึง รายละเอียดกิจกรรมและวิธีการตามผลอันพึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

เรื่องและประเด็นปฏิรูป	กิจกรรม	กิจกรรม (รอง)[24]
2. กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม	2. ปฏิรูปกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1. สนับสนุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริการศูนย์บริการคนพิการโดยองค์กรด้านคนพิการ และปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาการใช้เงินของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จากลักษณะ project-based เป็น unit-cost โดยเน้นโครงการที่เป็นการเสริมสร้างอาชีพคนพิการที่ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ หรือคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ *(กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วม)*
2. กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม	3. การเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุในการทำงาน	2. แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อมโดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
2. กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม	7. การเสริมพลังสตรี	1. เพิ่มสัดส่วนของสตรีในตำแหน่งบริหารขององค์กร *(กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วม)*

2.4.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12[25]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 – 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยยึดหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ (1) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (2) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (3) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” (4) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579” (5) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (6) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
3. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ
4. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
5. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา
6. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

[25] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

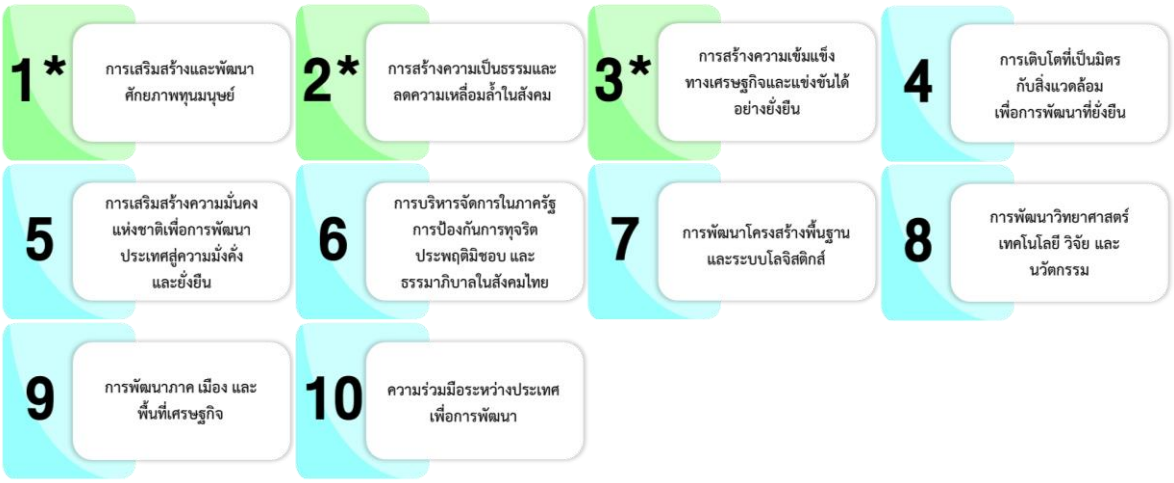
7. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

1. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์
2. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง
3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้
4. ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ
5. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย
6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ภาพที่ 2.15: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



*หมายเหตุ: * หมายถึง ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานโดยตรง*

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2561).

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 4: การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 6: การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
ยุทธศาสตร์ที่ 7: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
ยุทธศาสตร์ที่ 8: การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 9: การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 10: ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

จากทั้ง 10 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 พบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับด้านแรงงาน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม
2. เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21
3. เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต
4. เพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

<u>เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น</u>

2.3 วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

- ตัวชี้วัดที่ 5 ผู้ที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

2.4 ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

- ตัวชี้วัดที่ 7 การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ 60 – 69 ปี) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน ได้แก่ 1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ 2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดประมาณความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต 3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้น พัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ และ 4) ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณ

3.2.4 พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ 1) จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น 2) สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และ 3) สนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

แผนงานโครงการสำคัญ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ 5.4 แผนงานการยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหน่วยงานดำเนินการหลัก คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน ทั้งการสร้างความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ที่ทำให้จำนวนคนยากจนลดลง บริการทางการศึกษาและสาธารณสุขขยายทั่วถึงมากขึ้น แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุด
2. เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง
3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

เป้าหมายที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ

- ตัวชี้วัด 2.3 สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.1 เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

3.2 กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนปรับปรุงปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อให้ประชากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดย

3.2.3 เร่งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงประโยชน์ของการสร้างหลักประกันในวัยเกษียณและประโยชน์จากระบบประกันสังคม รวมถึงการขยายความครอบคลุมของสวัสดิการด้านการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่

แผนงานโครงการสำคัญ -

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนาในระยะต่อไปจึงเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการเดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดย โดยการใช้นวัตกรรม ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ คุณภาพคน และการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและการบริหารจัดการที่ดีเป็นปัจจัยนำในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ และเน้นการบริหารเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพ เพิ่มประสิทธิภาพภาคการเงิน และดูแลวินัยทางการเงินการคลัง ควบคู่กับเน้นเศรษฐกิจรายสาขาให้มีการเติบโตอย่างเข้มแข็งทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมและขยายสาขาการผลิตและบริการใหม่ ๆ สำหรับอนาคต

วัตถุประสงค์

1. สร้างความเข็มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขา

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง คือ

2.1 เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

<u>เป้าหมายที่ 4 เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ</u>

- ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.2 การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ สร้างรายได้และกระจายรายได้สู่คนในชุมชนอย่างทั่วถึง นำมาซึ่งความเข้มแข็งของทั้งเศรษฐกิจในภาพรวมและเศรษฐกิจฐานรากตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.2.2 การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม โดยแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ปัจจุบันประเทศไทยมีพื้นฐานที่เข้มแข็งที่จะต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้ามากขึ้น และ (2) กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคตที่ใช้โอกาสจากบริบทใหม่ๆ ของโลก แต่ละกลุ่มมีแนวทางการพัฒนาหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) พัฒนาต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานของการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และ อุตสาหกรรมที่ใช้ศักยภาพของทุนมนุษย์ โดย

1.1) ยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้สำคัญของประเทศในปัจจุบันให้มีการใช้เทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าเพื่อผลิตสินค้าที่รองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค โดยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมปรับกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะขั้นก้าวหน้าเพื่อต่อยอดฐานองค์ความรู้เทคโนโลยีเดิมไปสู่การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้น และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าที่สูงขึ้นโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยผ่านระบบการศึกษาทวิภาคีและสหกิจศึกษา หรือระบบอื่นที่เหมาะสม และด้านการวิจัยและพัฒนาในสาขาเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละอุตสาหกรรมและสามารถต่อยอดเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในปัจจุบันได้

1.2) สร้างระบบกลไกและเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความร่วมมือของภาคธุรกิจในลักษณะคลัสเตอร์ ตลอดห่วงโซ่มูลค่าตั้งแต่ภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ อาทิ มาตรการจูงใจสถานประกอบการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาบุคลากร/แรงงาน และทำการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน โดยสนับสนุนให้สถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัยและพัฒนามีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างธุรกิจหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นคลัสเตอร์ รวมทั้งการสร้างกลไกและระบบมาตรฐานที่มีการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการวัตถุดิบต้นน้ำภาคเกษตรจนถึงบริการขนส่งและกระจายสินค้าปลายน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นอุปสงค์หรือความต้องการของตลาดเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่การผลิต

2) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต โดยมุ่งโดยมุ่งสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ผสานโอกาสจากแนวโน้มบริบทโลกในอนาคตและการปรับเปลี่ยนเข้าสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในตลาดเฉพาะและตลาดที่รองรับความต้องการรูปแบบใหม่ในอนาคต ดังนี้

2.1) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต โดยต้องมีการกำหนดและขับเคลื่อนแผนการพัฒนากำลังคนเพื่อป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมอนาคตเป้าหมายทั้งระยะเร่งรัดและระยะยาวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องประสานการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบสนองต่อการผลิตของอุตสาหกรรมอนาคตอย่างทันท่วงที โดยในระยะเร่งรัดต้องมีการกำหนดกลไกที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานกลุ่มที่อยู่ในอุตสาหกรรมในปัจจุบันและกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมให้มีทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมอนาคต รวมทั้งส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและระบบการศึกษาเร่งรัดเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอนาคตในระยะแรกได้อย่างทันการณ์สำหรับการวางแผนพัฒนากำลังคนในระยะต่อไป ต้องกำหนดกลุ่มกำลังคนเป้าหมาย รวมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการยกระดับความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมอนาคตที่ชัดเจนเพื่อวางระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมอนาคตที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

3.2.3 การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดย

2) พัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ

2.1) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยดำเนินการ (1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน อาทิ การท่องเที่ยว เชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศเพื่อให้เกิดความสมดุล และยั่งยืนในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย ตลอดจนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลก (2) พัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่ เชื่อมโยงกับกิจกรรมการท่องเที่ยวตามความต้องการของตลาด อาทิ การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร การท่องเที่ยวทางทะเล การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงศิลปะและวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงกีฬา

และการท่องเที่ยวกลุ่มมุสลิม (3) ฟื้นฟูความเชื่อมั่นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการท่องเที่ยวไทยในสายตาโลก (4) ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดทั้งเชิงรับและเชิงรุกในตลาดเป้าหมายทั้งตลาดศักยภาพเดิมและตลาดใหม่ โดยมุ่งเน้นนักท่องเที่ยวคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นให้เกิดความคุ้มค่าต่อประสบการณ์มากกว่าการท่องเที่ยวที่คุ้มค่าเงิน รวมทั้งสนับสนุนให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพิงตลาดต่างประเทศ (5) พัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ภาษาต่างประเทศทั่วประเทศ และ (6) พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

3.2.4 การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน โดย

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการลงทุนในประเทศและการลงทุนของคนไทยในต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนากลไกการคุ้มครองการลงทุนและการระงับข้อพิพาทระหว่างรัฐกับเอกชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยสร้างความเข้มแข็งให้ระบบอนุญาโตตุลาการของไทย และลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างรัฐบาลและเอกชนโดยพัฒนาการบริหารจัดการในการจัดทำสัญญา การบริหารสัญญา และการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ และ (2) การลดอุปสรรค ขั้นตอนการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการลดระยะเวลาการรายงานตัวของแรงงานต่างด้าว รวมถึงการขยายระยะเวลาการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว

แผนงานโครงการสำคัญ

แผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.12 การป้องกันการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม และพัฒนาระบบการทำประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมดำเนินการกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงคมนาคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงกลาโหม

5.16 โครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

5.26 แผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับผู้ประกอบการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการการท่องเที่ยว โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

5.29 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการที่ครบวงจร โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก กระทรวงพาณิชย์ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5.32 การสร้างสภาพแวดล้อมการลงทุนให้เหมาะสม โดยมีหน่วยงานดำเนินงานหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง

2.4.5 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ[26]

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2559 มาตรา 13 คณะรัฐมนตรีจัดให้มีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติขึ้นตามข้อเสนอแนะของสภาความมั่นคงแห่งชาติประกอบกับมาตรา 14 บัญญัติให้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข 2) การปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของชาติ 3) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและศักยภาพการป้องกันประเทศ และ 4) การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบด้วย 16 นโยบาย 19 แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

นโยบายที่ 1 : เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขรองรับ

นโยบายที่ 2 : สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

นโยบายที่ 3 : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายที่ 4 : จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน

นโยบายที่ 5 : สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ

นโยบายที่ 6 : ปกป้อง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

นโยบายที่ 7 : จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

นโยบายที่ 8 : เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

นโยบายที่ 9 : เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

นโยบายที่ 10 : เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

นโยบายที่ 11 : รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 12 : เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร

นโยบายที่ 13 : พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

นโยบายที่ 14 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

นโยบายที่ 15 : พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 16 : เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ 19 แผน ดังนี้

1. การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

2. การข่าวกรองและการประเมินสถานการณ์ด้านความมั่นคง

3. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ

5. การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

6. การสร้างความสามัคคีปรองดอง

[26] สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560.) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564).

7. การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
8. การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง
9. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
10. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
11. การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต
12. การรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน
13. การรักษาความมั่นคงทางทะเล
14 การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
15. การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์
16. การรักษาดุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ
17. การรักษาความมั่นคงทางพลังงาน
18. การรักษาความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ
19. การรักษาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง ได้แก่ (8) การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง และ (9) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานร่วมดำเนินการ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ (5) การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ (6) การสร้างความสามัคคีปรองดอง (7) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (11) การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต (12) การรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน และ (15) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์

สำหรับรายละเอียดแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

กลยุทธ์

(1) ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี สังคมมีความสงบสุข และประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผนึกกำลังทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับชุมชน ตำบล หมู่บ้าน จังหวัด ภาค และ ประเทศชาติ ให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ *(ร่วมดำเนินการ)*[27]

[27] ร่วมดำเนินการ หมายถึง แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานร่วมดำเนินการ (แผนฯ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงาน ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานทุกรูปแบบ)

(3) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์

(3) นำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงเร่งขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์ *(ร่วมดำเนินการ)*

(5) การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ

กลยุทธ์

(1) เตรียมกำลังและใช้กำลังเพื่อการป้องปราม แก้ไข และยุติความขัดแย้งด้วยการปฏิบัติการร่วมเป็นหลัก *(ร่วมดำเนินการ)*

(6) การสร้างความสามัคคีปรองดอง

กลยุทธ์

(1) กำหนดองค์กร/กลไกบริหารจัดการความขัดแย้งแบบบูรณาการภายใต้แนวทางสันติวิธี โดยเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทุกภาคส่วน มีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันความปลอดภัยต่อการแสดงความคิดเห็น รวมถึงส่งเสริมการเผยแพร่แนวทางสันติวิธี การบริหารจัดการความขัดแย้งบนหลักนิติธรรมและหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย การเคารพความเห็นต่าง สิทธิและเสรีภาพ *(ร่วมดำเนินการ)*

(5) ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชาติ อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความรักภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทยและเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง โดยมีแนวทางหรือการดำเนินการ ที่ส่งเสริมค่านิยมที่ดีของสังคมไทย การสืบสานวัฒนธรรม การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค และการยอมรับความคิด ความเชื่อ อัตลักษณ์ วิถีชีวิต ภาษาและวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่างกัน *(ร่วมดำเนินการ)*

(7) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์

(1) บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบและมีเอกภาพ และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นศาสตร์พระราชาเป็นหลักในการปฏิบัติ *(ร่วมดำเนินการ)*

(7) สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน *(ร่วมดำเนินการ)*

(9) พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่ และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ โดยเร่งแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเยาวชนในพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะทวิภาษา (มลายูถิ่น – ไทย) *(ร่วมดำเนินการ)*

(10) พัฒนาระบบการให้ทุนการศึกษา ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแก่เยาวชนและมหาวิทยาลัยในพื้นที่ โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนในพื้นที่ *(ร่วมดำเนินการ)*

(8) การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง

กลยุทธ์

(1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองอย่างบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ *(ร่วมดำเนินการ)*

(2) พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับประเทศต้นทาง รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและแก้ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง *(ร่วมดำเนินการ)*

(3) พัฒนากลไกการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองอย่างประสานสอดคล้องกัน *(โดยตรง)*[28]

(9) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

กลยุทธ์

(2) พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระดับประเทศในประเด็นการค้ามนุษย์ *(โดยตรง)*

(3) เร่งรัดการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์ *(ร่วมดำเนินการ)*

(4) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ รวมถึงในการช่วยเหลือปกป้องและคุ้มครอง สตรี เด็ก แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว จากขบวนการค้ามนุษย์ *(โดยตรง)*

(5) จัดระบบการจ้างแรงงานให้สามารถคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวตามที่กฎหมายกำหนด *(โดยตรง)*

(11) การเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต

กลยุทธ์

(1) นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม *(ร่วมดำเนินการ)*

(2) ผลักดันการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาทุจริต และให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด *(ร่วมดำเนินการ)*

(3) ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการของภาครัฐ *(ร่วมดำเนินการ)*

(4) รณรงค์ให้ความรู้แก่ทุกภาคส่วนถึงภัยทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมต่อต้าน และปฏิเสธการทุจริต *(ร่วมดำเนินการ)*

[28] โดยตรง หมายถึง แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานโดยตรง

(12) การรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์

(1) บูรณาการจัดทำการเชื่อมโยงฐานข้อมูลการสัญจรข้ามแดนประกอบด้วยสินค้าและยานพาหนะระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง *(ร่วมดำเนินการ)*

(2) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทยและประเทศรอบบ้านและให้ประชาชนตามแนวชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันภัยจากอาชญากรรมที่จะเข้าสู่ประเทศไทยผ่านช่องทางชายแดน *(ร่วมดำเนินการ)*

(15) การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์

กลยุทธ์

(1) พัฒนาขีดความสามารถทั้งองค์กรภาครัฐ ทั้งฝ่ายทหาร พลเรือน และตำรวจและภาคส่วนต่าง ๆ ภายในประเทศ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์ตลอดจนรองรับสังคมดิจิทัล *(ร่วมดำเนินการ)*

2.4.6 วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน[29]

คณะกรรมาธิการปฏิรูปการแรงงานให้ความสำคัญกับปัญหาแรงงานอย่างมาก และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปการแรงงาน ใน 3 เรื่อง ประกอบด้วย

1. การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูป คือ การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการรวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี 3 ส่วน คือ (1) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (2) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวะศึกษาและฝีมือแรงงาน และ (3) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงานให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

2. การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูปเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อความมั่นคงด้านแรงงาน และเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

3. การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูล มีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน

[29] สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.4.7 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)[30]

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ด้วยภารกิจที่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบให้มีงานทำ มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนการดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ ให้ได้รับความเป็นธรรมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ดังนี้

วิสัยทัศน์: ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แบ่งการดำเนินการยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ.2560 – 2564) เป็นยุค*วางรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐาน* โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (Multi – Skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ Reskill และเติมทักษะ STEM เพื่อผลสัมฤทธิ์ใน 2 มิติ คือ

- ***มิติคน:*** แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย มีทักษะใหม่ มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น
- ***มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน:*** มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุค*ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชากรโลก (Global Citizen)* แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล และการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร เพื่อผลสัมฤทธิ์ใน 2 มิติ คือ

- ***มิติคน:*** *แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีชั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น*
- ***มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน:*** *มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท*

[30] กระทรวงแรงงาน. (2559). กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579).

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุค*ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน* เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต ให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ คือ

ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุค*สังคมการทำงานแห่งปัญญา* โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productive) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) เพื่อผลสัมฤทธิ์ คือ

ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่การมีหลักประกันที่ดีการมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีการได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

2.4.8 แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)[31]

กระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565) (ชื่อเดิม แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือ ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก 15 หน่วยงาน โดยการขับเคลื่อนด้วย 6 ยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เป้าหมาย

พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

[31] กระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565).

พันธกิจ

1. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

แนวทางที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้น 3 ประการ คือ (1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล (2) เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และ (3) พัฒนาและสนับสนุนให้ประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

เป้าหมาย

1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางย่อย

1.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก

1.2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

1.3 การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

1.4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

1.5 สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

1.6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

1.7 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

แนวทางที่ 2: การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ 5 ประการ คือ (1) เสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ (2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม/ส่งเสริมระบบการออม (3) “สร้าง” กลุ่มเด็กแรกเกิด จนถึงประถมศึกษา (4) “เสริม” ศักยภาพให้กับกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จะจบมหาวิทยาลัย และ (5) เน้นการสร้าง Talent ใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ

เป้าหมาย

1. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

แนวทางย่อย

2.1 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน

2.2 ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

2.3 ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win: Safety Thailand)

2.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ)

2.5 ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

2.6 คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ

2.7 ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.8 ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)

แนวทางที่ 3: การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ประการ คือ (1) เร่งดำเนินมาตรการที่เป็นการส่งเสริมและแสวงหาโอกาสจากกระแสโลกาภิวัฒน์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศให้ครอบคลุมมากที่สุด (2) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี (3) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ (4) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานไทยและภาคเศรษฐกิจของประเทศจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และ (5) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

เป้าหมาย

1. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ

2. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

แนวทางย่อย

3.1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

3.2 ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (บูรณาการ)

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

แนวทางที่ 4: การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ประการ คือ (1) มุ่งบรรเทาความไม่สอดคล้องของการจ้างงานระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (2) สร้างความสมดุลของตลาดแรงงานแบบยั่งยืนให้ภาคแรงงานของประเทศ (3) ต้องมีข้อมูล (Data & Information) ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาอาชีพต่าง ๆ (Skill Requirement) (4) ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ (Data & Information) และจัดกลุ่มช่วงชั้น (Class) และ (5) ต้องบริหาร Stock & Flow Workforce

เป้าหมาย

1. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

แนวทางย่อย

4.1 บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น

4.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

4.3 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)

แนวทางที่ 5: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ประการ คือ (1) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ (2) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน (3) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ และ (4) เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

เป้าหมาย

1. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ

2. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

แนวทางย่อย

5.1 เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน

5.2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

5.3 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง

5.4 พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)

5.5 เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร

5.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

5.7 ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 6: การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ มุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทั่วถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

แนวทางย่อย

6.1 และปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธฯบูรณาการ + Quick Win)

6.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

6.3 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

6.4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

ภาพที่ 2.16: แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)

เป้าหมาย: พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ:
1. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	**แนวทางที่ 2:** การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	**แนวทางที่ 3:** การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	**แนวทางที่ 4:** การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	**แนวทางที่ 5:** การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	**แนวทางที่ 6:** การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
เป้าหมาย: 1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะมีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก 2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	**เป้าหมาย:** 1. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ	**เป้าหมาย:** 1. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ 2. บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ 3. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย	**เป้าหมาย:** 1. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม	**เป้าหมาย:** 1. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ 2. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	**เป้าหมาย:** พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ
แนวทางย่อยที่: 1.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก 1.2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ) 1.3 การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐานทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานมีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ 1.4 ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 1.5 สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มีการพัฒนาทักษะมีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย 1.6 พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ 1.7 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)	**แนวทางย่อยที่:** 2.1 พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน 2.2 ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (บูรณาการ) 2.3 ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วม (Quick Win: Safety Thailand) 2.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งเสริมสุขภาวะ เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน (บูรณาการ) 2.5 ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน 2.6 คุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกจากการหางานทำ 2.7 ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามระดับมาตรฐานมีมือแรงงาน 2.8 ประสานบูรณาการแผนงานที่เกี่ยวข้อง (บูรณาการ)	**แนวทางย่อยที่:** 3.1 ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ 3.2 ดำเนินการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ 3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ (บูรณาการ) 3.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	**แนวทางย่อยที่:** 4.1 บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น 4.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ 4.3 สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานและการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (บูรณาการ)	**แนวทางย่อยที่:** 5.1 เสริมสร้างพัฒนาระบบงานภายในองค์กรให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชน 5.2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร 5.3 บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง 5.4 พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ) 5.5 เสริมสร้างการสื่อสารภายในและภาพลักษณ์ขององค์กร 5.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และ ผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 5.7 ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	**แนวทางย่อยที่:** 6.1 และปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (ยุทธฯบูรณาการ+Quick win) 6.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก 6.3 พัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน/ข้อกฎหมาย รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ 6.4 ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน (บูรณาการ)

ที่มา: กระทรวงแรงงาน. (2562).

2.4.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)[32]

ประเทศไทยเผชิญกับดักการพัฒนา 3 กับดัก ทั้งทั้งกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) กับดักความไม่เท่าเทียม (Inequality Trap) และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) การที่จะนำพาประเทศไทยให้ก้าวข้ามกับดักและยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศสู่การเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นต้องมีการปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมภายใต้โมเดลประเทศไทย 4.0 ที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศโลกที่หนึ่ง ปรับเปลี่ยนจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง และเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพเป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายตามที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ (First S- Curve and New S-Curve) จำแนกเป็น 5 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ (1) กลุ่มเกษตรแปรรูป อาหาร และเทคโนโลยีชีวภาพ (2) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (3) กลุ่มเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม อุปกรณ์อัจฉริยะ และหุ่นยนต์ (4) กลุ่มดิจิทัล (5) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ทุนวัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง

วิสัยทัศน์: มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

เป้าหมายในระยะ 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2560 – 2579)

1. ภาคอุตสาหกรรมไทยมีอัตราการเติบโตของ GDP เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.5 ต่อปี
2. การลงทุนเติบโตเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี
3. มูลค่าการส่งออกของภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 8 ต่อปี
4. ผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเติบโตเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปี
5. มีนักรบอุตสาหกรรมพันธุ์ใหม่ (New Warrior 4.0) จำนวน 150,000 ราย

ยุทธศาสตร์ที่ 1: ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา มีเป้าหมายสำคัญ คือ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มการใช้งานด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการการผลิตในกลุ่ม SMEs เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการฐานนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprise: IDE) ลดปริมาณของเสียและการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมาย

กลยุทธ์

1.1 การยกระดับผลิตภาพ มาตรฐานการผลิต/ผลิตภัณฑ์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่
1.2 การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและสังคมผู้ประกอบการ
1.3 การส่งเสริมการรวมกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรม

[32] กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579).

ยุทธศาสตร์ที่ 2: ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา มีเป้าหมายสำคัญ คือ รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย เพิ่มการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เพิ่มจำนวนนักวิจัยในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มจำนวนสิทธิบัตรจดทะเบียนต่อประชากร และเพิ่มจำนวนแรงงานคุณภาพ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

กลยุทธ์

2.1 การปฏิรูปองค์กรภาครัฐให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม
2.3 พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3: เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก มีเป้าหมายสำคัญ คือ รูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกและปรับเปลี่ยนสู่ห่วงโซ่ที่มีมูลค่าสูง พัฒนารูปแบบและเพิ่มการใช้ดิจิทัลเพื่อการจัดหาวัตถุดิบและการทำตลาดระดับโลก เพิ่มการลงทุนของผู้ประกอบการไทยไปยังต่างประเทศเป้าหมายและเพิ่มการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งเพิ่มการขยายตัวของอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายไปยังตลาดต่างประเทศ

กลยุทธ์

3.1 ส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตของโลก
3.2 เชื่อมโยงการผลิตและการตลาดสู่สากลด้วยดิจิทัล
3.3 ส่งเสริมการลงทุนขยายฐานการผลิตในและนอกประเทศ

2.4.10 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)[33]

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุ เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

[33] สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565).

พันธกิจ

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values): BEST

B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร

E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล

S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน

T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง
3. บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ
4. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์:

1.1 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน)

1.2 กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่

1.3 เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์:

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการบริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

กลยุทธ์:

2.1 พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง

2.3 พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win)

2.5 ส่งเสริมธรรมภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข)

2.6 ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: บูรณาการการสร้างเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์: หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์:

3.1 บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win)

3.2 เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์: แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์:

4.1 เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win)

4.2 บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ

4.3 บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ภาพที่ 2.17: แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)

วิสัยทัศน์: องค์กรที่เป็นเลิศด้านการประสานและขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน
Smart Manpower Management Organization

พันธกิจ:
1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงแรงงาน
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงแรงงาน จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การตรวจราชการกระทรวงและรับเรื่องราวร้องทุกข์ รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศและพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย ภาวะเศรษฐกิจแรงงานและสังคม การพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และงานด้านแรงงาน

คำนิยมหลัก (Core Values): BEST (B = Belief ความหมาย เชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร E = Effectiveness ความหมาย ทำงานอย่างมุ่งประสิทธิผล S = Strategy ความหมาย มียุทธศาสตร์ในการทำงาน T = Teamwork ความหมาย ร่วมทำงานเป็นทีมเชิงรุก)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:** บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:** บูรณาการการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการอย่างทั่วถึงทั้งในประเทศและต่างประเทศ	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4:** บริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
เป้าประสงค์: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทำหน้าที่กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน ด้านเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง	**เป้าประสงค์:** 1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีขีดสมรรถนะสูงในการบริการข้อมูลด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม 2. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้	**เป้าประสงค์:** หน่วยงานและภาคีเครือข่ายมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ	**เป้าประสงค์:** แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครอง มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
กลยุทธ์: 1. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แรงงานในระดับชาติ (การพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการแรงงาน) 2. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานรองรับความต้องการในพื้นที่ 3. เร่งรัดและผลักดันนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล (Quick Win)	**กลยุทธ์:** 1. พัฒนามาตรฐาน และส่งเสริมการบริหารจัดการระบบและฐานข้อมูลด้านแรงงาน (BIG DATA) อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง 3. พัฒนาคนและเครือข่ายรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและองค์กรไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสูงและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจเชิงรุก (Quick Win) 5. ส่งเสริมธรรมภิบาลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (เก่ง ดี แข็งแรง มีความสุข) 6. ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร	**กลยุทธ์:** 1. บูรณาการการดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ในระดับพื้นที่ (Quick Win) 2. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยในต่างประเทศ	**กลยุทธ์:** 1. เสริมสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (Quick Win) 2. บูรณาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบ 3. บูรณาการการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงานนอกระบบ

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562).

2.4.11 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2558 องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 (Post-2015 Development Agenda) ตามกระบวนทัศน์ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี พ.ศ. 2015 คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) ได้แก่ 1) ขจัดความยากจน 2) ขจัดความหิวโหย 3) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 4) การศึกษาที่เท่าเทียม 5) ความเท่าเทียมทางเพศ 6) การจัดการน้ำและสุขาภิบาล 7) พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ 8) การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ 9) อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน 10) ลดความเหลื่อมล้ำ 11) เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน 12) แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน 13) การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 14) การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล 15) การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก 16) สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก และ 17) ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภาพที่ 2.18: เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย

ที่มา: United Nations

วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ประกอบด้วย 17เป้าหมายข้างต้น 169 เป้าประสงค์ และ 241 ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทาง การพัฒนาเพื่อรักษาฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนากลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงการคลัง ในวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 8 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1,2,3,4,5,10,16 และ 17 จำนวน 13 เป้าประสงค์ 13 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 95 โครงการ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีแผนงาน/โครงการและงบประมาณรองรับการดำเนินงานตาม Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์ โดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบหลัก เป้าหมายที่ 8 ใน 6 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 56 โครงการ

ทั้งนี้ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน คือ

1) เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน ในเป้าประสงค์ที่ 8.5 (บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน) ตัวชี้วัดที่ 8.5.2 อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และความพิการ โดยมีการดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานคนพิการ

2) เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ในเป้าประสงค์ที่ 10.4 เลือกใช้นโยบายโดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ 10.4.1 ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP ประกอบไปด้วยค่าจ้างและการให้ความคุ้มครองทาง โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง

3) เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ ในเป้าประสงค์ที่ 16.5 ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกประเภท ตัวชี้วัดที่ 16.5.1 ร้อยละของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย 1 ครั้งที่มีการให้สินบนหรือถูกเรียกสินบน โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

2.4.12 Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน[34]

ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจาก 3 กับดัก (1. กับดักรายได้ปานกลาง 2. กับดักความเหลื่อมล้ำ และ 3. กับดักความไม่สมดุล) พร้อม ๆ กับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกที่หนึ่ง” ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ขับเคลื่อนตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ” ประเทศไทย 4.0 แนวคิดเชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value–Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยการขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ 1. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” 2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ 3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น[35]

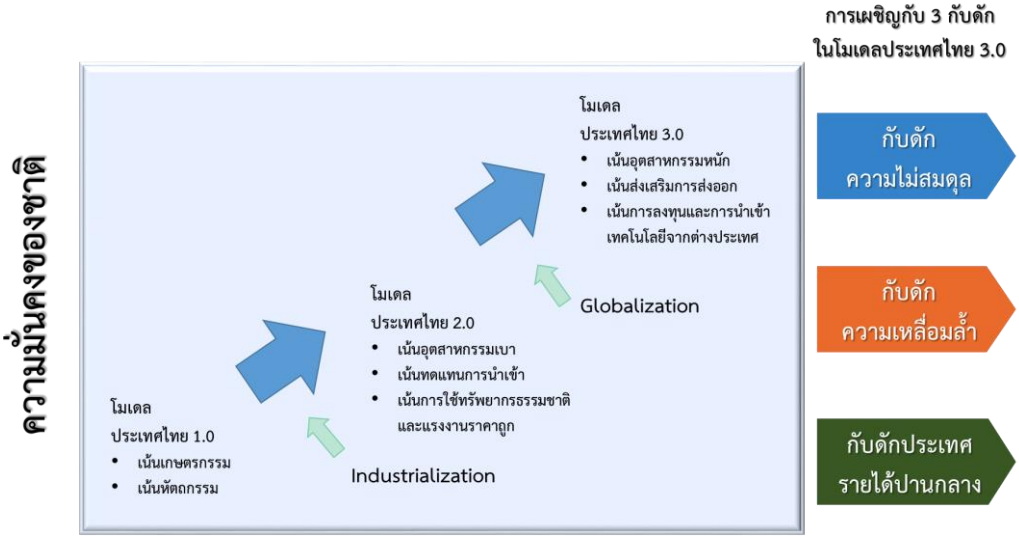
พลวัตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มี 5 กระแสหลัก คือ

1) Globalization ที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเคลื่อนไหลของทุน สินค้าและบริการ ผู้คนอย่างเสรี จนกลายเป็นโลกที่เชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย เกิดการขยับปรับเปลี่ยนจาก One Country, One Destiny เป็น One World, One Destiny
2) Digitization การติดต่อสื่อสารมีการเปลี่ยนรูปแบบจากการสื่อสารกับ Someone, Somewhere และ Sometime เป็น Anyone, Anywhere และ Anytime โดยรูปแบบการเติบโตในโลกดิจิทัลจะไม่เป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์เดิมว่าด้วย Diminishing Return to Scale แต่รูปแบบการเติบโตจะเปลี่ยนไปเป็นแบบ Exponential Return to Scale
3) Urbanization สัดส่วนของผู้คนในเมืองจะมีมากขึ้น วิถีชีวิต พฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ของผู้คนจะเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง จะเกิดประเด็นท้าทายชุดใหม่ครอบคลุมทั้งในมิติพลังงาน การคมนาคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย อาชญากรรม ยาเสพติด ฯลฯ หากไม่มีแผนรองรับความเป็นเมืองที่ดี เมืองจะกลายเป็น Mega-Slums แต่หากมีแผนรองรับความเป็นเมืองที่ดี เมืองจะถูกปรับเปลี่ยนเป็น Smart Cities
4) Individualization ผู้คนในศตวรรษที่ 21 จะมีความเป็นปัจเจกมากขึ้น มีโดยความเป็นปัจเจกจะเกิดขึ้นได้ 2 รูปแบบ คือ Collective Individuals เป็นรูปแบบที่สร้างสรรค์ ที่ผู้คนอยากอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์สังคม เกิดเป็นสังคมที่เข้มแข็ง และ Contra-Individuals เป็นรูปแบบที่ผู้คนต่างคนต่างอยู่ มองแต่ประโยชน์ส่วนตน เกิดสังคมที่เปราะบาง โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งจะมีอยู่สูง

[34] กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน.
[35] สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559) ไขรหัส “ประเทศไทย 4.0” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง.
http://www.thairath.co.th/content/613903

5) Commonization ในโลกที่ยิ่งเชื่อมต่อกันมากขึ้น ผู้คนก็ยิ่งต้องพึ่งพิงอาศัยกันมากยิ่งขึ้น ความเสี่ยงและภัยคุกคามไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะ หากแต่ส่งผลกระทบต่อโลกโดยรวม ทุกประเทศต้องเผชิญปัญหาที่เรียกกันว่า “Global Commons” อาทิ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โรคระบาด การก่อการร้ายภาวะโลกร้อน เป็นต้น

ภาพที่ 2.19: โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย



ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559).

ในหลายประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว เริ่มมีการปรับเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจให้สอดรับกับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 เช่น แนวคิด “A Nation of Makers” ของสหรัฐอเมริกา แนวคิด “Design in Innovation” ของสหราชอาณาจักร แนวคิด “Made in China 2025” ของสาธารณรัฐประชาชนจีน แนวคิด “Make in India” ของอินเดีย และ แนวคิด “Creative Economy” ของเกาหลีใต้

แนวคิด “ประเทศไทย 4.0” โดยจึงเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value–Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ที่ผ่านมา การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของไทย โดยในยุคแรกเน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขายพืชไร่ พืชสวน หรือที่เรียกว่า “ประเทศไทย 1.0” ยุคที่สอง เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น หรือที่เรียกว่า “ประเทศไทย 2.0” ยุคที่ 3 รูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย เน้นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น หรือที่เรียกว่า“ ประเทศไทย 3.0” ดังนั้น แนวคิด “ประเทศไทย 4.0” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยเป้าหมายเป็นการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนาใน 4 มิติ คือ ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม การยกระดับคุณค่ามนุษย์ และการรักษ์สิ่งแวดล้อม

แก่นของยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ตามแนวหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within) และการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World) ที่สอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ

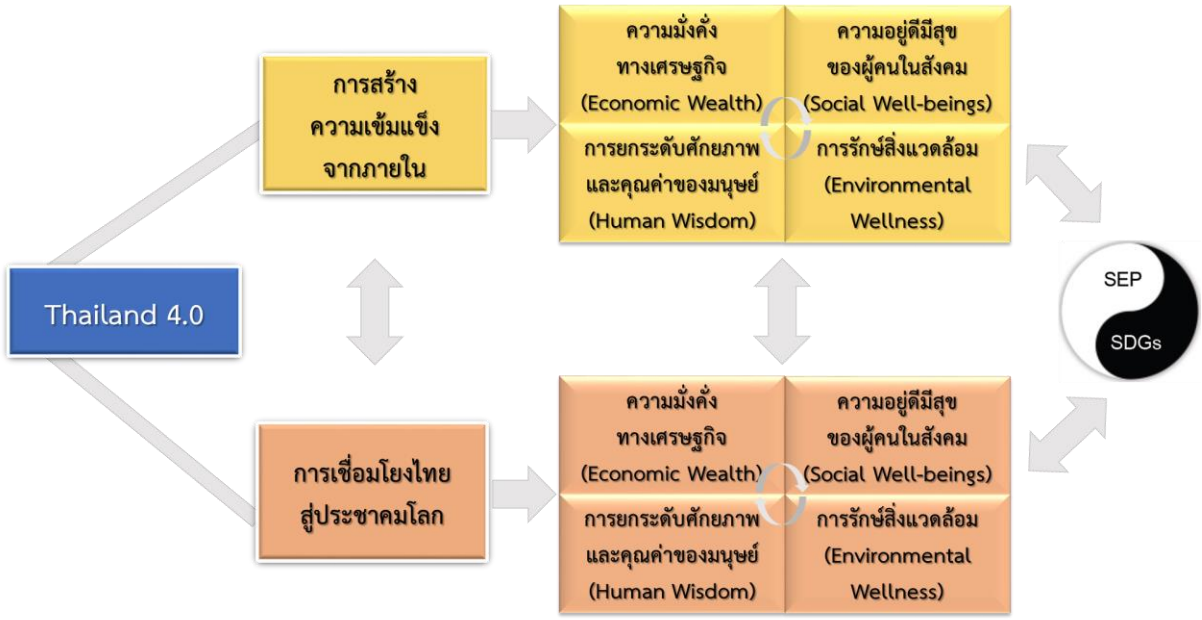
การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน Thailand 4.0 “การพัฒนาที่สมดุล” ใน 4 มิติ คือ

1. ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)
2. ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-beings)
3. การรักษ์สิ่งแวดล้อม (Environmental Wellness)
4. การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom)

การเชื่อมโยงกับประชาคมโลกในการขับเคลื่อน Thailand 4.0 เน้นใน 4 มิติสำคัญ คือ

1. การอนุรักษ์โลก (Saved the Planet)
2. การสร้างสันติภาพที่มั่นคง (Secured Peace)
3. การเจริญเติบโตที่ยั่งยืน (Sustainable Growth)
4. การสร้างความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน (Shared Prosperity)

ภาพที่ 2.20: โมเดลประเทศไทย 4.0 : การพัฒนาสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน



ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559).

Thailand 4.0 มีเป้าหมายเพื่อหลุดพ้น 3 กับดัก ได้แก่ 1) กับดักรายได้ปานกลาง 2) กับดักความเหลื่อมล้ำ และ 3) กับดักความไม่สมดุล โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกที่หนึ่ง” ภายในปี พ.ศ. 2575 ดังนี้

1. หลุดพ้นจาก*กับดักประเทศรายได้ปานกลาง* ด้วย**กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines)** เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดย

- การยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา
- การสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- การบ่มเพาะผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยี การออกแบบและความคิดสร้างสรรค์
- การพัฒนาวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม
- การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ
- การบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่พร้อมดำเนินการทั้งในแพลทฟอร์มในโลกจริง และโลกดิจิทัล
- กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่
- ฯลฯ

2. หลุดพ้นจาก*กับดักความเหลื่อมล้ำ* **ด้วยกลไกการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine)** โดย

- การยกระดับ Digital Skill Literacy, ICT Literacy, Information Literacy และ Media Literacy ของคนไทย
- การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด และจังหวัด
- การพัฒนา Innovation Hubs ให้กระจายในระดับภูมิภาค
- การสร้างเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน
- การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตจากภายนอก
- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ
- การจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข
- ฯลฯ

3. หลุดพ้นจาก*กับดักความไม่สมดุล* ด้วย**กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine)** โดย

- การมุ่งเน้นธุรกิจ การผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน
- การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ และเมืองที่น่าอยู่
- การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักมาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage)
- การส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นองค์กรที่ “คิดดีทำดี” (Doing Good, Doing Well)
- ฯลฯ

ภาพที่ 2.21: กลไกขับเคลื่อนโมเดล Thailand 4.0

ประเทศในโลกที่หนึ่ง ภายในปี 2575

สร้างความมั่งคั่งผ่าน Competitive Growth Engine	สร้างความมั่นคงผ่าน Inclusive Growth Engine	สร้างความยั่งยืนผ่าน Green Growth Engine
• การยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา • การสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม • การบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี การออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ • การพัฒนาวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม • กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ • การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต • การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ • การบริหารจัดการสมัยใหม่	• การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ • การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัดและจังหวัด • การสร้างเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน • การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม • การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก • การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของ • ประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก • การจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข	• การมุ่งเน้นธุรกิจ การผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม • การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน • การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) • การส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นองค์กรที่คิดดี ทำดี (Doing Good, Doing Well)

สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมไทยสู่ประชาคมโลก

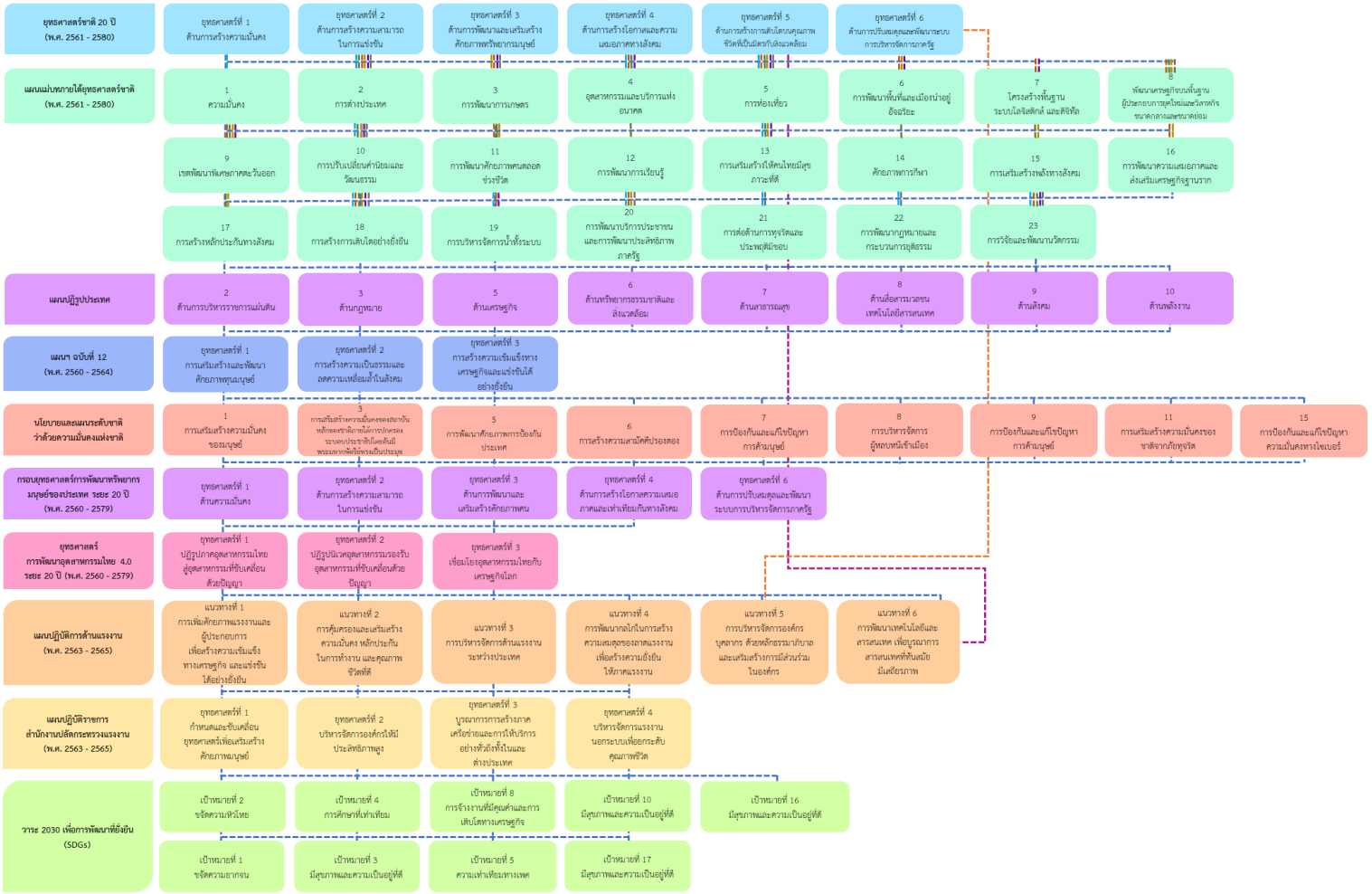
ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559).

จะเห็นได้ว่า นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว มีดังต่อไปนี้ ดังภาพที่ 2.22

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ตามเป้าหมายของ**แผนปฏิรูปประเทศ** เพื่อความสงบเรียบร้อยของประเทศ มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม ส่งผลให้ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในภาพรวมดังกล่าวแล้ว จึงมีการกำหนด**แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** ทั้งหมด 23 ประเด็น ซึ่งประกอบไปด้วยแผนย่อยของแผนแม่บท แนวทางการพัฒนา เป้าหมายและตัวชี้วัดของแต่ละแผน ในห้วงระยะเวลา 5 – 10 – 15 – 20 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2561 - 2580 ประกอบด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2562 ดำเนินการ “ปรับสภาพแวดล้อม พร้อมแก้ไขปัญหา” ให้ลดระดับลงอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 จะดำเนินการให้ “ปัญหาเก่าหมดไป ปัญหาใหม่ไม่เกิด” เอื้อต่อการบริหารประเทศมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นฐานนำไปสู่เป้าหมายในช่วงปี พ.ศ. 2571 – 2575 ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศชาติ พัฒนา ปวงประชาร่วมผลักดัน” จนกระทั่งสามารถบรรลุเป้าหมายสุดท้ายในปี พ.ศ. 2576 – 2580 ที่ว่า “ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข” ในที่สุด

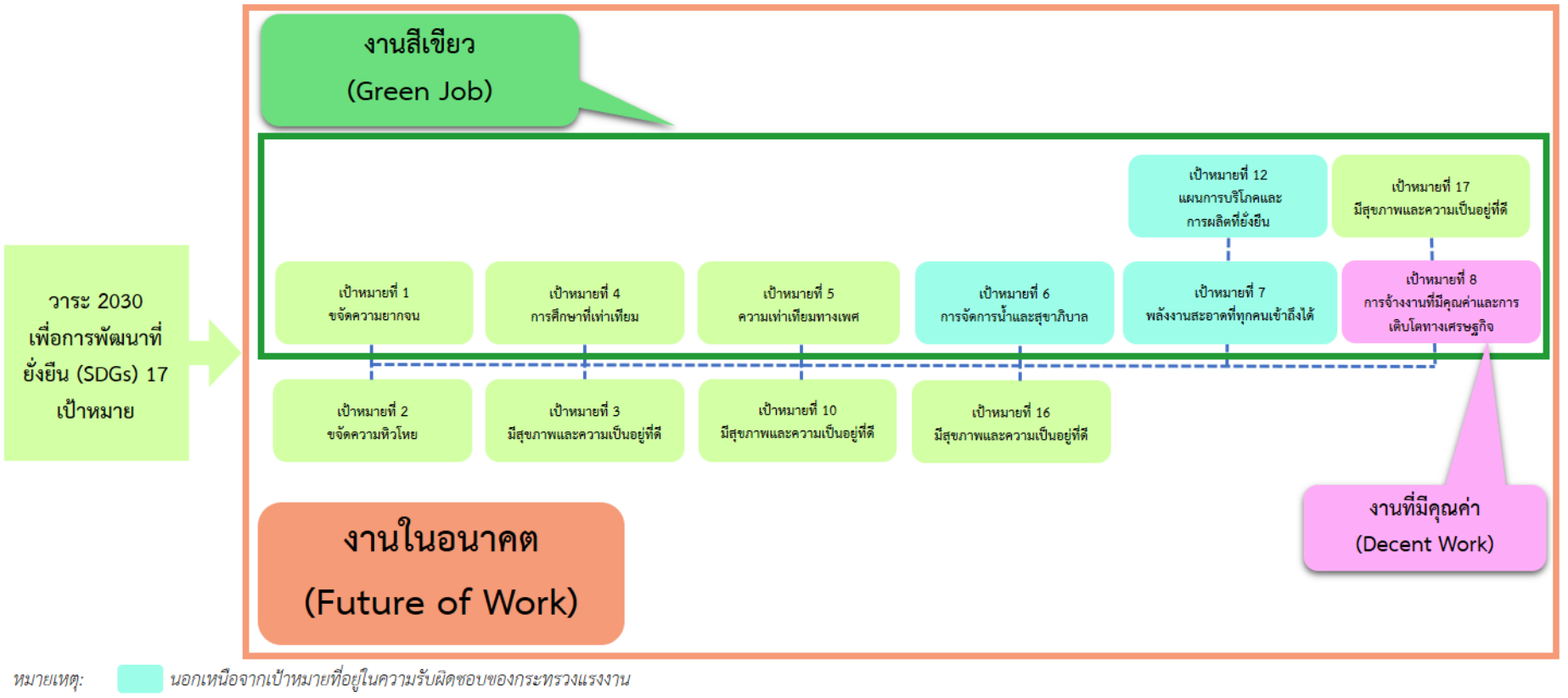
แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2563 – 2565 เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ตาม**กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ** คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน” และวิสัยทัศน์ตาม**แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)** ซึ่งเป็นการดำเนินการในระยะ 5 ปีแรก หรือที่เรียกว่ายุค Productive Manpower คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับกรอบ**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)** และ**นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ** รวมถึงมีการน้อมนำศาสตร์พระราชาการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผนวกกับนโยบายรัฐบาล ซึ่งมุ่งพัฒนาประเทศสู่ **Thailand 4.0** โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะ**วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)** ของสหประชาชาติ และการปฏิวัติอุตสาหกรรมคลื่นลูกที่ 4 (Industry 4.0) ทั้งนี้ สิ่งที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติได้ คือการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และวาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิผล

ภาพที่ 2.22: ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 2.22: ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว (ต่อ)



หมายเหตุ: *นอกเหนือจากเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน*

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

2.5 นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์

นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาค (กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช) และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง) สะท้อนถึงทิศทางการดำเนินนโยบายในแต่ละจังหวัด โดยแต่ละจังหวัดได้จัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบายรัฐบาล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีการจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575) หรือแผนยุทธศาสตร์ กทม. โดยการนำวิสัยทัศน์กรุงเทพฯ 2575 จัดทำการพัฒนาเป็นระยะ 5 ปี ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) มหานครปลอดภัย 2) มหานครสีเขียว สะดวกสบาย 3) มหานครสำหรับทุกคน 4) มหานครกะทัดรัด 5) มหานครประชาธิปไตย และ 6) มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ โดยการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ระยะละ 5 ปี คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556 – 2560) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) และระยะที่ 4 (พ.ศ. 2571 – 2575) ซึ่งแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565)

วิสัยทัศน์: มหานครแห่งเอเชีย

ประเด็นยุทธศาสตร์:

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:	มหานครปลอดภัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:	มหานครสีเขียว สะดวกสบาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:	มหานครสำหรับทุกคน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4:	มหานครกะทัดรัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5:	มหานครประชาธิปไตย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6:	มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7:	การบริหารจัดการ

ที่มา: สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2557). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575).

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มหานครปลอดภัย

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครปลอดภัย มีดังนี้

- กรุงเทพฯ จะบรรลุผลการทำให้
  - น้ำเสียจากทุกครัวเรือนได้รับการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ
  - ขยะมูลฝอยทั้งหมดได้รับการจัดการอย่างถูกสุขลักษณะ
  - พลเมืองกรุงเทพฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ที่อาศัยในเมืองกรุงเทพฯ มีโอกาสได้สูดอากาศบริสุทธิ์ไม่น้อยกว่า 200 วันต่อปี
- กรุงเทพฯ จะมีความปลอดภัยจากอาชญากรรม อยู่ใน 5 อันดับแรก ของเมืองหลวงของเอเชีย
- พลเมืองกรุงเทพฯ จะมีความปลอดภัยทางถนนอยู่ใน 5 อันดับแรกของเมืองหลวงของเอเชีย
- เมืองกรุงเทพฯ
  - ร้อยละ 90 ของพื้นที่กรุงเทพฯ สามารถระบายน้ำฝนให้เสร็จสิ้นภายใน 30 นาที หลังฝนตก
  - เมืองกรุงเทพฯ ปลอดภัยจากน้ำหลากทุกพื้นที่
- อาคารสาธารณะในเมืองกรุงเทพฯ ต้องได้มาตรฐานความปลอดภัย
- พลเมืองกรุงเทพฯ จะมีอาหารปลอดภัยสำหรับการบริโภค และจะปลอดจากโรคคนเมือง ได้แก่ โรคอ้วน เบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และโรคหลอดเลือดสมอง ปัญหาสุขภาพจิต (ฆ่าตัวตาย, เครียด / ซึมเศร้า) โรคติดต่อ (ไข้เลือดออก, วัณโรค, เอดส์, พิษสุนัขบ้า) โรคทางเดินหายใจ (ไข้หวัดใหญ่) โรคมะเร็งและโรคในผู้สูงอายุ

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มหานครปลอดภัย ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 6 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1.1 ปลอดมลพิษ

เป้าหมาย

1. แหล่งน้ำสาธารณะทั้งแม่น้ำสายหลักและคูคลองต่าง ๆ มีคุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพน้ำผิวดินประเภทที่ 4

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คุณภาพแหล่งน้ำธรรมชาติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีคุณภาพดีขึ้น

2. กรุงเทพมหานครมีการลดและควบคุมปริมาณมูลฝอยที่แหล่งกำเนิดและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการมูลฝอยตั้งแต่แหล่งกำเนิดจนถึงการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 ลดและควบคุมปริมาณมูลฝอยที่แหล่งกำเนิดและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่แหล่งกำเนิดจนถึงการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

3. กรุงเทพมหานครมีฝุ่นละอองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 ลดจำนวนยานพาหนะที่ปล่อยควันดำเกินมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 3.2 ปรับปรุงระบบการเก็บข้อมูลคุณภาพอากาศให้ครอบคลุมพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 3.3 กิจกรรมการก่อสร้างในกรุงเทพมหานครมีการควบคุมฝุ่น

4. กรุงเทพมหานครมีระดับเสียง ค่าเฉลี่ย 24 ชั่วโมง (Leq) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 4.1 กรุงเทพมหานครมีคุณภาพเสียงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 4.2 บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกกรุงเทพมหานคร

มิติที่ 1.2 ปลอดอาชญากรรมและยาเสพติด

เป้าหมาย

1. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เสริมสร้างความปลอดภัยเพื่อลดความล่อแหลมของสภาพแวดล้อมต่อการก่ออาชญากรรม

2. เด็กและเยาวชนไม่เสพยาเสพติด ผู้เสพติดทุกคนเข้าสู่ระบบการบำบัดรักษาและฟื้นฟูที่มีมาตรฐานและความเหมาะสม

เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังยาเสพติด

เป้าประสงค์ที่ 2.2 สร้างความภาคภูมิใจในตนเองและความเข้มแข็งทางจิตใจแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในการป้องกันการใช้ยาและสารเสพติด

เป้าประสงค์ที่ 2.3 บำบัดรักษาฟื้นฟู ติดตามดูแลผู้เสพผู้ติดยา/สารเสพติดให้สามารถกลับไปดำเนินชีวิตได้ตามปกติในสังคม

เป้าประสงค์ที่ 2.4 เพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยการ ประสาน และติดตามการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานครสภาพปัจจุบัน

มิติที่ 1.3 ปลอดอุบัติเหตุ

เป้าหมาย

1. ลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุจราจร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ปรับปรุงสภาพถนนและจุดเสี่ยงอันตราย

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ลดการกระทำผิดกฎจราจร

มิติที่ 1.4 ปลอดภัยพิบัติ

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครสามารถลดความเสี่ยงและฟื้นคืนจากภัยพิบัติ

เป้าประสงค์ที่ 1.1 กรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการรับมือกับอุทกภัยทั้งจากน้ำฝนน้ำหนุนและน้ำหลาก เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถด้านบุคลากรและเครื่องมือในการจัดการสาธารณภัยโดยเฉพาะอุทกภัย

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ฟื้นฟูสภาพป่าชายเลนให้มีความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ที่ 1.3 เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถด้านบุคลากรและเครื่องมือในการจัดการสาธารณภัย โดยเฉพาะอัคคีภัย

เป้าประสงค์ที่ 1.4 ลดความล่อแหลมและความเปราะบางของชุมชน

มิติที่ 1.5 ปลอดอุบัติเหตุจากสิ่งก่อสร้าง

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครมีความปลอดภัยต่อการใช้งานอาคารสาธารณะ ปลอดจากอุบัติภัยจากสิ่งปลูกสร้าง และมีโครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงปลอดภัย

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ลดจำนวนอุบัติภัยอันเกิดจากสิ่งก่อสร้างประเภทอาคาร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ลดจำนวนอุบัติภัยจากสิ่งก่อสร้างประเภทโครงสร้างพื้นฐาน

มิติที่ 1.6 ปลอดโรคคนเมือง อาหารปลอดภัย

เป้าหมาย

1. คนกรุงเทพฯ มีสุขภาวะทางกายและจิต มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ไม่มีภาวะเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และโรคจากการประกอบอาชีพ

เป้าประสงค์ที่ 1.1 คัดกรองและลดปัจจัยเสี่ยงเชิงพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ประชาชนสามารถดูแลและจัดการเกี่ยวกับสุขภาพตนเอง

เป้าประสงค์ที่ 1.3 ดูแลช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงที่พบภาวะซึมเศร้าเข้าสู่ระบบบริการ

เป้าประสงค์ที่ 1.4 สตรีในช่วงอายุ 30 – 70 ปี ได้รับการตรวจคัดกรองมะเร็งสตรี

เป้าประสงค์ที่ 1.5 สถานประกอบการที่มีความเสี่ยงสูงได้มาตรฐานด้านอาชีวอนามัย

เป้าประสงค์ที่ 1.6 หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีมาตรฐานอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.7 สนับสนุนภาคเอกชนและประชาชนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดโรค ปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 1.8 ส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 1.9 ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชนสภาพปัจจุบัน

2. โรคติดต่อที่สำคัญในเมืองได้รับการเฝ้าระวังและควบคุมไม่ให้ระบาดไปในวงกว้าง

*เป้าประสงค์ที่*ป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีรายใหม่ในกลุ่มเป้าหมายที่มีพฤติกรรมเสี่ยงสูงรวมทั้ง 2.1 กลุ่มเยาวชน

เป้าประสงค์ที่ 2.2 ค้นหาและรักษาผู้ป่วยวัณโรคให้หายขาด

เป้าประสงค์ที่ 2.3 พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายในการควบคุมพาหะนำโรคไข้เลือดออก

เป้าประสงค์ที่ 2.4 พัฒนาระบบกลไกการเฝ้าระวังและควบคุมโรคไข้เลือดออก

3. คนกรุงเทพฯ ทุกคนมีโอกาสได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เท่าเทียม มีคุณภาพและมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่ความเป็นเลิศทางการแพทย์

เป้าประสงค์ที่ 3.2 จัดบริการทางการแพทย์ให้ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 3.3 พัฒนาคุณภาพศูนย์บริการสาธารณสุขตามมาตรฐานศูนย์บริการสาธารณสุข (PHCA)

4. ประชาชนได้รับบริการช่วยเหลือฉุกเฉินเมื่อเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยขั้นวิกฤติ

เป้าประสงค์ที่ 4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงเพื่อช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน

5. กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีอาหารปลอดภัย ปราศจากเชื้อโรค และสารปนเปื้อน

เป้าประสงค์ที่ 5.1 ควบคุม กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการอาหาร เตรียม ประกอบปรุง และจำหน่ายอาหารถูกสุขลักษณะ

เป้าประสงค์ที่ 5.2 ผู้บริโภครู้จักพิทักษ์สิทธิคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ตนเอง

เป้าประสงค์ที่ 5.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลอาหารมีศักยภาพในการดำเนินงานด้านอาหารปลอดภัย

เป้าประสงค์ที่ 5.4 ควบคุมและตรวจเนื้อสัตว์ ณ โรงฆ่าสัตว์ที่กรุงเทพมหานครกำกับดูแล เพื่ออนุญาตให้นำเนื้อนั้นไปจำหน่ายได้ตามกฎหมาย

6. คนกรุงเทพฯ มีวิถีชีวิตแบบ Active Living Lifestyle

เป้าประสงค์ที่ 6.1 สนับสนุนให้คนกรุงเทพฯ มีความตื่นตัวและกระตือรือร้น

เป้าประสงค์ที่ 6.2 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์กีฬา ศูนย์เยาวชน ลานกีฬา

เป้าประสงค์ที่ 6.3 พัฒนาบริการและจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 6.4 ส่งเสริมการเล่นกีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่ออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มหานครสีเขียว สะดวกสบาย

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครสีเขียว สะดวกสบาย มีดังนี้

- เมืองกรุงเทพฯ มีภูมิทัศน์ถนน (Streetscape) น่าชม และให้ความสะดวกสบาย และเสริมคุณภาพชีวิตด้วยการย้ายสายไฟฟ้าและสายโทรศัพท์ ลงท่อร้อยสายใต้ดินอย่างน้อย 3 โครงการ
- เมืองกรุงเทพฯ
    - ต้องมีพื้นที่สีเขียว และแหล่งดูดซับมลพิษทางอากาศไม่น้อยกว่า 9 ตารางเมตรต่อประชากรหนึ่งคน
    - มีพื้นที่สีเขียวกระจายครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่
- พลเมืองกรุงเทพฯ
    - สามารถสัญจรด้วยทางเรือ จักรยานและทางเดินเท้าอย่างสะดวกและปลอดภัย
    - สามารถใช้ระบบขนส่งมวลชนที่กำหนดเวลาเดินทางได้ภายใน 10 นาที

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มหานครสีเขียว สะดวกสบาย ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 4 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 2.1 ภูมิทัศน์สวยงาม ไม่มีสายไฟฟ้า สายโทรศัพท์รกรุงรัง

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครจัดระเบียบเมือง ปรับปรุงทัศนียภาพของเมืองให้แลดูสะอาด ไม่มีสายไฟฟ้า สายโทรศัพท์รกรุงรัง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ตลาดหรือแผงค้าขายที่กีดขวางทางเท้า กีดขวางการจราจรและบดบังทัศนียภาพได้รับการจัดระเบียบได้ครบทุกกลุ่มเขต

เป้าประสงค์ที่ 1.2 นำระบบท่อร้อยสายระบบสาธารณูปโภคลงใต้ดิน

มิติที่ 2.2 พื้นที่สวนสาธารณะ พื้นที่สีเขียวกระจายทั่วทุกพื้นที่

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครเป็นมหานครที่ร่มรื่นด้วยพรรณไม้ มีพื้นที่สีเขียวเพื่อการพักผ่อนเพียงพอตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาพื้นที่สีเขียวสำหรับพักผ่อนหย่อนใจและสร้างความร่มรื่นเพิ่มขึ้นกระจายทั่วในพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 1.2 อนุรักษ์ ฟื้นฟูและรักษาพื้นที่สีเขียวเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีของกรุงเทพมหานคร

มิติที่ 2.3 ระบบขนส่งมวลชนทั่วถึง สะดวกประหยัด การจราจรคล่องตัว และมีทางเลือก

เป้าหมาย

1. ประชาชนเข้าถึงระบบขนส่งสาธารณะ มีทางเลือกในการเดินทางไม่ต้องพึ่งพารถส่วนบุคคล

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ขยายระบบขนส่งมวลชนให้ครอบคลุมพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 1.2 เพิ่มเส้นทางจักรยานให้มีความสะดวกและทั่วถึง

เป้าประสงค์ที่ 1.3 ส่งเสริมการเดินทางทางน้ำ

2. การจราจรมีความคล่องตัวไม่แออัด

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพิ่มประสิทธิภาพโครงข่ายถนนในกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 เพิ่มประสิทธิภาพระบบควบคุมการจราจร

มิติที่ 2.4 การใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพและพลังงานทางเลือก

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครเป็นที่เมืองประหยัดพลังงาน ใช้พลังงานสะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ลดการใช้พลังงานของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ประชาชนมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครสำหรับทุกคน มีดังนี้

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส จะต้องได้รับสวัสดิการสังคม สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน และสามารถอยู่ได้ด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ และแรงงานนอกระบบ จะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการประกอบอาชีพ
- พลเมืองกรุงเทพฯ จะมีจำนวนเขตพื้นที่ มีโรงเรียนสังกัด กทม. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกระดับชั้น และมีการใช้หลักสูตรท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร
- พลเมืองกรุงเทพฯ ทุกครัวเรือน สามารถสืบทอดวัฒนธรรม และเรียนรู้วิถีชีวิตอันเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มตนเอง เคารพในความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มต่าง ๆ เป็นอันดับหนึ่งของเมืองหลวงของเอเชีย

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มหานครสำหรับทุกคน ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 4 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 3.1 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างครบวงจร

เป้าหมาย

1. ผู้สูงอายุและผู้พิการสามารถใช้ชีวิตได้สะดวก

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ผู้สูงอายุและผู้พิการสามารถใช้ชีวิตได้สะดวก

2. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารภดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี

3. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลสุขภาพอย่างครบวงจรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาคลินิกผู้สูงอายุคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริการช่องทางด่วนให้กับผู้สูงอายุ (Fast Track)

มิติที่ 3.2 เมืองแห่งโอกาสทางเศรษฐกิจ

1. ผู้ที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบเข้าถึงสวัสดิการและแหล่งเงินทุนอย่างเท่าเทียม

เป้าประสงค์ที่ 1.1 แรงงานนอกระบบทราบสิทธิทางสวัสดิการสังคมและแหล่งเงินกู้

เป้าประสงค์ที่ 1.2 สถานประกอบการขนาดเล็กมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น

2. คนกรุงเทพฯ มีโอกาสได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัด

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ศูนย์ฝึกอาชีพ และการจัดฝึกอาชีพสัญจรเพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างอาชีพอย่างแท้จริง

มิติที่ 3.3 การศึกษาสำหรับทุกคน

เป้าหมาย

1. การกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เด็กที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครทุกคนจะต้องได้รับการศึกษาตามความต้องการ

เป้าประสงค์ที่ 1.2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกแห่งสามารถให้บริการการศึกษา สำหรับผู้เรียนในกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ

2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2.1 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักจากการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐานมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์ที่ 2.2 คืนครูสู่ห้องเรียน

เป้าประสงค์ที่ 2.3 ผู้เรียนมีชั่วโมงเข้าเรียนครบตามโครงสร้างเวลาเรียนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

3. ประชาชนมีโอกาสศึกษาตลอดชีวิต

เป้าประสงค์ที่ 3.1 ศึกษาและพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนแต่ละช่วงวัยและกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 3.2 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่มีประสิทธิภาพในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 3.3 พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

เป้าประสงค์ที่ 3.4 พัฒนาเครือข่ายและกลไกการใช้ประโยชน์การเรียนรู้ตามอัธยาศัยแก่ประชาชนกลุ่มและช่วงวัยต่าง ๆ

มิติที่ 3.4 สังคมพหุวัฒนธรรม

เป้าหมาย

1. คนกรุงเทพฯ ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขและปรองดอง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 สร้างเนื้อหาความรู้ด้านพหุวัฒนธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรมในสถานศึกษาและชุมชนในพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 1.3 กรุงเทพมหานครผ่านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ทางเลือกพัฒนากลไกและเครือข่ายการขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.4 รณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจด้านพหุวัฒนธรรมแก่ประชาชนในพื้นที่โดยใช้ช่องทางสื่อที่หลากหลายของกรุงเทพมหานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มหานครกะทัดรัด

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครกะทัดรัด มีดังนี้

- การออกแบบเมือง 4 มิติ โดยใช้พื้นที่ทางดิ่งเป็นมิติที่ 3 และเวลาเป็นมิติที่ 4 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการใช้ประโยชน์จากที่ว่างในอากาศ ผสมกับการใช้บริการสาธารณูปการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมง
- พลเมืองกรุงเทพฯ สามารถเดินทางจากที่พักอาศัย ถึงที่ทำงานในระยะทางไม่เกิน 5 กิโลเมตรและใช้เวลาไม่เกิน 30 นาที และเมืองกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีเมืองเครือข่ายที่มีองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาครบครันไม่น้อยกว่า 20 เมือง และสามารถรองรับประชากรได้ 15 ล้านคน

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มหานครกะทัดรัด ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 1 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 4.1 กรุงเทพมหานครเติบโตอย่างเป็นระเบียบตามผังเมืองรวม

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครชั้นในและชั้นกลาง มีการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ส่งเสริมการขยายตัวในการใช้ประโยชน์ที่ดินเต็มประสิทธิภาพตามผังเมืองรวมและเพิ่มความหนาแน่นประชากรในเขตเมืองชั้นในและเขตเมืองชั้นกลาง

2. ศูนย์ชุมชนย่อยในเมืองชั้นนอกเติบโตตามผังเมืองรวมอย่างเต็มศักยภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2.1 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ดินในศูนย์ชุมชนย่อยของเขตเมืองชั้นนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 มหานครประชาธิปไตย

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครประชาธิปไตย มีดังนี้

- มหานครกรุงเทพฯ มีองค์การบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภค มหานคร เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษ (Functional decentralization)
- กทม. มีสภาประชาชนกรุงเทพมหานคร และสภาประชาชนระดับเขต (เวทีริเริ่มนโยบายรับฟังความเห็น และตรวจสอบการทำงานของ กทม.) / กทม. ใช้ระบบงบประมาณแบบมีส่วนร่วม

- กรุงเทพฯ
  - จัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นระดับล่าง (เทศบาลนคร)
  - ได้รับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ครอบคลุมภารกิจการบริหารมหานครครบถ้วน
- ประชาชนมีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตข้าราชการ และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของ กทม.
- เครือข่ายพลเมืองกรุงเทพฯ ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าวิสัยทัศน์ กรุงเทพฯ พ.ศ. 2575

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 มหานครประชาธิปไตย ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 5 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 5.1 มหานครกรุงเทพแบบบูรณาการ

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครมีองค์การบริหารจัดการระบบสาธารณูปโภคมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้รองรับการพัฒนาเมืองมหานคร

มิติที่ 5.2 เมืองธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและตรวจสอบการทำงานของกรุงเทพมหานคร โดยการใช้ระบบงบประมาณแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ที่ 1.1 รับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่าน “สภาประชาชนกรุงเทพมหานคร”

มิติที่ 5.3 กระจายอำนาจสู่ประชาชน

เป้าหมาย

1. ลดบทบาทส่วนกลางลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำเท่าที่จำเป็น และให้อำนาจในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ 1.1 จัดตั้งเทศบาลนครในกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.2 เพิ่มอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในการทำกิจการสาธารณะ

มิติที่ 5.4 การเมืองสีขาว

เป้าหมาย

1. ประชาชนมีความเชื่อมั่นในข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ประชาชนมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

มิติที่ 5.5 พลเมืองกรุงเทพฯ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

เป้าหมาย

1. ประชาชนจะร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และผลักดันให้นำวิสัยทัศน์กรุงเทพฯ พ.ศ. 2575 ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จจริงจัง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าวิสัยทัศน์กรุงเทพฯ พ.ศ. 2575

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ มีดังนี้

- เมืองกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางด้านการค้า การลงทุน เศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม และศูนย์การประชุม อยู่ใน 5 อันดับแรกของเมืองหลวงของเอเชีย โดยการเปลี่ยนผ่านจากการเป็นอุตสาหกรรมเมืองดั้งเดิม พึ่งพาแรงงานราคาถูกไปสู่มหานครที่มีฐานเศรษฐกิจภาคบริการที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจสูงขึ้น
- กรุงเทพมหานครจะก้าวขึ้นสู่อันดับ 1 ใน 20 ของตลาดทุนโลก เพื่อรองรับธุรกิจด้านตลาดเงินตลาดทุนอย่างเพียงพอและได้มาตรฐานโลก
- เมืองกรุงเทพฯ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วโลกมาสู่เมืองกรุงเทพฯ สู่จังหวัดต่าง ๆ ของไทย และสู่เมืองอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนและเอเชีย และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถทำรายได้ให้กับชาวกรุงเทพฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์รวมของกรุงเทพมหานคร
- กรุงเทพมหานครจะเป็น 1 ใน 3 ของเมืองในภูมิภาคอาเซียนที่เป็นเมืองนวัตกรรม – วัฒนธรรมหรือ Bangkok Cultural Innovation โดยอิงมรดกทางวัฒนธรรมไทย นวัตกรรมด้านศิลปะการแสดง และนวัตกรรมด้านการออกแบบและสร้างสรรค์
- กรุงเทพมหานครจะเป็นเมืองจัดประชุม นิทรรศการ ในอันดับแรกของภูมิภาคอาเซียน

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 มหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้ ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 6.1 เมืองแห่งโอกาสทางธุรกิจและการลงทุน

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

เป้าประสงค์ที่ 1.1 สนับสนุนการประกอบธุรกิจ และพัฒนาผลิตผลการเกษตร

มิติที่ 6.2 เมืองแห่งนักท่องเที่ยวระดับโลก

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่น่าท่องเที่ยวระดับโลก

เป้าประสงค์ที่ 1.1 นักท่องเที่ยวมีความมั่นใจด้านความปลอดภัยในการเดินทางท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ที่ 1.2 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวกลุ่มคนพิการและผู้สูงอายุ เพิ่มกลุ่มเป้าหมายทางการตลาดคนพิการและผู้สูงอายุชาวต่างชาติ

เป้าประสงค์ที่ 1.3 กรุงเทพมหานครมีมาตรฐานด้านการบริการข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวในระดับสากล สามารถแข่งขันกับเมืองท่องเที่ยวชั้นนำในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียได้อย่างภาคภูมิ

เป้าประสงค์ที่ 1.4 กรุงเทพมหานครมีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีเอกลักษณ์และเป็นจุดขายทางการท่องเที่ยวเป็นของตนเอง

เป้าประสงค์ที่ 1.5 แหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรการท่องเที่ยวในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครได้รับการส่งเสริมพัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟู ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 1.6 การส่งเสริมประชาสัมพันธ์องค์กร (Corporate Branding) และการส่งเสริมการตลาดของกรุงเทพมหานครมีนโยบายหรือทิศทางที่ชัดเจนในแต่ละปี มีจุดขายทางการตลาด

เป้าประสงค์ที่ 1.7 บุคลากรด้านการท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานครทั้งภายในและนอกหน่วยงานกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจตามขอบเขตงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.8 กองการท่องเที่ยวมีศักยภาพในการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นองค์กรที่เป็นที่รู้จักของสาธารณชนด้านการท่องเที่ยวของกรุงเทพมหานครในวงกว้าง

มิติที่ 6.3 เมืองแห่งการจัดประชุม นิทรรศการ และจัดงานนานาชาติ

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหาครเป็นเมืองแห่งการจัดประชุมและนิทรรศการในอันดับแรกของภูมิภาคอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการจัดประชุมนิทรรศการการแสดงสินค้า และการท่องเที่ยวเพื่อสร้างแรงบันดาลใจหรือการให้รางวัลแก่พนักงาน (MICE)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ

เป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2575 การบริหารจัดการ มีดังนี้

- กรุงเทพมหานครมีการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารเป็นระบบสองชั้น และปรับบทบาท อำนาจ หน้าที่รองรับความเป็นอิสระและให้อำนาจการบริหารจัดการ ตลอดรวมถึงการบริการสาธารณะ เพื่อแก้ปัญหาการเจริญเติบโตของเมืองมหานคร
- การประเมินแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (แผนยุทธศาสตร์) มีมาตรฐานและมีรายงานผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งมีการใช้ข้อมูลจากการประเมินในการปรับปรุงกลยุทธ์
- กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดี และคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพ
- กรุงเทพมหานครมีระบบการบริหารทางการคลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการในด้านการคลังและงบประมาณแบบองค์รวม และเป็นไปในเชิงรุก เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนา โดยคำนึงถึง การรักษาวินัยทางการเงินการคลัง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และธรรมาภิบาลทางการคลัง
- กรุงเทพมหานครมีระบบสารสนเทศ เพื่อให้บริการที่ทันสมัยและถูกต้องแก่ประชาชน เพิ่มความสะดวกในการติดต่อแก่ประชาชน และลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงาน

โดยเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ของแผนการพัฒนาฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ทั้ง 5 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 7.1 กฎหมาย

เป้าหมาย

1. ระบบกฎหมายที่รองรับความเป็นอิสระและให้อำนาจในการบริหารจัดการและจัดบริการสาธารณะตามที่ประชาชนคาดหวัง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 กรุงเทพมหานครมีกฎหมายระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครใหม่ที่ปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ใหม่

เป้าประสงค์ที่ 1.2 ปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานด้านกฎหมายให้สามารถทำหน้าที่ให้บริการทางกฎหมายแก่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครและหน่วยงานกรุงเทพมหานครได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

มิติที่ 7.2 การบริหารแผนและประเมินผล

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครมีระบบการติดตามและรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี

เป้าประสงค์ที่ 1.1 พัฒนาระบบการติดตามและรายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี

เป้าประสงค์ที่ 1.2 หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี

มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

1. บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

2. กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

เป้าประสงค์ที่.1 1 ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่.1 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่.1 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 7.4 การคลังและงบประมาณ

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครมีการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังและการงบประมาณ ที่เป็นมาตรฐานสากลและเกื้อหนุนต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครในระยะยาว

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

เป้าประสงค์ที่ 1.2 นำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้ภายในปีงบประมาณ 2565

เป้าประสงค์ที่ 1.3 กรุงเทพมหานครสามารถรักษาวินัยทางการเงินการคลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เป้าประสงค์ที่ 1.4 ปรับปรุงมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบ ควบคุมภายในให้ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

เป้าประสงค์ที่ 1.5 กรุงเทพมหานครมีนโยบายทางการคลังที่ชัดเจน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง

มิติที่ 7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย

1. กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย (SMART SERVICE) เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจดิจิตอล (Digital Economy) และมีการบริหารจัดการเมือง (กรุงเทพมหานคร) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (SMART CITY)

เป้าประสงค์ที่ 1.1 มีระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์สำหรับให้บริการประชาชน และ/หรือ มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการให้บริการประชาชนระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ/หรือภาคเอกชน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานภายในกรุงเทพมหานครและสนับสนุนการบริหารงานและตัดสินใจสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์ที่ 1.3 โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบริการประชาชน และการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร

เป้าประสงค์ที่ 1.4 มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด

2.5.2 จังหวัดสมุทรปราการ

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัด และขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค ตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวน

วิสัยทัศน์: เมืองอุตสาหกรรมสะอาด ปลอดภัย น่าอยู่

พันธกิจ:

1. ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมสะอาดที่อยู่กับชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
2. เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยให้สังคมน่าอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการด้าน Logistic เชื่อมโยงSupply Chain ในระบบเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การบริการและการท่องเที่ยว
4. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
5. ส่งเสริมเครือข่ายอนุรักษ์ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลกับการพัฒนาเมือง
6. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ไม่ก่อมลพิษและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (GAP)
7. ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริการประชาชน และการบริหารราชการแผ่นดินด้วยระบบธรรมาภิบาล

เป้าหมายการพัฒนา:

1. พัฒนาภาคอุตสาหกรรมภาคการผลิตและเกษตรกรรมแบบครบวงจรให้มีศักยภาพและปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม โดยการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์
2. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี โดยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง ได้รับบริการทางการ แพทย์ที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งมีระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่เพียงพอ
3. ระบบสาธารณูปโภคที่รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจการค้า การลงทุนและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เช่น ถนนสายหลัก สายรองระบบขนส่งทางราง ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาครอบคลุมทุกพื้นที่
4. มีรายได้จากกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งวิถีชีวิตชุมชน และกิจกรรมสันนทนาการที่มีความหลากหลาย แหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน เพื่อเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว เพิ่มค่าใช้จ่ายต่อหัว และการกลับมาเที่ยวซ้ำ

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวน (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1:	ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในภูมิภาคเขตเศรษฐกิจอาเซียน และประเทศคู่เจรจาการค้ากับเขตเศรษฐกิจอาเซียน โดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประเด็นการพัฒนาที่ 2:	พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนาศิลปวัฒนธรรม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง
ประเด็นการพัฒนาที่ 3:	ส่งเสริมระบบ Logistics เชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจอาเซียน และประเทศคู่เจรจาการค้ากับเขตเศรษฐกิจอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
ประเด็นการพัฒนาที่ 4:	ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว
ประเด็นการพัฒนาที่ 5:	เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ที่มา: สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในภูมิภาคเขตเศรษฐกิจอาเซียน และประเทศคู่เจรจาการค้ากับเขตเศรษฐกิจอาเซียน โดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ภาคอุตสาหกรรมมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้นภายใต้การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมเกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. ชุมชนและแหล่งทรัพยากรธรรมชาติได้รับการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมที่ผ่านการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 1 – 5 ที่ใบรับรองยังไม่หมดอายุ
2. จำนวนโรงงานที่ได้รับการส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต
3. การยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ จ.สมุทรปราการ (ระดับที่ 1 – 5)
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเกษตรกรที่ได้รับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรปลอดภัย (GAP)
5. จำนวนเกษตรกรเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มมูลค่าด้วยนวัตกรรมเชิงพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา

6. ร้อยละที่ลดลงของปริมาณขยะมูลฝอยสะสมในพื้นที่

7. ร้อยละของประชาชนที่อยู่อาศัยรอบกองขยะหรือพื้นที่เสี่ยงได้รับการเฝ้าระวังและดูแลด้านสุขภาพ

8. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของแหล่งน้ำได้รับการพัฒนา ปรับปรุงและฟื้นฟูเพื่อเพิ่มปริมาณน้ำต้นทุน

9. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้ามาเป็นสมาชิกอาสาสมัครเครือข่ายเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ทสม.)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. สร้างเสริมจิตสำนึกผู้ประกอบการให้รักษาดุลยภาพสภาพแวดล้อม รวมทั้งการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. สนับสนุนการป้องกันปัญหามลพิษโดยใช้เทคโนโลยีสะอาด (Clean Technology) และนำของเสียกลับมาใช้ใหม่ตามหลักการ 3 R's (Reuse Reduce Recycle) เพื่อลดต้นทุน

3. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตได้อย่างยั่งยืน

4. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

5. ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้การรับรองมาตรฐาน (GAP)

6. ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกษตรกรมีทักษะที่เหมาะสม สามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

7. ส่งเสริมการบริหารจัดการในพื้นที่เขตเกษตรเศรษฐกิจ (Zoning) โดยเพิ่มศักยภาพด้านพืช ประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งทะเล

8. ส่งเสริมการสร้างแบรนด์สินค้าเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่และการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐาน

9. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมเชิงพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา

10. ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยตาม Roadmap และการแปรรูปขยะมูลฝอยเป็นพลังงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่

11. เฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง โดยการประเมินสุขภาพของประชาชนและการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการป้องกันตนเอง

12. เร่งบูรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลักไม่ให้เสื่อมโทรมมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

13. สร้างเสริมระบบการป้องกันกัดเซาะชายฝั่ง และการเฝ้าระวังภัยพิบัติทางธรรมชาติ เพื่อป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการพังทลายของดิน

14. สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายการเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ โดยสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนาศิลปวัฒนธรรม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึงมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในสังคม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด
2. ร้อยละที่ลดลงของจำนวนการว่างงาน
3. จำนวนผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. ร้อยละของผู้ประกอบการได้รับการคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญา
5. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน
6. ร้อยละ/จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบเกณฑ์วัดของกระทรวงมหาดไทยเพิ่มขึ้น
7. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของถนนสายหลักและสายรองที่ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม
8. ร้อยละที่ลดลงของประชาชนที่เสียชีวิตจากโรคติดต่อ
9. ร้อยละของนักเรียนทุกกลุ่มการศึกษามีมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net’ N-net, V-net, T-net) เพิ่มขึ้นจากการปีการศึกษาที่ผ่านมา ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของค่าเฉลี่ยคะแนน
10. สัดส่วนการศึกษาสายอาชีวะต่อสายสามัญเพิ่มขึ้น
11. ผู้เรียนทุกกลุ่มการศึกษามีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษ ที่ 21 (3Rs 8Rs)
12. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP
13. จำนวนชุมชนรอบโรงงานเป้าหมายที่มีรายได้เพิ่มขึ้น จากการสนับสนุนของโรงงานในแหล่งชุมชน

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทักษะด้านฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับรายได้ และสร้างโอกาสในการมีงานทำของประชาชน
2. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านการผลิตและการค้าพร้อมกับการเสริมสร้างการรวมกลุ่มทางธุรกิจเพื่อให้เกิดความแข็งแกร่ง
3. ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน/หมู่บ้านมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการให้บริการทางการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนสถาน ศิลปะและวัฒนธรรม
5. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถรองรับการแข่งขันของประเทศโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. ส่งเสริมกระบวนการผลิตและการตลาดสินค้า OTOP ให้ได้มาตรฐานสากล และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค
7. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนรอบโรงงานโดยใช้โรงงานเป็นกลไกในการสนับสนุน

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ส่งเสริมระบบ Logistics เชื่อมโยงเขตเศรษฐกิจอาเซียน และประเทศคู่เจรจาการค้ากับเขตเศรษฐกิจอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพิ่มขีดความสามารถโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทุกรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานของระบบโลจิสติกส์และชุมชน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของถนนสายหลัก/สายรอง และสะพานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง/ซ่อมแซม
2. ร้อยละที่ลดลงของอุบัติเหตุด้านการจราจรในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของปริมาณผู้ใช้บริการระบบขนส่งมวลชน

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาและปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนสายหลัก/สายรอง สะพาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการจราจรเพื่อให้ประชาชนสามารถสัญจรและขนส่งสินค้าได้โดยสะดวก
2. ก่อสร้างและขยายช่องจราจรถนนสายหลักและสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวก และเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งทุกรูปแบบ
3. รณรงค์ และบังคับใช้กฎหมายกับผู้ใช้รถใช้ถนน เพื่อเสริมสร้างวินัยการจราจรและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการจราจร
4. สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เฉพาะบริเวณโดยรอบสถานีรถไฟฟ้าขนส่งระบบรางและพัฒนาที่ดินให้เกิดความคุ้มค่า เหมาะสมตามศักยภาพของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และมีความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยวตามมาตรฐานสากล รวมทั้งสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน/สัมมาชีพ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางสายหลัก และสายรองให้ได้มาตรฐานสามารถเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว เชิงประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม

4. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเครือข่ายทางธุรกิจของผู้ประกอบการให้ความเข้มแข็ง

5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

6. ส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบ One Day Trip

7. พัฒนาทักษะในการผลิตและจำหน่ายสินค้าของชุมชน รวมทั้งเชื่อมโยงสินค้าทางการเกษตรผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) เข้าสู่ภาคธุรกิจบริการท่องเที่ยว

8. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งจัดหาช่องทางการจำหน่ายให้สอดรับกับความต้องการของผู้บริโภค

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง พร้อมทั้งพัฒนาวิถีชีวิตประชาธิปไตยแก่ประชาชน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินจากภัยคุกคามความมั่นคงรูปแบบใหม่ รวมทั้งมีความสามัคคีโดยมีส่วนรวมบนวิถีทางประชาธิปไตย

2. ประชาชนมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาสาธารณภัย และภัยพิบัติทุกรูปแบบ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของหมู่บ้าน/ชุมชนที่เข้ามาเป็นเครือข่ายการเฝ้าระวังภัยคุกคามด้านความมั่นคง

2. ร้อยละที่ลดลงของหมู่บ้าน/ชุมชนแพร่ระบาดยาเสพติดรุนแรง

3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของศูนย์ประสานงานอาสาสมัครประชาธิปไตยหมู่บ้าน

5. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามด้านต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. สร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านภัยคุกคามการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง เพื่อป้องกันและเตรียมการแก้ไขปัญหาของภาคประชาชน

2. สร้างความตระหนักแก่ประชาชนในการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตยในการสร้างความสมานฉันท์และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

3. ส่งเสริมให้สื่อสารมวลชนเข้ามามีบทบาท ในการปฏิบัติการข่าวสารสนับสนุนการดำเนินการเพื่อต่อต้านภัยคุกคามและเป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหายาเสพติดของภาคประชาชนและชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสกัดกั้น และปราบปรามการค้ายาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน

5. ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน

6. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการข่าวด้านความมั่นคง ด้วยการบูรณาการทุกภาคส่วนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

7. ส่งเสริมให้ภาครัฐ และเอกชนสามารถบริหารจัดการภัยในเชิงรุก ทั้งการแจ้งเตือนภัย การป้องกันภัย การระงับภัย การบรรเทาภัยและการฟื้นฟูผลที่เกิดขึ้น

8. สร้างเสริมองค์ความรู้ในการป้องกันและรับมือสาธารณภัย ภัยพิบัติ และโรคอุบัติใหม่

2.5.3 จังหวัดเชียงใหม่

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวนรอบปี พ.ศ. 2563 เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัด และขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค ตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวนรอบปี พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์: "นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง" (City of Life and Prosperity)
(เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

พันธกิจ:

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งเกษตรปลอดภัย
4. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค
5. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ
6. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

เป้าหมายการพัฒนา:

1. เศรษฐกิจสมดุล และขยายตัวอย่างต่อเนื่อง
2. สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูและคงอยู่อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1:	ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น
ประเด็นการพัฒนาที่ 2:	ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล
ประเด็นการพัฒนาที่ 3:	เสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
ประเด็นการพัฒนาที่ 4:	ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
ประเด็นการพัฒนาที่ 5:	เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

ที่มา: สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวนรอบปี พ.ศ. 2563 ฉบับปรับปรุง สิงหาคม 2562**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านการท่องเที่ยว สินค้า และบริการ
2. เพื่อสร้างการเชื่อมโยงของธุรกิจการท่องเที่ยวสู่ชุมชนและท้องถิ่น

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดเพิ่มขึ้น
2. จำนวนแหล่งท่องเที่ยว/สถานบริการด้านการท่องเที่ยวที่ได้การรับรองคุณภาพ HA / (แห่ง) เพิ่มขึ้น
3. อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของคนครัวเรือนในจังหวัดเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว สินค้า และบริการ
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่นเชื่อมโยงสู่ระดับสากล
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
4. ส่งเสริมยกระดับมาตรฐานและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวบนฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
5. ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์ และการตลาดทางการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
2. สร้างรายได้จากการจำหน่ายสินค้าและบริการในตลาดที่เหมาะสม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น
2. รายได้จากการจำหน่ายสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
3. รายได้จากการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ
2. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตและการประกอบธุรกิจ
4. ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่มวัย
2. การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง
2. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ลดลง
3. คนอายุ 15 – 60 ปี เต็ม มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
4. อัตราการว่างงานลดลง

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ
3. ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชารัฐ
4. เสริมสร้างความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร
6. ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สมบูรณ์โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสร้างระบบการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างมีส่วนร่วมในรูปแบบของเครือข่าย
2. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียว
4. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียและพลังงาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. พื้นที่ป่าอนุรักษ์เพิ่มขึ้น
2. จำนวนวันที่มีคุณภาพอากาศเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ลดลง
3. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดเพิ่มขึ้น
4. สัดส่วนขยะมูลฝอย/ของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยประโยชน์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น และพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ
3. ส่งเสริมความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน ลดข้อขัดแย้ง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบเครือข่าย
4. พัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย และความสงบสุข ของประชาชน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ชุมชนเข้มแข็ง สังคมเมืองปลอดภัยและสงบสุข
2. พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง สงบสุข

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. สัดส่วนคดีอาชญากรรม (ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ) ลดลง
2. สัดส่วนคดีอาชญากรรม (ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์) ลดลง
3. อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุการจราจรทางบกลดลง
4. ร้อยละของพื้นที่ความเสี่ยงสูงต่อการเกิดสาธารณภัย ลดลงร้อยละ 3
5. ร้อยละของคดียาเสพติดรายสำคัญ (ฐานข้อหาผลิตจำหน่าย และครอบครองเพื่อจำหน่าย) เปรียบเทียบกับคดีที่จับกุมทั้งหมดลดลง
6. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีปัญหายาเสพติด ลดลงร้อยละ 5
7. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคดีการจับกุมการกระทาความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดที่เกี่ยวเนื่อง ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ
2. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน
3. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ
4. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.5.4 จังหวัดนครราชสีมา

แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัด และขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค ตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

วิสัยทัศน์: ศูนย์กลางโครงข่ายคมนาคมและการท่องเที่ยวของภูมิภาค
นวัตกรรมการเกษตรและอุตสาหกรรม สังคมคุณภาพสูง

พันธกิจ:

1. เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม การเกษตร การท่องเที่ยว Logistics และพลังงานสะอาดในภูมิภาค
2. เป็นศูนย์กลางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณสุขที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
3. เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. เป็นศูนย์กลางในการป้องกันภัยคุกคาม และเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ
5. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนา:

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของจังหวัด
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และมีอุทยานธรณีโคราชที่มุ่งสู่อุทยานธรณีโลก
4. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม และปกป้องสถาบันหลักของชาติ
5. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทุกด้าน

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: สร้างเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงต่อโครงข่ายคมนาคมแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจ
ประเด็นการพัฒนาที่ 2: ยกระดับการท่องเที่ยว ที่หลากหลายเชื่อมต่อภาคและภูมิภาค
ประเด็นการพัฒนาที่ 3: พัฒนานวัตกรรมการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
ประเด็นการพัฒนาที่ 4: เสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาคน และชุมชนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นการพัฒนาที่ 5: ยกระดับบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลและยั่งยืน
ประเด็นการพัฒนาที่ 6: ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐรองรับการพัฒนาเมืองและสังคมคุณภาพสูง (SMART City/ MICE City/Art City/Safe City)

ที่มา: สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 สร้างเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงต่อโครงข่ายคมนาคมแห่งอนาคต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจ
2. เพื่อขยายอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและกระจายรายได้ให้จังหวัด
3. เพื่อเพิ่มศักยภาพการคมนาคมการขนส่งกระจายสินค้า และพัฒนาการเชื่อมต่อกับการเดินทางต่อเนื่องหลายรูปแบบ
4. เพื่อพัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคมรองเชื่อมโยงกับโครงข่ายคมนาคมหลักต่อเชื่อมกับภาคและภูมิภาค

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละรายได้เฉลี่ยของประชากรในจังหวัดเพิ่มขึ้น
2. ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น
3. อัตราค่าขนส่งและกระจายสินค้าลดลง (ร้อยละ)
4. เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางบนระบบทาง (หน่วย: นาที)
5. คะแนนคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานทางถนนของประเทศไทย โดย World Economic Forum (หน่วย: คะแนน (1-7))

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. เสริมสร้างและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพและด้านดิจิทัล ยกระดับขีดความสามารถการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจที่เกี่ยวเนื่อง
2. จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษนครราชสีมา เพิ่มศักยภาพ ยกระดับและกระจายรายได้ให้จังหวัด
3. พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคมรองเชื่อมโยงกับโครงข่ายคมนาคมหลักต่อเชื่อมกับภาคและภูมิภาค เช่น EEC, GMS เป็นต้น
4. จัดตั้งท่าเรือบกนครราชสีมา (KORAT Dry Port) และศูนย์กระจายสินค้า (ICD)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ยกระดับการท่องเที่ยว ที่หลากหลายเชื่อมต่อภาคและภูมิภาค

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว
2. เพื่อขยายอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5
2. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5
3. ได้รับการประกาศเป็นเมืองมรดกยูเนสโก

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต Geopark ให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงกับ Geopark ของภาคและของภูมิภาคอาเซียน

2. สร้างเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ภาวะแวดล้อม ดิจิทัล ที่สนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่มาจากความโดดเด่นในแต่ละพื้นที่ ทั้งแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ชุมชน เกษตร อุตสาหกรรม ศิลปะ กีฬา (Sport City) อาหาร สร้างความเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของจังหวัด

3. พัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ภาคเอกชน และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

4. สร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และการตลาดด้านการท่องเที่ยว

5. เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือท่องเที่ยวฉันท์เมืองพี่เมืองน้องกับประเทศในภูมิภาค

6. ยกระดับการจัดงานท่องเที่ยวของจังหวัดบนความหลากหลายและครบวงจร

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนานวัตกรรมการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อมุ่งสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจเชิงคุณภาพ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. เพื่อต่อยอดผลิตทางการเกษตรและของเสียไปสู่ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ และผลิตภัณฑ์แปรรูปมูลค่าสูง

3. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่สู่ประตูระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NEEC)

4. เพื่อยกระดับเครือข่ายพันธมิตรต่างประเทศ BCG ของจังหวัดนครราชสีมา (BCG Korat Global Network)

5. เพื่อส่งเสริมและยกระดับวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ด้านการเกษตร อาหาร และอุตสาหกรรม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ภายในระยะเวลา 5 ปี

2. ความมั่นคงทางเกษตรและอาหารของจังหวัดนครราชสีมาติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศภายในระยะเวลา 5 ปี

3. ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านเกษตร อาหารปลอดภัย และผลิตภัณฑ์แปรรูป ไม่น้อยกว่า 1,000 คนต่อปี

4. จำนวนครัวเรือนได้รับการส่งเสริมอาชีพในพื้นที่เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 1,000 ครัวเรือนต่อปี

5. เครือข่ายพันธมิตรต่างประเทศ BCG ของจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ประเทศจีน ลาว พม่า เขมร และเวียดนาม เพื่อส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปท้องถิ่น

6. มูลค่าเพิ่มของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัย เพื่อการบริโภคและส่งออก

2. ผลักดันและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ลดผลกระทบสู่ภายนอก ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่มผู้ประกอบการ หน่วยงาน และชุมชน

3. พัฒนาส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรมูลค่าสูง สร้างนวัตกรรม แบรนด์จากพื้นที่ เช่น ข้าวหอมมะลิทุ่มสัมฤทธิ์ (GI) เลี้ยงโคเนื้อ (โคราช วากิว) ไม้ผล พืชเศรษฐกิจทางเลือก ศูนย์กลางเกษตร - อุตสาหกรรมไหมครบวงจร สินค้าเกษตรอินทรีย์

4. ผลักดันระบบบริหารจัดการน้ำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

5. ส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตร และการยกระดับวิสาหกิจเพื่อสังคม ให้เกษตรและชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาคน และชุมชนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ
2. เพื่อพัฒนาโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม
3. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม
4. เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม
5. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ
6. เพื่อเป็นศูนย์บริหารจัดการเครือข่ายการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทุกมิติ
7. เพื่อเสริมสร้างความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชากร ที่อยู่ใต้เส้นความยากจน
2. สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ (Gini Coefficient)
3. ร้อยละผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน
4. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม (ครั้ง)
5. อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร (แพทย์/คน) (ปี 2560 แพทย์ 1,126 คน ประชากร 2,639,266 คน)
6 .ประชาชนนักศึกษาและบุคลากรด้านดิจิทัลได้รับความรู้และประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล (คน)
7. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากรไทยอายุ 15 - 59 ปี (ปี)
8. ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.3 (คะแนน)
9. จำนวนตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ (ตำบล)
10. จำนวนตำบลที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาทุกมิติ (ตำบล)
11. สร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง (ตำบล)
12. สร้างการมีส่วนร่วม (ตำบล)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนของพื้นที่โคราชและของประเทศ การออกแบบและการวิจัยในการศึกษาที่มีนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2. สร้างเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวเนื่อง ผู้ประกอบการเอกชน ชุมชนและผู้สูงอายุ ซึ่งสร้างสังคมสูงวัยที่เข้มแข็งและมีคุณค่า

3. พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนและภาคีเครือข่ายรวมทั้งภาคประชาสังคม ในการดูแลสุขภาพ สาธารณะกิจชุมชน

4. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต ทุกช่วงวัย ผู้ที่ด้อยโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งสู่สังคมคุณภาพสูง

5. เสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ ปกป้องสถาบันหลักของชาติ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและลดอุบัติเหตุในการคมนาคม รวมถึงเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติ

6. เพิ่มขีดความสามารถและสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ป้องกันปราบปรามทุจริตและปัญหาอาชญากรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ยกระดับบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด (จำนวน 1,920,525 ไร่)
2. ปริมาณขยะในจังหวัด (ตัน)
3. การจัดการน้ำเสีย (แห่ง)
4. พื้นที่บริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้น (ไร่)
5. สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะต่อประชากร (ลิตร/คน)
6. สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคครัวเรือนต่อประชากร (ล้านกิโลวัตต์/คน/ปี)
7. สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าในภาคที่ไม่ใช่ครัวเรือนต่อ GPP (กิโลวัตต์-ชั่วโมง/ล้านบาท)
8. สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในภาคอุตสาหกรรมต่อ GPP ภาคอุตสาหกรรม (ลิตร/ล้านบาท)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ยกระดับประสิทธิภาพในการบูรณาการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่าและสิ่งแวดล้อม

2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะครบวงจร สร้างมูลค่าที่ยั่งยืน (BCG) และลดของเสียอันตราย สร้างโคราชเมืองสะอาดและปลอดภัย

3. ผลักดันในการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน สร้างการมีส่วนร่วมของเอกชนและชุมชนเพื่อการมีพลังงานที่ยั่งยืน

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงงาน หน่วยงานรัฐในการจัดการน้ำเสีย และพัฒนาฟื้นฟู ลำน้ำ คู คลองสาธารณะ

5. พัฒนาการเรียนรู้ทุกช่วงวัยในการรักษาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐรองรับการพัฒนาเมืองและสังคมคุณภาพสูง (SMART City/MICE City/Art City/Safe City)

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพื่อพัฒนาและยกระดับกำลังคนคุณภาพสูง บุคลากรของจังหวัดทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับโคราชเป็นเมืองคุณภาพสูง ที่มีความหลากหลาย
4. เพื่อเสริมสร้างศูนย์การบริการประชาสัมพันธ์ การบริการสาธารณะ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กร
    1.1 ประชาชน
    1.2 บุคลากรภายในองค์กร
2. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปา
3. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า
4. ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงอินเตอร์เน็ต
5. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการให้บริการภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
6. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ
7. ระดับความสำเร็จการเป็นเมืองแห่งไมซ์ (MICE City)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาและยกระดับกำลังคนคุณภาพสูง บุคลากรของจังหวัดทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา รองรับการเติบโตเศรษฐกิจในอนาคต
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 รองรับการพัฒนาเมืองที่เติบโต
3. พัฒนาและยกระดับโคราชเป็นเมืองคุณภาพสูง ที่มีความหลากหลาย ได้แก่ เมืองอัจฉริยะ (SMART City) เมืองแห่งไมซ์ (MICE City) เมืองแห่งศิลปะ (Art City) เมืองแห่งความปลอดภัย (Safe City)
4. เสริมสร้างศูนย์การบริการประชาสัมพันธ์ การบริการสาธารณะ แบบ One Stop service ผ่านระบบ E-Korat

2.5.5 นครศรีธรรมราช

แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน) เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาคตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาแผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์: นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่น่าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน

พันธกิจ:

1. เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าเที่ยว
2. เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว
3. ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

เป้าหมายการพัฒนา:

1. เพิ่มรายได้จากการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ยกระดับมาตรฐานคุณภาพ
2. เพิ่มรายได้จาการท่องเที่ยว
3. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
4. ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
5. ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1:	การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ประเด็นการพัฒนาที่ 2:	การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม
ประเด็นการพัฒนาที่ 3:	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ประเด็นการพัฒนาที่ 4:	การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นการพัฒนาที่ 5:	การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
ประเด็นการพัฒนาที่ 6:	การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

ที่มา: สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ. (2561). **แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน).**

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เป็นเมืองเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ เกษตรนวัตกรรม ท่องเที่ยวเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม
3. จำนวนแหล่งน้ำชุมชนที่เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งได้รับการปรับปรุงและพัฒนา
5. ร้อยละ 5 ของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาสินค้าเกษตร บริหารจัดการน้ำและบริการทางการเกษตร การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
2. พัฒนาระบบการท่องเที่ยวเกษตรที่ได้มาตรฐานบนปัจจัยพื้นฐานด้านการเกษตรที่มีคุณภาพ
3. พัฒนากระบวนการผลิต การเก็บเกี่ยว การเก็บรักษา การแปรรูป และพัฒนาผลผลิตต่อยอดเป็นเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรชุมชน กลุ่มเกษตรกร พ่อค้าในการผลิต การตลาด และการกระจายสินค้าทางการเกษตร
5. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้าทางการเกษตร
6. ส่งเสริมสถานประกอบการอุตสาหกรรมของจังหวัดให้พัฒนากระบวนการผลิตที่มีมาตรฐานและเป็นอุตสาหกรรม นวัตกรรมสีเขียว

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
2. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน
3. เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
2. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน
3. จำนวนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่ แหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน

2. พัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เสริมสร้างโอกาสและศักยภาพการแข่งขัน ในตลาดการท่องเที่ยว

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการและสื่อสารการตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก ภายใต้ชื่อนครสองธรรม “ธรรมะและธรรมชาติ”

4. พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพบุคลากร แรงงานรองรับการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน เกิดความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

5. ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตชุมชนตามวิถีชาวนคร เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างยั่งยืน
2. การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้อย่างประหยัด

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น
2. ร้อยละของขยะมูลฝอยที่นำกลับมาใช้ประโยชน์
3. จำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการภัยพิบัติ
4. ร้อยละของการใช้พลังงานลดลง
5. การใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนรองรับการเกษตร การท่องเที่ยวและการพัฒนาจังหวัดโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2. อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เติมความสมบูรณ์ในระบบนิเวศ พื้นที่ป่า เขา ลำน้ำหลักและนิเวศทางทะเลจังหวัด

3. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการจัดการภัยพิบัติ สาธารณภัยที่ยั่งยืน

4. ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ และเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสู่เมืองแห่งพลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนได้รับสวัสดิการพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข
2. การศึกษามีคุณภาพ ทัดเทียมกับค่ามาตรฐานการศึกษา
3. ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ดัชนีความมั่นคงของมนุษย์
2. ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ม.3
3. ปีการศึกษาเฉลี่ยของคนจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานประเทศ
4. ร้อยละของชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาคนคุณภาพการให้บริการทางสังคม และการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข

3. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ เป็นธรรมแก่ประชาชน ชุมชน สังคม เป็น “นครที่น่าอยู่ชุมชนเข้มแข็ง”

4. ยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ให้เป็น “นครแห่งการเรียนรู้”

5. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง มั่งคั่ง ยั่งยืน สร้างงาน สร้างอาชีพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. สังคมปลอดยาเสพติด

2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเอาชนะปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

2. อัตราการลดลงของคดีอาชญากรรมทุกประเภท

3. อัตราการลดลงการเกิดอุบัติเหตุ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. จัดให้มีการป้องกัน ปราบปราม สร้างความเข้มแข็งและพัฒนามวลชนเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน

2. พัฒนาสร้างระบบความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมและประเพณีสืบสานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการจัดการวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ศิลปะ ภูมิปัญญาแผ่นดิน ให้มีความยั่งยืน สร้างคุณค่าเพิ่มแก่ชุมชนและจังหวัด

2. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม

2.5.6 จังหวัดฉะเชิงเทรา

แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน) เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาคตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาแผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์: เมืองอุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย สังคมมีคุณภาพ ป่าและน้ำอุดมสมบูรณ์

เป้าหมายการพัฒนา:

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
2. ภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว และเกษตรกรรมมีขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ระดับสากล
3. สวัสดิการสังคมมีคุณภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
4. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1:	พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ประเด็นการพัฒนาที่ 2:	พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน
ประเด็นการพัฒนาที่ 3:	พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้า เกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐานสากล
ประเด็นการพัฒนาที่ 4:	พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
ประเด็นการพัฒนาที่ 5:	อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา: สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน).** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม มีการใช้นวัตกรรม และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ)
2. อัตราการขยายตัวของภาคพาณิชยกรรม (ร้อยละ)
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ร้อยละ)
4. อัตราการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมที่ร่วมกับภาครัฐในการรักษาสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตได้อย่างทั่วถึง
2. พัฒนาภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน และมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. จังหวัดมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
2. แหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวมีคุณภาพได้มาตรฐาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เยี่ยมเยือน (ร้อยละ)
2. อัตราการขยายตัวของรายได้การท่องเที่ยว (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรมให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งเสริมสร้างอัตลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของชุมชน

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ผลผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยสูงเพิ่มขึ้น
2. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ
3. เกษตรกรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของเกษตรกรที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน GAP (ร้อยละ) (พืชผัก มะม่วง กุ้งทะเล และไก่ไข่)
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยสูง (ร้อยละ)
3. ร้อยละของเกษตรกรในจังหวัดที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ (ร้อยละ)
4. ผลผลิตของพืชเศรษฐกิจ (ข้าว) เฉลี่ยต่อไร่ในเขตพื้นที่ชลประทาน (กก./ไร่)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์ พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากร อายุ 15 – 59 ปี ในจังหวัดที่เพิ่มขึ้น (ปี)
2. สัดส่วนจำนวนคดีที่จับกุมได้ต่อคดีที่รับแจ้ง (ร้อยละ)
3. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดไม่เกิน 3 คน ต่อ 1,000 คน (หมู่บ้าน/ชุมชน) เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของผู้ประสบสาธารณภัยที่ได้รับความช่วยเหลือ (ร้อยละ)
5. ร้อยละของประชากรในจังหวัดที่อยู่ใต้เส้นความยากจนที่ลดลง (ร้อยละ)
6. ร้อยละของสถานพยาบาลในจังหวัดที่ได้การรับรองคุณภาพ HA ที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ตามแนวทางประชารัฐ
2. พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อระบบนิเวศและการใช้ประโยชน์ที่สมดุล

2. สิ่งแวดล้อมด้าน น้ำ อากาศ ขยะมูลฝอย และของเสียอันตราย ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไข ลด และขจัดมลพิษที่อาจช่วยส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. อัตราการขยายตัวของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด (ร้อยละ)
2. ร้อยละที่ลดลงของขยะมูลฝอยชุมชนที่ได้รับการเก็บขนไปกำจัด (ร้อยละ)
3. จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระบบบำบัดน้ำเสียชุมชน (แห่ง)

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.5.7 จังหวัดชลบุรี

แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 - 2565 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563 เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาคตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาแผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2561 - 2565 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์: เมืองนวัตกรรม เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน

เป้าหมายการพัฒนา:

1. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น
2. รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น
3. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้น
4. จำนวนโครงการถนนที่ก่อสร้างและบำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
5. สถานพยาบาลได้รับรองคุณภาพ HA เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
6. เด็กและวัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
7. สัดส่วนของขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง
8. พื้นที่ป่าต้นน้ำเพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1: ยกระดับการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ประเด็นการพัฒนาที่ 2: ยกระดับให้เป็นเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ มีมาตรฐานระดับสากล
ประเด็นการพัฒนาที่ 3: สร้างเสริมนวัตกรรมสู่เกษตรปลอดภัย
ประเด็นการพัฒนาที่ 4: พัฒนาปรับปรุงด้านผังเมือง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ Logistics เป็นเมืองนวัตกรรมที่น่าอยู่
ประเด็นการพัฒนาที่ 5: พัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพและยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นการพัฒนาที่ 6: บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างมีส่วนร่วม

ที่มา: สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563).** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายอุตสาหกรรมหลัก และแรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรมโดยการใช้องค์ความรู้เทคโนโลยีขั้นสูง และนวัตกรรม 4.0
2. ภาคอุตสาหกรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนสถานประกอบการที่นำงานวิจัยด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และดิจิทัล ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สถานประกอบการ
2. จำนวนแรงงานมีทักษะฝีมือที่สามารถทำงานกับเทคโนโลยีชั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตได้
3. จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่พัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนางานวิจัยและองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัลตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
2. พัฒนาต่อยอดแรงงานให้มีสมรรถนะและทักษะที่หลากหลายตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมร่วมกับสถานศึกษาและสถานประกอบการผ่านสหกิจศึกษาและทวิภาคี
3. ส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีสะอาดในกระบวนการผลิต

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ยกระดับให้เป็นเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ มีมาตรฐานระดับสากล

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. แหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพ และสามารถรองรับ นักท่องเที่ยวได้ทุกกลุ่ม (เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ คนพิการ)
2. รายได้จากการท่องเที่ยวต่อคนต่อวันเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยว ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
2. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวหลักของจังหวัดให้สามารถรักษาสถานภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับสากล
2. พัฒนาปัจจัย/โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ
3. ยกระดับศักยภาพด้านสินค้าและการตลาดด้านการท่องเที่ยวในเชิงรุกให้ตรงกับกลุ่มตลาดเป้าหมาย
4. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเพื่อส่งเสริมกับการขยายตัวของการท่องเที่ยว
5. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
6. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 สร้างเสริมนวัตกรรมสู่เกษตรปลอดภัย

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ด้านอาหาร (พืช ประมง ปศุสัตว์) ผัก ผลไม้ ไก่เนื้อ ไก่ไข่ ปลานิล
2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรโดยใช้นวัตกรรมในการแปรรูป (พืช ประมง)
3. ส่งเสริมการตลาดเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และสร้างโครงข่ายตลาดออนไลน์ด้านการเกษตร

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนฟาร์มที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับการแปรรูปและพัฒนาบรรจุภัณฑ์
3. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มเกษตรกรที่ได้รับการพัฒนา
4. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมด้านการตลาด

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมการเกษตร
2. ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรอัจฉริยะ
3. พัฒนาเกษตรกรในการผลิตการเกษตรให้มีมาตรฐาน
4. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการแปรรูปการเกษตร
5. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านการจัดการหลังเก็บเกี่ยว
6. ส่งเสริมการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และการสร้างแบรนด์
7. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เพิ่มช่องทางการจำหน่าย
8. สร้างช่องทางโครงข่ายตลาดออนไลน์ด้านการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาปรับปรุงด้านผังเมือง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ Logistics เป็นเมืองนวัตกรรมที่น่าอยู่

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ระบบขนส่งและการให้บริการเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ
2. ผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐานมีความพร้อมรองรับการขยายตัวของเมืองเศรษฐกิจ และสังคม สิ่งแวดล้อม
3. ความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์ การอำนวยความสะดวกทางการค้ามีเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการถนน (สายหลัก/สายรอง/สายย่อย) ที่ก่อสร้างและบำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
2. ร้อยละจำนวนอุบัติเหตุทางถนนหรือระบบขนส่งต่าง ๆ ลดลง
3. ผังเมืองรวมใหม่ในเขตชุมชนเมืองเพิ่มขึ้น
4. สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น
    4.1 ร้อยละครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
    4.2 ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
5. ปริมาณน้ำใช้การภายในจังหวัดเพิ่มขึ้น
6. ปริมาณตู้สินค้าเข้าออกท่าเทียบเรือเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางให้สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่และรองรับปริมาณการจราจรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการขนส่งสินค้าและการขนส่งมวลชน

2. ปรับปรุงจุดเสี่ยงหรือจุดอันตรายบนถนนหรือโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

3. พัฒนาปรับปรุงผังเมืองในเขตชุมชนเมืองและพื้นที่ที่มีการพัฒนาตามการขยายตัวของเมือง

4. ส่งเสริมการผลิตน้ำประปาและประสิทธิภาพระบบจำหน่ายน้ำประปาให้สามารถบริการน้ำประปาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างเพียงพอ

5. ส่งเสริมการขยายระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพิ่มเติมให้กับผู้ใช้รายใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีความมั่นคงเชื่อถือได้และปลอดภัย

6. พัฒนาแหล่งน้ำใหม่และปรับปรุงแหล่งน้ำเดิมให้มีปริมาณกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น

7. พัฒนาท่าเรือแหลมฉบังขั้นที่ 3 และพัฒนาระบบขนส่งทางบกและทางน้ำเพื่อรองรับปริมาณตู้สินค้าที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 พัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพและยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมรวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายต่าง ๆ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเป็นเมืองน่าอยู่

2. ภาคอุตสาหกรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3. ผู้นำองค์กรด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ก้าวล้ำเทคโนโลยี สร้างภาคีเครือข่าย พัฒนาคนทุกช่วงวัยก้าวไกลทางด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาคุณภาพสู่สากล

4. ผู้เรียนและกำลังแรงงานได้รับการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและการสื่อสารเข้าสู่ Thailand 4.0

5. แรงงานมีงานทำ มีหลักประกันที่มั่นคง มีการปลอดภัยในการทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และสถานประกอบการมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน

6. ประชาชนมีการประยุกต์ใช้ “ศาสตร์พระราชา” เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และมีภูมิคุ้มกัน

7. ปฏิรูปสื่อ กระบวนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของสถานพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานสากล (HA/Advance HA/JCI) ตามศักยภาพของสถานพยาบาลแต่ละระดับ

2. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่เข้าถึงสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน

3. จำนวนองค์กรภาคีเครือข่ายที่จัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น

4. ร้อยละจำนวนประชาชนมีความรู้และมีศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

5. จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุการจราจรทางถนนลดลง (เปรียบเทียบต่อแสนประชากร เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลัง ลดลงร้อยละ 0.5)

6. ร้อยละของประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (หมายเหตุ สิทธิตามกฎหมายเช่น สิทธิตาม พรบ. ค่าตอบแทนผู้เสียหาย ค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 พรบ. กองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558 เป็นต้น)

7. ร้อยละของเยาวชนที่กระทำความผิดลดลง ร้อยละ 3

8. ร้อยละประชากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการป้องกันและคุ้มครองจากปัญหาการค้ามนุษย์

9. ร้อยละของผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธิบริการทางสังคมและได้รับการพัฒนาทักษะทางกายใจ

10. ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลัก จากการทดสอบระดับเพิ่มขึ้น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3/ปี)

11. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อการมีงานทำทุกช่วงวัยอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมต่อเนื่องตลอดชีวิต

12. ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านการวิจัย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

13. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทั้งระบบ

14. ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 5/ปี)

15. ร้อยละของแรงงานมีหลักประกันที่มั่นคงและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 3.5)

16. อัตราเพิ่มของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า (ร้อยละ 3/ปี)

17. ร้อยละของสถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

18. จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดการแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (แห่ง)

19. ร้อยละของประชาชน รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

20. ร้อยละของประชาชนที่สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

21. ร้อยละของสื่อมวลชนในพื้นที่เข้าร่วมโครงการปฏิรูปสื่อ

22. จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่มีการบูรณาการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่

23. จำนวนช่องทางการสื่อสารสมัยใหม่ ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อการประชาสัมพันธ์ ที่ได้รับการพัฒนาให้เข้าถึงประชาชน

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมระบบบริการสุขภาพ คุณภาพการให้บริการศักยภาพของสถานพยาบาลและเทคโนโลยีทางการแพทย์ในการจัดบริการทุกระดับ

2. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและป้องกันปราบปรามยาเสพติด

3. ส่งเสริมมาตรการ/เสริมสร้างองค์ความรู้การลดอุบัติเหตุและความเสียหายจากอุบัติเหตุจราจร

4. เสริมพลังความรับผิดชอบต่อสังคมของทุกภาคีเครือข่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

5. สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการและโอกาสทางสังคม

6. เสริมสร้างให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่สำคัญ และสิทธิตามกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

7. เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมและกลุ่มเป้าหมายมีความเข้มแข็ง

8. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ใหม่ให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึง

9. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณลักษณะนิสัยและทักษะอาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

10. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาด้านการวิจัย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำจังหวัดชลบุรี

11. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน

12. สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการโดยมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

13. ส่งเสริมให้แรงงาน มีงานทำมีหลักประกันที่มั่นคงมีความรู้ด้านปลอดภัยในการทำงานมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

14. แรงงานได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

15. ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการ

16. ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

17. ส่งเสริมการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้จนเป็นวิถีชีวิต

18. ส่งเสริมกระบวนการปฏิรูปสื่อกระบวนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่

19. พัฒนาการสื่อสารสมัยใหม่ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ ภายใต้ศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารระบบดิจิตอล จังหวัดชลบุรี (Chonburi Digital Information Center)

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
2. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา
3. มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง
4. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. คุณภาพน้ำผิวดินได้รับการจัดการ
6. มูลฝอยชุมชนเป็นไปตามแผนบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนของจังหวัด
7. คุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. พื้นที่ป่าไม้ได้รับการฟื้นฟู
2. สัตว์ป่าออกมารบกวนประชาชนลดลง
3. ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพิ่มขึ้น
4. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น
5. จำนวนแหล่งน้ำบาดาลเพิ่มขึ้น
6. จำนวนแหล่งน้ำผิวดินเพิ่มขึ้น
7. จำนวนคูคลองที่ได้รับการขุดลอก
8. จำนวนครั้งที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. จำนวนชุมชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น
10. จำนวนครั้งที่ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. จำนวน อปท. มีแผนจัดการน้ำเสียชุมชน
12. จำนวนกลุ่มพื้นที่ที่สามารถบริหารจัดการได้สำเร็จ
13. คุณภาพอากาศผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ฟื้นฟูพื้นที่ป่าให้มีความอุดมสมบูรณ์โดยการมีส่วนร่วมแบบประชารัฐ
2. เพิ่มแหล่งน้ำ อาหาร แร่ธาตุ
3. มาตรการป้องกันอย่างมีส่วนร่วม
4. เพิ่มจำนวนแหล่งอาศัยของสัตว์น้ำและหญ้าทะเล
5. ฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม
6. เพิ่มแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคในพื้นที่ขาดแคลนแหล่งน้ำ
7. อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ขุดลอกคูคลอง ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำตามพระราชดำริ
8. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคประชาชน เพื่อระดมความร่วมมือในการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. จัดทำแผนการจัดการน้ำเสียชุมชน
10. สนับสนุนให้แต่ละกลุ่มพื้นที่มีระบบกำจัดขยะ
11. เฝ้าระวังและควบคุมแหล่งกำเนิดมลพิษ

2.5.8 จังหวัดระยอง

แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2561 - 2565) ทบทวนปี พ.ศ. 2563 เป็นแผนที่มีความครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา มุ่งตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของจังหวัดและขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาภาค ตามศักยภาพและโอกาสของจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2561 - 2565) ทบทวนปี พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์: เมืองนวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาอย่างสมดุล บนพื้นฐานความพอเพียง

เป้าหมายการพัฒนา:

1. เศรษฐกิจของจังหวัดระยองมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว ภาคพาณิชยกรรม เป็นไปอย่างสมดุล
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความความมั่นคงทางสังคมบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ทรัพยากรธรรมชาติมีการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด ทุกภาคส่วนดำเนินกิจกรรมที่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม
4. เป็นศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการนานวัตกรรมมาใช้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับมีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นการพัฒนา:

ประเด็นการพัฒนาที่ 1:	พัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
ประเด็นการพัฒนาที่ 2:	พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้เติบโตควบคู่กับภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
ประเด็นการพัฒนาที่ 3:	พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ประเด็นการพัฒนาที่ 4:	ป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
ประเด็นการพัฒนาที่ 5:	เสริมสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ประเด็นการพัฒนาที่ 6:	สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคพาณิชยกรรม และภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับสากล

ที่มา: สำนักงานจังหวัดระยอง. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ.2561 – 2565 (ทบทวนปี 2563).**

ประเด็นการพัฒนาจังหวัดระยอง มีดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ผลผลิตทางการเกษตร ประมงและปศุสัตว์ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมีมูลค่าเพิ่ม ขยายโอกาสทางการตลาดไปสู่ภายในและภายนอกประเทศ และพัฒนาเป็นเกษตรอุตสาหกรรม และเกษตรท่องเที่ยว

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของแปลง/ฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐาน ต่อจำนวนแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการตรวจ ร้อยละ 80
2. จำนวนศูนย์รวบรวมและกระจายผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น 10 แห่ง
3. จำนวนผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร ประมง หรือปศุสัตว์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความทันสมัยและมีมาตรฐาน 15 ผลิตภัณฑ์
4. ร้อยละสถาบันเกษตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ 78
5. ร้อยละของพื้นที่เกษตรกรรมในเขตชลประทานที่มีการบริหารจัดการน้ำอย่างทั่วถึง ร้อยละ 86
6. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรผ่านมาตรฐานตามคู่มือการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่เพิ่มขึ้น 18 แห่ง
7. จำนวนธนาคารสัตว์น้ำเพิ่มขึ้นที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน/ประชาชน 14 แห่ง
8. เกษตรกรในจังหวัดระยองมาขึ้นทะเบียนเกษตรกร ร้อยละ 85

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้า/ผลิตภัณฑ์เกษตร ประมง และปศุสัตว์ให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพได้มาตรฐาน
2. สร้างและขยายเครือข่ายการตลาด และช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร ประมง ปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์
3. สนับสนุนการวิจัย พัฒนา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิต แปรรูปสินค้า และผลิตภัณฑ์เพื่อลดต้นทุนในการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. เสริมสร้างและสนับสนุนความเข้มแข็งให้กลุ่ม/สหกรณ์/สถาบันเกษตรกร/บริษัทประชารัฐรักสามัคคี
5. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการผลิตภาคเกษตร ประมงและปศุสัตว์
6. ส่งเสริมภาคการเกษตร ให้มีการเชื่อมโยงภาคการท่องเที่ยว และภาคอุตสาหกรรม
7. ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรด้านการเกษตร ประมง และปศุสัตว์โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
8. สร้างระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตร ประมง และปศุสัตว์ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้เติบโตควบคู่กับ ภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. เป็นแหล่งสร้างและกระจายรายได้จากการท่องเที่ยว สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่ง/สถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ฟื้นฟู และอนุรักษ์ให้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 25
2. จำนวนผู้ผ่านการอบรม/ให้ความรู้ในการสร้างจิตสานึกด้านการบริการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว 1,000 คน
3. จำนวนครั้งของอุบัติภัยหรืออาชญากรรมร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับนักท่องเที่ยว 0 ครั้ง
4. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวเก่า หรือแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ได้รับการฟื้นฟู หรือพัฒนา 50 แห่ง
5. จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวในระดับ จังหวัด 75 ครั้ง

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเก่าและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่เกี่ยวเนื่องกับภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม วัฒนธรรม และท่องเที่ยวชุมชน เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. พัฒนาสินค้า สร้างอัตลักษณ์และบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน และหลากหลาย
3. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว
4. สร้างจิตสำนึก/กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยวในการอนุรักษ์ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยว
5. ส่งเสริมการตลาด การขาย และการประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และดึงดูดนักท่องเที่ยวและกระจายรายได้ให้เพิ่มขึ้น
6. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อความสะดวกและปลอดภัยของนักท่องเที่ยว
7. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยวให้สอดรับกับ Thailand 4.0

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. จังหวัดระยองเป็นแหล่งอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างสมดุลและยั่งยืน เป็นฐานอุตสาหกรรมที่มีความทันสมัยและได้มาตรฐาน

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมระดับสากล 250 โรงงาน
2. พื้นที่เขตประกอบการไออาร์พีซี และพื้นที่เขตควบคุมมลพิษ จังหวัดระยอง ผ่านการเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ระดับที่ 3
3. จำนวนโรงงานที่ผ่านเกณฑ์อุตสาหกรรมสีเขียว 700 แห่ง
4. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) 15 กิจกรรม

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมให้มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ เข้าสู่มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR) ที่ถูกต้องนำไปสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
2. ผลิตและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อตอบสนองการเข้าสู่การพัฒนาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก Thailand 4.0 Super Cluster และ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่อุตสาหกรรม
4. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อเพิ่มช่องทางการตลาด
5. ส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อยกระดับการผลิต ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่มาตรฐานสากล
6. พัฒนาฐานข้อมูลด้านอุตสาหกรรม และเชื่องโยงฐานข้อมูลจากทุกภาคส่วน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการป้องกัน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และทุกภาคส่วนดำเนินกิจกรรมโดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นพื้นที่สีเขียว (ป่า ต้นไม้) ต่อพื้นที่จังหวัด (3,552 ตร.กม.) (จำนวนพื้นที่ป่า 291.64 ตร.กม.)
2. จำนวนองค์กรชุมชนและภาคีเครือข่ายด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น 25 องค์กร/ชุมชน 5 องค์กร/ชุมชน
3. จำนวนแหล่งอาศัยสัตว์น้ำ/สัตว์ทะเลเพิ่มขึ้น 16 แห่ง
4. ค่าเฉลี่ยรายปีของสารอินทรีย์ระเหยง่าย (เบนซิน) ในเขตควบคุมมลพิษมาบตาพุดจังหวัดระยองลดลง 2.00 มคก./ลบ.ม.
5. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการฟื้นฟู (ทั้งน้ำใต้ดินและผิวดิน) 50 แห่ง
6. จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ 25 แห่ง
7. ร้อยละการลดจำนวนการลักลอบทาลายทรัพยากรธรรมชาติ และบุกรุกพื้นที่สาธารณะ ร้อยละ 10
8. เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด 5 แห่ง

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. เพิ่มพื้นที่สีเขียว สำหรับป่าทุกประเภท เช่น ป่าบก ป่าหาด ป่าชายเลน และป่าเมือง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน
2. อนุรักษ์ ฟื้นฟู วิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงการกัดเซาะชายฝั่งและมีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมเกิดสมดุลต่อระบบนิเวศ
3. อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ รวมถึงการจัดการคุณภาพน้ำให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

4. บริหารจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย และกากอุตสาหกรรมจากแหล่งกำเนิด รวมทั้งมีระบบการจัดการที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

5. ส่งเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรู้ ความเข้าใจ สร้างภาคเครือข่าย และแหล่งเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ส่งเสริมการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีพลังงานสะอาด เพื่อลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม

7. จัดทำฐานข้อมูลของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมลพิษ ถูกต้อง ครอบคลุม และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 เสริมสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตามมาตรฐานที่กำหนดภายใต้การน้อมนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่ผ่านเกณฑ์ชี้วัดเพิ่มขึ้นโดยใช้เกณฑ์การประเมินหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง 40 หมู่บ้าน/ชุมชน

2. ร้อยละของการกระทำความผิดต่าง ๆ และคดีอาชญากรรมลดลง ร้อยละ 12

3. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการของภาครัฐ ร้อยละ 95

4. จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม จำนวน 25 กิจกรรม

5. จำนวนโครงการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อโครงการตามพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติหรือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 250 โครงการ

6. จำนวนกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางสังคม คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และความมั่นคง จำนวน 40 กิจกรรม

7. จำนวนกิจกรรมในการสร้างการรับรู้ข้อมูลทางด้านสังคมของภาครัฐให้กับประชาชน จำนวน 20 กิจกรรม

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากการคุกคามต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน

2. เสริมสร้างความเข้มแข็งสถาบันทางสังคม

3. ส่งเสริม สนับสนุนแนวทางการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. สนับสนุนการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจฐานรากชุมชน

5. พัฒนาระบบโครงสร้างและสาธารณูปโภคพื้นฐาน เพื่อการบริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

6. อนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิมให้คงอยู่

7. เสริมสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต และพัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

8. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านสังคม รวมทั้งประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารข้อมูลด้านสังคม

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของภาคพาณิชยกรรมและภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับสากล

วัตถุประสงค์/แผนงาน

1. ภาคพาณิชยกรรม และภาคบริการได้รับการส่งเสริมให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการวางแผนพัฒนาการค้าและการลงทุนภาคพาณิชยกรรม 400 คน

2. ร้อยละของบุคลากรภาคแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเพื่อการส่งออก ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบมาตรฐานแรงงานสากล ร้อยละ 60

3. จำนวนสินค้าหรือการบริการที่ได้รับการพัฒนาให้ มีความทันสมัย สวยงามและมีคุณภาพ 25 ชนิด

4. ร้อยละของประชากรตามฐานทะเบียนราษฎร์ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ร้อยละ 90

5. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ประกอบการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริการด้านระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งระบบโลจิสติกส์ ร้อยละ 80

แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการของจังหวัดให้มีนวัตกรรมและความทันสมัยสู่ระดับสากล

2. ส่งเสริมสถานประกอบการ/สถานบริการ ให้มีมาตรฐานสากล

3. ส่งเสริมการผลิตบุคลากร และพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ/สถานบริการ

4. พัฒนาสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนา และความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการกระจายสินค้า เพื่อแสดงศักยภาพสินค้า ตอบสนองการเข้าสู่ EEC

6. พัฒนาเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้ประกอบการ

2.6 บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของพื้นที่

2.6.1 นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาล ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ข้อที่ 7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผล การใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ที่ข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียน ควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน โดยสรุปแนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

- เร่งพัฒนาระบบพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน วิชาชีพ คุณวุฒิ
- การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม
- เร่งพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

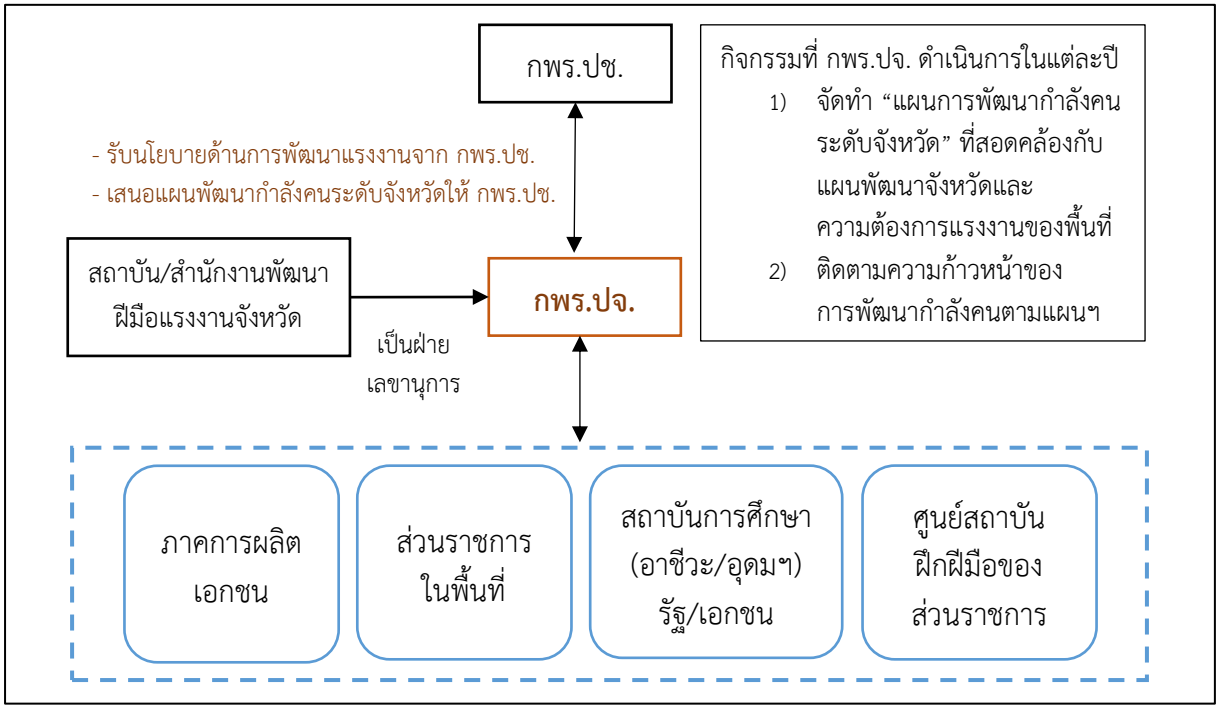
2.6.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ/มาตรฐานฝีมือแรงงาน เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
2. พัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงาน
3. จัดทำแผนการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รวมถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน
4. บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาแรงงาน โดยประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
5. พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN โดยเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ

2.6.3 บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ที่มีองค์ประกอบจากทุกภาคส่วน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงานไทย ประสานแผนการฝึกอบรม ฝึกอาชีพของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้แรงงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนนโยบาย Thailand 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต หรือ New Engine of Growth และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษด้วยกลไกประชารัฐทั้งระดับภูมิภาคและระดับจังหวัด และบทบาทสำคัญของ กพร.ปจ. สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 2.23: บทบาทของ กพร.ปช. และ กพร.ปจ.



ที่มา: โชติชัย เจริญงาม. (2558). ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือและฝีมือในบางอุตสาหกรรม ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยมีคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นองค์คณะสูงสุดที่รับผิดชอบการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจังหวัด (HRD Committee) และเป็นจุดบูรณาการการพัฒนากำลังคนของทุกภาคส่วนในจังหวัด รวมถึงจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนทุกระดับ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผน จัดการทรัพยากร ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคนของจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศต่อไป

บทที่ 3
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพเชิงพื้นที่ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์

บทที่ 3
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพเชิงพื้นที่ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์

ในการศึกษาศักยภาพของพื้นที่ตัวแทนภาค (กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช) และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง) โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) ในประเด็นของความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และการรับรู้ ความพร้อม และการปรับตัวในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ จึงได้นำรูปแบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเชิงพื้นที่ (Area base analysis) โดยใช้เครื่องมือ SWOT analysis ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) สภาพข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมของพื้นที่ และ 3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการใช้ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิจากการลงพื้นที่ ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อนำมาสร้างและกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับพื้นที่ในอนาคต

3.1 กรุงเทพมหานคร

3.1.1 ศักยภาพของพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ศักยภาพของพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของกรุงเทพหานคร[1]

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

กรุงเทพมหานครตั้งอยู่ในบริเวณภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 1,568.7 ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศของกรุงเทพมหานครเป็นที่ราบลุ่ม โดยมีระดับความสูงจากน้ำทะเลปานกลางราว 1.5 - 2 เมตร มีความลาดเอียงของระดับพื้นดินจากทิศเหนือค่อย ๆ ลาดเอียงสู่อ่าวไทยทางทิศใต้ ลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่างอยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลไม่เกิน 1.50 เมตร ตั้งอยู่บนพื้นที่ซึ่งทางภูมิศาสตร์ เรียกว่า บริเวณดินดอนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ เป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเพาะปลูกข้าวและพืชต่าง ๆ

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

กรุงเทพมหานครนั้นมีภูมิอากาศแบบร้อนชื้น โดยอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุม 2 ชนิด ได้แก่ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ ความชื้นสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานครจะมีค่าสูงเกือบตลอดปี เนื่องจากตั้งอยู่ใกล้อ่าวไทย ซึ่งมีไอน้ำพัดเข้าถึงสม่ำเสมอ

[1] วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ แบ่งกลุ่มเขตตามลักษณะพื้นที่ออกเป็น 12 กลุ่มเขตตามโครงสร้างการพัฒนาเมืองที่กำหนดไว้ในผังเมืองซึ่งรวมถึง เขตอนุรักษ์เมืองเก่า เขตศูนย์กลางธุรกิจ การค้า การบริการ และการท่องเที่ยวระดับภูมิภาค เขตเศรษฐกิจใหม่ เขตที่อยู่อาศัยรองรับการขยายของเมือง เขตเกษตรกรรม เขตอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีการแบ่งเขตการพัฒนาตามบทบาทการพัฒนาเมืองเป็น 6 เขต ประกอบด้วย เขตอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมการท่องเที่ยว เขตเศรษฐกิจของเมือง เขตที่อยู่อาศัย เขตอุทยานนคร เขตชุมชนใหม่รองรับสนามบินสุวรรณภูมิ และเขตควบคุมและรักษาสภาพแวดล้อมของเมือง

จากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543 พบว่าประชากรนับถือศาสนาพุทธมากที่สุด เป็นสัดส่วนร้อยละ 94.50 รองลงมาศาสนาอิสลาม มีสัดส่วนร้อยละ 4.34 และศาสนาคริสต์ ร้อยละ 1.02

1.4) การคมนาคม

ทางบก เป็นระบบคมนาคมขนส่งหลักของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งตามเส้นทางถนน เนื่องจากเข้าถึงชุมชนได้สะดวกกว่าระบบอื่น และเป็นการเดินทางโดยพึ่งยานพาหนะส่วนบุคคล ซึ่งโครงข่ายถนนและทางด่วน เป็นโครงการข่ายหลักของการคมนาคมขนส่ง โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีถนนสายสำคัญประมาณ 4,700 กิโลเมตร นอกจากนี้กรุงเทพมหานครมีการบริการขนส่งมวลชนทางบกรถโดยสารประจำทาง ซึ่งมีองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร หรือ ขสมก. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดการบริการเดินรถโดยสารประจำทางในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

ทางน้ำ มี 4 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่ การเดินเรือโดยสารประจำทางในแม่น้ำเจ้าพระยา ดำเนินการโดย บจ. เรือด่วนเจ้าพระยา เพียงบริษัทเดียว มีเส้นทางจากท่าน้ำนนท์ฯ จังหวัด นนทบุรี-ท่าเรือบิ๊กซีในเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร มีระยะทางประมาณ 35 กิโลเมตร การเดินเรือยนต์โดยสารข้ามฟากแม่น้ำเจ้าพระยา จำนวนท่าเรือข้ามฟาก ในแม่น้ำเจ้าพระยาจากช่วงจังหวัดนนทบุรี – จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด 33 ท่า โดยยึดฝั่งพระนครเป็นหลัก การเดินเรือโดยสารประจำทางในคลอง ในคลองแสนแสบและคลองพระโขนง การเดินเรือยนต์เพลาใบจักรยาว เพื่อเสริมเส้นทางเดินเรือโดยสารในแม่น้ำเจ้าพระยา (สายหลัก) เชื่อมตามคลองต่างๆ บริเวณจังหวัดนนทบุรี – กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 เส้นทาง

ทางอากาศ ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นหนึ่งในสนามบินนานาชาติของประเทศไทย โดยในปี 2561 มีจำนวนผู้โดยสารรายปีรวม 40,758,148 คน 272,361 เที่ยวบิน และขนส่งสินค้าและไปรษณีย์กว่า 55,250 ตัน[2] นอกจากนี้ยังมีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออก ประมาณ 25 กิโลเมตร

ทางราง มีเส้นทางรถไฟ 5 สาย ได้แก่ 1) ทางรถไฟสายเหนือ เริ่มจากสถานีกรุงเทพ สุดสานปลายทางที่สถานีเชียงใหม่ 2) ทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มจากสถานีกรุงเทพ สุดสายปลายทางที่สถานีอุบลราชธานี และจังหวัดหนองคาย 3) ทางรถไฟสายใต้ เริ่มจากสถานีธนบุรี สุดสายปลายทางที่สุไหงโกลก จังหวัดนราธิวาส และสถานีชุมทางหาดใหญ่ 4) สถานีสายตะวันออก เริ่มจากสถานีกรุงเทพ สุดสายปลายทางที่อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และสถานีชุมทางชีจรรย์ จังหวัดชลบุรี

[2] AOT Air Traffic Report 2018

และ 5) ทางรถไฟสายมหาชัย – แม่กลอง มี 1 สายที่เริ่มจากกรุงเทพ และอีก 1 สายที่เริ่มจากจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ สายกรุงเทพ (เริ่มจากสถานีวงเวียนใหญ่ สุดสายปลายทางที่มหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร) และสายสมุทรสาคร (เริ่มต้นจากสถานีบ้านแหลม จังหวัดสมุทรสาคร สุดสายปลายทางที่สถานีแม่กลอง จังหวัดสมุทรสงคราม) นอกจากการเดินทางโดยรถไฟแล้ว กรุงเทพยังมีการเดินทางด้วยรถไฟฟ้า ในโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการระบบรถไฟชานเมือง (สายสีแดง) ช่วงบางซื่อ – ตลิ่งชัน โครงการรถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคล (โครงการรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงิน) โครงการรถไฟฟ้ามหานครสายฉลองรัชธรรม (โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง) โครงการรถไฟฟ้าแอร์พอร์ต เรล ลิงก์ และ โครงการระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ (รถไฟฟ้าบีทีเอส)

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัด (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2560 มีมูลค่าประมาณ 3,612,703 ล้านบาท[3] จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2559 เศรษฐกิจของกรุงเทพมหานครกระจุกตัวอยู่ในสาขาการผลิตหลักสำคัญที่มีมูลค่าสูงสุดใน 5 กลุ่ม ได้แก่ สาขาการขายส่ง การขายปลีกฯ สาขาตัวกลางทางการเงิน และสาขาอุตสาหกรรม[4]

ปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ การบริโภคและการลงทุนภาคเอกชน รวมถึงภาคการท่องเที่ยว[5]

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Capital accumulation) เกิดจากแหล่งท่องเที่ยว สนามบินนานาชาติดอนเมือง ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ มหาวิทยาลัย โรงแรม/ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ โรงพยาบาล รถไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมบางชัน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง นิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโครงการ 1 และ 2

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดกรุงเทพมหานคร ณ ธันวาคม 2562 มีประชากรทั้งสิ้น 5,666,264 คน[6] จากข้อมูล ณ มีนาคม 2562[7] มีกำลังแรงงานรวมราว 5,319,000 คน เป็นผู้มีงานทำเท่ากับ 5,309,800 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด (เช่น การขายส่งขายปลีก การโรงแรมและบริการด้านอาหาร เป็นต้น) ตามด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม มีจำนวนผู้ว่างงานเพียง 41,000 คน หรือเพียงร้อยละ 0.5 ของจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

[3] ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร
[4] ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร รายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการวิเคราะห์ภาพรวมโครงสร้าง เศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2559
[5] สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
[6] สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
[7] สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ แผนพัฒนาโครงการรถไฟฟ้าของภาครัฐ 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) และกรุงเทพมหานคร (กทม.) ซึ่งมีโครงการส่วนต่อขยายจากเส้นทางเดิม รวมทั้งโครงการสร้างรถไฟฟ้าเส้นทางใหม่ รวมทั้งหมด 14 เส้นทาง ระยะทางรวมกว่า 500 กิโลเมตร (สายสีส้ม (ตลิ่งชัน – ศูนย์วัฒนธรรมฯ – มีนบุรี) สายสีชมพู (แคราย – มีนบุรี) สายสีเหลือง (ลาดพร้าว – สำโรง) สายท่าอากาศยาน (แอร์พอร์ตลิงค์) สายสีเขียวอ่อน (ส่วนต่อขยายบางหว้า – ตลิ่งชัน) สายสีม่วง (ส่วนต่อขยายเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ) สายสีน้ำตาล (แคราย-ลำสาลี) สายสีเทา (วัชรพล-พระโขนง-สะพานพระราม 9 – ท่าพระ) และสายสีฟ้า (ดินแดง – สาทร (ช่องนนทรี)) ครอบคลุมในหลายพื้นที่ ทั้งที่อยู่อาศัย แหล่งงาน แหล่งช็อปปิ้ง สถานที่สำคัญทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพฯ และปริมณฑล[8] นอกจากนี้ ยังมีสถานีกลางบางซื่อ ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางเชื่อมต่อการเดินทาง (Multimodal Trasportation Center) โครงการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเฟส 2

3.1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3.1: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของกรุงเทพมหานคร

จุดแข็ง (Strength)	• โครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเจริญเติบโตของเมือง • เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศ • ความก้าวหน้าของสื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย • สถานศึกษาเปิดสอนสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการด้านการศึกษาของประชาชน • ภาคเอกชนและสถานศึกษามีการร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ
จุดอ่อน (Weakness)	• ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและรายได้ • ความเป็นเมืองขยายอย่างรวดเร็ว แต่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการคมนาคมขนส่ง • กฎ ระเบียบไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน • ฐานข้อมูลกลางระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่มีการบูรณาการมากนัก • นโยบาย Thailand 4.0 ยังไม่สามารถดำเนินการครบทุกกระบวนการหรือทุกหน่วยงาน • ปัญหาด้านงบประมาณและความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย • ความร่วมมือระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาส่วนมากรับฝึกงานในสายการผลิต
โอกาส (Opportunity)	• แรงงานมีโอกาสในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต เข้าถึงแหล่งงานมีความสะดวก รวดเร็ว • การพัฒนาในระบบการศึกษา สาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อตรงต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ประกอบการ • หากแรงงานมีความพร้อมด้านภาษา จะทำให้สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีของต่างชาติและนำมาพัฒนาเป็นของเทคโนโลยีของตนเองได้
อุปสรรค (Threat)	• เยาวชนในประเทศเพื่อนบ้านมีความสามารถสูงขึ้น ทำให้แรงงานในอนาคตเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ • การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อกำลังแรงงานของประเทศ • เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงงานต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

[8] Forbes Thailand

(1) **<u>จุดแข็ง (Strength)</u>**

- กรุงเทพฯ มีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเจริญเติบโตของเมืองมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนาเมือง และลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ในด้านการคมนาคมขนส่ง เช่น ระบบขนส่งมวลชน และระบบขนส่งมวลชนบนราง เป็นต้น
- เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศ ทำให้การติดต่อสื่อสารและการส่งข้อมูลถึงกันได้สะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารไปได้อย่างทั่วถึง และผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
- สถานศึกษาเปิดสอนสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการด้านการศึกษาของประชาชน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการยกระดับการศึกษาของไทยมากขึ้น รวมถึงตอบสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการได้
- ภาคเอกชนและสถานศึกษามีการร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ ในการเตรียมความพร้อมนักเรียน นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาทิ ร่วมออกแบบหลักสูตร เป็นสถานที่ฝึกงานเพื่อให้ได้ประสบการณ์ในการทำงานจริง เป็นต้น

(2) **<u>จุดอ่อน (Weakness)</u>**

- ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและรายได้ อาทิ การศึกษา การสาธารณสุข สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทรัพย์สินทางการเงิน และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น การมีช่องว่างระหว่างบริษัทใหญ่และบริษัทเล็ก บริษัทที่มีอำนาจมากกว่าจะได้เปรียบด้านการแข่งขันมากกว่า รวมทั้งจะมีการเข้าถึงเทคโนโลยีและแรงงานได้ง่ายและเร็วกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทขนาดเล็ก ส่งผลให้บริษัทขนาดเล็กไม่สามารถเลือกแรงงานได้ แรงงานที่ได้จะเป็นแรงงานส่วนที่เหลือจากการเลือกของบริษัทใหญ่แล้ว
- ความเป็นเมืองขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการคมนาคมขนส่ง เนื่องจากการบริหารจัดการหรือการวางแผนการเชื่อมต่อในระบบการคมนาคมยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก
- กฎ ระเบียบ ไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ ข้อกฎหมายของขยะอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ไม่สามารถเตรียมความพร้อมในการรองรับขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เป็นต้น
- การบูรณาการฐานข้อมูลกลางระหว่างหน่วยงานภาครัฐยังไม่เอื้อต่อการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากนัก นอกจากนี้ ในบางกรณีแต่ละหน่วยงานได้จัดทำโครงการคล้ายกันแต่ไม่มีการบูรณาการร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดการใช้งบประมาณที่ซ้ำซ้อน

- แม้รัฐบาลมีนโยบาย Thailand 4.0 แต่การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐยังไม่สามารถดำเนินงานได้ร้อยละ 100 เช่น การรับ-ส่งเอกสารแบบออนไลน์ (Online) ครบทุกกระบวนการหรือทุกหน่วยงาน เป็นต้น
- ในการดำเนินโครงการแต่ละปีของหน่วยงานภาครัฐ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องมาจากปัญหางบประมาณและนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาจากระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษา ส่วนใหญ่สถานประกอบการรับนักเรียน นักศึกษา ในการฝึกประสบการณ์เพียงสายการผลิต ทั้งนี้ สถานศึกษามีการเรียนการสอนเฉพาะทฤษฎีเท่านั้น

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- จากความก้าวหน้าทางด้านโทรคมนาคมและการสื่อสาร ส่งผลให้แรงงานมีโอกาสในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/ข้อมูลข่าวสาร และการใช้อุปกรณ์การสื่อสารที่ดีขึ้น เข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับงาน และแรงงานมีความสะดวก รวดเร็ว และก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- การพัฒนาด้านการศึกษา สถานศึกษาเปิดสอนสาขาวิชาที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและตรงกับสิ่งที่ตนสนใจ รวมถึงตรงกับความต้องการแรงงานในสาขาต่าง ๆ ของสถานประกอบการ
- หากมองว่าเทคโนโลยีถ่ายทอดมาจากฝั่งตะวันตก ถ้าแรงงานมีความพร้อมทางด้านภาษาจะทำให้สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีของต่างชาติและพัฒนาเทคโนโลยีเป็นของตนเองได้

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- เยาวชนรุ่นใหม่ในอนาคตต้องแข่งขันกันทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้แรงงานในอนาคตจะเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พร้อมจะแข่งขันในตลาดแรงงานของไทย
- อัตราการเกิดมีจำนวนลดลง ทำให้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หากไม่มีแผนรองรับในการแก้ไขปัญหาแรงงานผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุมีงานทำ จะนำมาซึ่งการขาดแคลนกำลังแรงงาน
- แนวโน้มงานในอนาคต จะมีการนำเทคโนโลยี รวมถึงระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และหุ่นยนต์เข้ามาช่วยมากขึ้น เช่น ภาคอุตสาหกรรมมีการนำ AI มาแทนแรงงานคนมากขึ้น ภาคเกษตรกรรมจะมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น รวมถึงภาคบริการต่าง ๆ จะใช้แรงงานคนลดลง ดังนั้น แรงงานจึงควรเตรียมความพร้อม มีการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการเจริญเติบโตของเมืองมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนาเมือง และลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบขนส่งมวลชนทางราง เป็นต้น กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศ เช่น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้น ทำให้การติดต่อสื่อสารและการส่งข้อมูลถึงกันได้สะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการสร้างคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กรุงเทพมหานครมีแผนการพัฒนาคนทั้งในส่วน Hard Side (ความรู้ด้านทฤษฎี การบริหาร การจัดการต่าง ๆ) และ Soft Side (ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spiritual)) และมีความเชื่อมโยงกับ BCG Model (เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green economy)) ทุกภาคส่วน ทั้งเรื่องของสุขภาพ เกษตร อาหาร การท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และมีสถาบันที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำในหลากหลายด้าน อาทิ การบริหารการผลิต การจัดการ เป็นต้น บริการฝึกอบรมทั้งแบบทั่วไป (Public Training) แบบเฉพาะด้านตามข้อตกลงกับลูกค้า (In-house Training) การอบรมทางไกล (E-Training) และสัมมนา (Seminar) เป็นต้น

ในศตวรรษที่ 21 จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ซึ่งเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 - 2564 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เป็นเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคคลากร โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะของแรงงานในอนาคต เพื่อให้แรงงานสามารถก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ แรงงานต้องมีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีแนวโน้มในการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น และต้องเตรียมกำลังคนให้พร้อมทางทักษะด้านดิจิทัลให้รอบด้านขึ้น รวมทั้งแรงงานต้องมีทักษะการเข้าสังคม ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา ความอดทน ตรงต่อเวลา การทำงานเป็นทีม และทักษะด้านภาษา สำหรับทักษะแรงงานที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ คือ ช่างเทคนิค ช่างเชื่อม ช่างเชื่อม ช่างกลโรงงาน ช่างแม่พิมพ์ ช่างเขียนแบบ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากพื้นฐานประเทศไทยรับจ้างผลิต (OEM) ไม่ใช่ผู้พัฒนาหรือนวัตกรรม และแรงงานกลุ่ม STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์และสถิติ) จะเป็นงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยทักษะพื้นฐานที่ควรมีสำหรับงานด้านการก่อสร้างหรืออสังหาริมทรัพย์ คือ การออกแบบและกลุ่มสิ่งแวดล้อม คือ เทคนิคพลังงาน สถานประกอบการในแต่ละแห่งมุ่งเน้นการหาแรงงานในพื้นที่เป็นหลัก โดยทักษะพื้นฐานที่แรงงานต้องมี คือ ทักษะทางการเงิน (Financial skill) และมีความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) การจัดทำบัญชีครัวเรือน และการดำเนินการในรูปแบบ Make all buy (สร้างได้สร้าง สร้างไม่ได้ซื้อ)

สถานศึกษาที่มีความหลากหลาย และมีเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานด้วยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยมีการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-Degree) ที่สามารถสะสมเป็นปริญญาบัตร (Degree) ได้ และมีการกำหนด Objectives and Key Results (OKR) โดยในแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถสำรวจหรือประเมินตนเองได้ว่า จะเป็น OKR set/level ไหน โดยมีการกำหนดใน 3 รูปแบบ คือ 1) มหาวิทยาลัยทำงานเป็น frontier เป็นมหาลัยชั้นนำของโลก หรือสร้างรางวัลโนเบล (Nobel Prize)

2) มหาวิทยาลัยที่สร้าง Competitiveness ของประเทศ พึ่งนวัตกรรม ใช้คนน้อยแต่ได้ Value Added 3) มหาวิทยาลัยที่ช่วยเหลือในเรื่องความเหลื่อมล้ำ ความยากจน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในชุมชน วิทยาลัยชุนชน ต้องทำงานเพื่อตอบชุมชน ตอบโจทย์ท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ต้องรู้จักพื้นที่ต้องมี big data ของจังหวัดรอบด้าน เป็นต้น เนื่องจาก ท้องถิ่นสามารถเป็นแหล่งที่มาของเงินทุนหมุนเวียน (sources of funds) ได้ โดยมหาวิทยาลัยต้องเป็นที่พึ่งของสังคม และเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อชุมชน ครัวเรือน และมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการปฏิรูป 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิรูปการบริหาร (Administration reform) 2) การปฏิรูปงบประมาณ (Budgetary reform) และ 3) การปฏิรูปกฎระเบียบ หรือการสร้าง sand box เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งต้องดำเนินการภายใต้ธรรมาภิบาล ในการพัฒนาแรงงาน ควรมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้แรงงานรับทราบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ทักษะที่จะตอบโจทย์อุตสาหกรรมในอนาคตผ่านช่องทางออนไลน์ (ผ่านระบบ e-Training) การฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน (On the Job Training) จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาทั้งแรงงานในและนอกระบบ ควรส่งสารให้แรงงานได้รับรู้อย่างรวดเร็ว สถานศึกษาในแต่ละจังหวัดมีความร่วมมือกับภาคเอกชนและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการเพิ่มหรือเปลี่ยนทักษะแรงงาน (Upskill/Reskill) เช่น คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรม หอการค้า ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ (หอการค้ามีผู้เชี่ยวชาญมาฝึกที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยร่วมมือกันกับสถานประกอบการฝึกอบรมแรงงาน ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปฝึกอบรมในสถานศึกษาตามหลักสูตรที่ทำร่วมกัน) และมีการเตรียมความพร้อมนักเรียน/นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับประเภทกิจการ ลักษณะงาน ความต้องการทักษะต่าง ๆ รวมถึงมีการรับนักเรียน/นักศึกษามาฝึกงาน ระยะเวลา 1 ปี เพื่อเสริมความมั่นใจให้แก่สถานประกอบการและผู้ที่มาฝึกงานว่าสนใจ พอใจ และเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่ทำหรือไม่ ทั้งนี้ ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบ เช่น การนำเทคโนโลยี/เครื่องมือ อุปกรณ์ บริจาคให้กับสถานศึกษา จะได้รับการลดภาษี ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการและสถานศึกษา เช่น ภาคเอกชน บริจาคและสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ ส่วนแรงงานได้เข้าอบรมฟรี และสถานประกอบการได้แรงงานตามความต้องการ เป็นต้น

ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ควรมีแผนรองรับให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ซึ่งสามารถชดเชยกำลังแรงงานที่หายไป และเป็นการแก้ไขปัญหาสังคม ไม่เป็นภาระลูกหลานหรือมีปัญหาเรื่องรายได้ ประกอบการสถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส (Covid-19) ประชาชนทุกคนต้องมีการปรับตัวมากขึ้น โดยมีการเข้าถึงระบบออนไลน์เร็วขึ้นทั้งด้านการเรียน การทำงาน การประชุม และการอบรม ทั้งนี้ ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ภาคครัวเรือน เนื่องจากกลไกที่ทำอยู่ในปัจจุบันไปถึงเพียงระดับจังหวัด ยังไม่ถึงระดับตำบลหรือหมู่บ้าน และควรมีศูนย์ข้อมูลแรงงาน (Big Data) ของกระทรวงแรงงานเป็นประเด็นที่สำคัญควรดำเนินการอย่างเร่งด่วนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดทำกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและผู้ประกอบการ และนโยบายต่าง ๆ ที่ภาครัฐกำหนดเกี่ยวกับเรื่องแรงงานควรบังคับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 จังหวัดสมุทรปราการ

3.2.1 ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.092 ตารางกิโลเมตร โดยอยู่ตอนปลายสุดแม่น้ำเจ้าพระยาและเหนืออ่าวไทย พื้นที่ของจังหวัดส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านและมีคลองแยกหลายสาย ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัด สามารถแบ่งพื้นที่ออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยาทั้งสองฝั่ง ซึ่งเป็นที่ราบลุ่มทั้งหมด เหมาะสำหรับการทำนาและทำสวน บริเวณตอนใต้ เป็นที่ราบลุ่มใกล้ชายฝั่งทะเล น้ำทะเลท่วมถึงและพื้นดินเค็ม เหมาะแก่การทำป่าจากและป่าฟืน และบริเวณที่ราบกว้างใหญ่ทางตอนเหนือและตะวันออก เหมาะสำหรับการทำนา

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศเป็นอากาศแบบชายทะเล โดยมีอากาศเย็นสบาย ไม่ร้อนจัดในช่วงฤดูร้อน มีความชื้นในอากาศสูง เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากลมทะเลของอ่าวไทย และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ แต่ยังพบลักษณะของปริมาณฝนตกหนัก ในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม ซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลของร่องความกดอากาศต่ำทำให้เกิดการก่อตัวของพายุใต้ฝุ่นและพายุโซนร้อนในทะเลจีนใต้

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 อำเภอ 50 ตำบล 349 หมู่บ้าน โดยมีองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 48 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 20 แห่ง (1 เทศบาลนคร 6 เทศบาลเมือง และ 13 เทศบาลตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล 28 แห่ง และมีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ประเภท ได้แก่

(1) ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค มีจำนวน 31 หน่วยงาน
(2) ส่วนราชการสังกัดส่วนกลาง มีจำนวน 52 หน่วยงาน
(3) ส่วนราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 48 หน่วยงาน
(4) ส่วนราชการสังกัดส่วนราชการอิสระ มีจำนวน 5 หน่วยงาน
(5) รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 15 หน่วยงาน

1.4) การคมนาคม

ทางบก จังหวัดสมุทรปราการ มีทางหลวงแผ่นดินสายสำคัญ ดังนี้ หมายเลข 3 (ถนนสุขุมวิท) หมายเลข 34 (ถนนบางนา - ตราด) หมายเลข 303 (ถนนสุขสวัสดิ์) หมายเลข 3104 (ถนนเพชรหึงส์) หมายเลข 3113 (ถนนปู่เจ้าสมิงพราย) หมายเลข 3116 (ถนนแพรกษา) หมายเลข 3117 (ถนนปานวิถี) หมายเลข 3243 (ถนนแหลมฟ้าผ่า) หมายเลข 3344 (ถนนศรีนครินทร์) หมายเลข 3256 (ถนนกิ่งแก้ว) หมายเลข 3268 (ถนนเทพารักษ์) หมายเลข 3413 (ถนนเลี่ยงเมืองบางบ่อ) หมายเลข 3701 (ทางบริการพิเศษสายมอเตอร์เวย์ด้านซ้าย) หมายเลข 3702 (ทางบริการพิเศษสายมอเตอร์เวย์ด้านขวา) หมายเลข 3901 (ทางบริการถนนกาญจนาภิเษกด้านซ้าย) หมายเลข 3902 (ทางบริการถนนกาญจนาภิเษกด้านขวา) นอกจากนี้ ยังมีทางหลวงพิเศษสายมอเตอร์เวย์ และทางด่วนเชื่อมต่อสายบางพลีสุขสวัสดิ์ (ถนนกาญจนาภิเษก) ทางพิเศษบูรพาวิถี ถนนวงแหวนอุตสาหกรรม รวมทั้งทางหลวงชนบท

ทางน้ำ จังหวัดสมุทรปราการ มีท่าเทียบเรือที่สำคัญ ดังนี้ ท่าเรือวิบูลย์ศรี ท่าเรือพระประแดง ท่าเรือคลองด่าน ท่าห้องเย็น ท่าสะพานปลา ท่าเรือข้ามฟากเภตรา ใช้บรรทุกยานพาหนะข้ามฟากระหว่างอำเภอพระประแดงฝั่งตะวันตกและตะวันออก และท่าเรืออายิโนะโมะโต๊ะ ใช้บรรทุกยานพาหนะข้ามฟากไปยังบริเวณท่าเรือข้ามฟากเภตรา[9]

ทางอากาศ จังหวัดสมุทรปราการ มีท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ในเขตตำบลหนองปรือและตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยในปี พ.ศ.2561 มีจำนวนผู้โดยสารรายปีรวม 63,379,077 คน 369,476 เที่ยวบิน และขนส่งสินค้าและไปรษณีย์กว่า 1,494,599 ตัน[10]

ทางราง จังหวัดสมุทรปราการ มีสถานีรถไฟฟ้าสายสีเขียว ช่วงแบริ่ง – สมุทรปราการ ประกอบด้วยสถานีทั้งหมด 9 สถานี ได้แก่ สถานีสำโรง สถานีปู่เจ้าสมิงพราย สถานีช้างเอราวัณ สถานีโรงเรียนนายเรือ สถานีปากน้ำ สถานีศรีนครินทร์ สถานีแพรกษา สถานีสายลวด และสถานีเคหะสมุทรปราการ และมีโครงการที่กำลังดำเนินการก่อสร้างอีก 2 โครงการ คือ โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก) (มี 17 สถานี เป็นสถานีใต้ดิน 10 สถานี และสถานียกระดับ 7 สถานี) และโครงการรถไฟฟ้าสายสีเหลือง ช่วงลาดพร้าว – สำโรง (มี 23 สถานี โรงจอดรถศูนย์ซ่อมบำรุง 1 แห่ง และอาคารจอดแล้วจร 1 แห่ง)[11]

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[12]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัด (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 638,263 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.9 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 302,838 บาท จังหวัดสมุทรปราการมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 0.3 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ย 5 ปีของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.9 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยราวร้อยละ 56.7 เป็นภาคบริการ ตามด้วยร้อยละ 43.0 จากภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมเพียงร้อยละ 0.3 ปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ อัตราการใช้กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรมและจำนวนผู้โดยสารผ่านสนามบินสุวรรณภูมิ

[9] สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ

[10] AOT Air Traffic Report 2018

[11] ที่มา: โครงการรถไฟฟ้าสายสีเหลือง เข้าถึงได้ที่ https://www.mrta.co.th/th/projectelectrictrain/bangkok-and-vicinities/yellowline/

[12] สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรปราการ

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดสมุทรปราการ (capital accumulation) เกิดจากนิคมอุตสาหกรรมบางปู/บางพลี สนามบินสุวรรณภูมิ ห้างสรรพสินค้า รถไฟฟ้าสายสีเขียวแบริ่ง – บางปู

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรทั้งสิ้น 2,034,700 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 1,342,817 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 50.3 ตามด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับร้อยละ 48.1 และ 1.6 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ โครงการอุทยานเรียนรู้และหอชมเมืองสมุทรปราการ แลนด์มาร์กเมืองปากน้ำ กระเช้าลอยฟ้าเชื่อมสองฝั่งเจ้าพระยา โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก) และโครงการรถไฟฟ้าสายสีเหลือง ช่วงลาดพร้าว – สำโรง

3.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3.2: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ

จุดแข็ง (Strength)	• มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก และเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมต่อเนื่องเชื่อมโยง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมไฟฟ้า • มีโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบที่มีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมชุมชน • มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมโยงภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เช่น การขนส่งทางอากาศ (ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ) การขนส่งทางบก เช่น ถนนวงแหวนอุตสาหกรรม ถนนกาญจนาภิเษก และมีระบบขนส่งมวลชน เช่น รถไฟฟ้า ท่าเรือ และคลังสินค้า
จุดอ่อน (Weakness)	• การมีประชากรแฝงจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว • ขาดแคลนแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานวิชาชีพเฉพาะด้าน • มีการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างไม่มีแบบแผน ก่อให้เกิดปัญหาขยะมูลฝอย มลพิษทางน้ำ มลพิษทางเสียง และมลพิษทางอากาศ
โอกาส (Opportunity)	• เป็นจังหวัดปริมณฑลที่รองรับจากการขยายตัวของกรุงเทพฯ โอกาสการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น • มีท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางอากาศของประเทศ • สถานศึกษามีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเตรียมแรงงานในอนาคต
อุปสรรค (Threat)	• มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทยในภาคการผลิต และไม่มีการควบคุมแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ หรือแรงงานไร้ทักษะ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานค่อนข้างสูง • มีการทดแทนแรงงานด้วยเทคโนโลยี สถานประกอบการและแรงงานต้องมีการปรับตัว และพัฒนาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก และเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมต่อเนื่องเชื่อมโยง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมไฟฟ้า เป็นต้น อุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้เกิดการจ้างแรงงานจำนวนมากทั้งแรงงานที่มีทักษะและแรงงานไร้ทักษะ
- มีโรงงานอุตสาหกรรมต้นแบบที่มีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมชุมชน โดยเฉพาะโรงงานที่อยู่ในการนิคมอุตสาหกรรม แม้ว่าจะมีโรงงานที่ก่อมลภาวะทางสิ่งแวดล้อมกับชุมชนแต่โรงงานมีกระบวนการในการกำจัดของเสียได้ดี
- มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมโยงภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เช่น การขนส่งทางอากาศ (ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ) การขนส่งทางบก เช่น ถนนวงแหวนอุตสาหกรรม ถนนกาญจนาภิเษก และมีระบบขนส่งมวลชน เช่น รถไฟฟ้า ท่าเรือ และคลังสินค้า ซึ่งเป็นผลดีกับแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมของสมุทรปราการ

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- ความเป็นเมืองอุตสาหกรรมของสมุทรปราการ ทำให้มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากนอกพื้นที่ อพยพเพื่อเข้ามาทำงานในโรงงานเท่านั้น ก่อให้เกิดประชากรแฝงจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว
- จากการที่สถานศึกษาไม่สามารถผลิตแรงงานได้ทันต่อความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้ขาดแคลนทั้งแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะแรงงานวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น ช่างฝีมือ ช่างเชื่อม ช่างแกะสลัก และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร
- การขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างไม่มีแบบแผน ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย มลพิษทางน้ำ มลพิษทางเสียง และมลพิษทางอากาศ ซึ่งทางจังหวัดยังไม่มีมาตรการหรือนโยบายรองรับอย่างมีประสิทธิภาพนัก

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- เป็นจังหวัดปริมณฑลที่รองรับจากการขยายตัวและการพัฒนาเมืองของกรุงเทพฯ เช่น การขยายเส้นทางรถไฟฟ้า ทำให้แรงงานมีการเดินทางที่สะดวกขึ้น และก่อให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น
- มีท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางอากาศของประเทศ ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในหลายสาขาทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคการค้า การบริการ และการท่องเที่ยว
- สถานศึกษามีการประสานกับผู้ประกอบการอย่างใกล้ชิดรวมถึงมีระบบทวิภาคี เพื่อผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการแก่ผู้ประกอบการในการเตรียมความพร้อมแรงงานในอนาคต

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- แม้จะเป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมมาก แต่ไม่ได้รับการจัดสรรแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ในภาคการผลิต มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้ยังไม่มีมาตรการควบคุม ดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพนัก
- การขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ หรือแรงงานไร้ทักษะ รวมทั้งอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทยค่อนข้างสูงทำให้เสียเปรียบเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างของแรงงานต่างด้าว
- สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการเริ่มมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานที่หายาก แม้ยังต้องใช้แรงงานควบคู่กับเทคโนโลยี โดยสถานประกอบการรวมทั้งแรงงานต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เสมอ และพัฒนาแรงงานให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจทำให้สถานประกอบการเผชิญกับต้นทุนที่สูงขึ้น

3.2.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีชุมชนหนาแน่น มีการกระจุกตัวของภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมไฟฟ้า เป็นต้น อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือ แรงงานช่าง โดยเฉพาะช่างเชื่อม และช่างสี ซึ่งจะมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่สูง ทำให้สถานประกอบการมีการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) และหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาใช้ในการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการคลังสินค้า มีการใช้ระบบ Automation มากขึ้น ผู้ประกอบการมีการปรับตัว และมีความต้องการแรงงานในการควบคุมเครื่องจักรมากขึ้น โดยสถานประกอบการมีการอบรมแรงงานภายในองค์กรเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานจริง (On the job training) และให้แรงงานบางส่วนเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานของภาครัฐ และการวางแผนการยกระดับทักษะของแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้แรงงานทำงานได้อย่างมีความสุข และผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อม มีการกำจัดของเสีย (เช่น น้ำเสีย เป็นต้น) มีการนำน้ำเสียกลับมาใช้ใหม่ และการแลกเปลี่ยนขยะในแต่ละโรงงานซึ่งมีกฎระเบียบที่เข้มงวดต่อการนำออกเสียออกนอกพื้นที่โรงงาน แต่ก็สามารถดำเนินการได้หรือการทำขยะให้เป็นศูนย์ (Zero Waste)

สถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการมีความร่วมมือประสานกับสถานประกอบการเพื่อผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ อาทิ ระบบทวิภาคี และมีการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ในทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง คือ ทักษะความมีวินัย ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านภาษา นอกจากทักษะที่เป็นที่ต้องการแล้ว สถานศึกษายังมีการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น และทำให้นักเรียน นักศึกษา คิดว่าอาชีพที่ทำหลังจากจบการศึกษาเป็นอาชีพที่มีคุณค่าและส่งผลดีต่อชุมชน สังคม และประเทศ นอกจากนี้ สถานศึกษาช่วยให้ครูและนักเรียนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำอาชีพเสริม และทำให้มีทักษะหลากหลายด้านมากขึ้น เช่น นักเรียน นักศึกษา ฝึกการเป็นผู้ประกอบการร้านกาแฟของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นต้น พร้อมนี้สถานศึกษามีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ในการทำการทดสอบวิชาชีพนักเรียน นักศึกษา และมีการออกใบรับรองมาตรฐานให้ด้วย ดังนั้น ผู้ที่สามารถเป็นครูผู้สอนในระดับอาชีวศึกษา จึงควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจริงในสถานประกอบการ

แม้ภาครัฐให้การสนับสนุนการพัฒนาแรงงานแบบบูรณาการในระดับพื้นที่ เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่โดยเฉพาะ แต่ยังไม่มีการจัดทำมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) สำหรับวิชาชีพในแต่ละอาชีพว่าในแต่ละสาขาอาชีพต้องการทักษะพื้นฐานหรือทักษะเฉพาะอะไรบ้าง เพื่อให้เรียนรู้ง่าย และใช้เวลาในการเรียนรู้น้อย จึงจะไม่ทำให้แรงงานเสียเวลาในการเรียนรู้นานเกินไป/เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ และภาครัฐควรทำความเข้าใจกับกระบวนการในการทำธุรกิจมากขึ้น เพื่อไม่ให้การออกกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการมากนัก และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาแรงงานมากขึ้น โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกสถานประกอบการที่มีการพัฒนาแรงงานในของกิจการตนเอง นอกจากนี้ ภาครัฐต้องมีการจัดทำกลไกความร่วมกันระหว่าง 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการต้องศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมในประเทศของแต่ละพื้นที่ถึงความต้องการแรงงาน (ปลายทาง) เช่น ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ แล้วจึงผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ (ต้นทาง) ขณะที่กระทรวงแรงงานต้องทำงานร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรมในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงานและยกระดับแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

3.3 จังหวัดเชียงใหม่

3.3.1 ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่[13]

ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดเชียงใหม่

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 696 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 20,107.057 ตารางกิโลเมตร ใหญ่เป็นอันดับหนึ่งของภาคเหนือ และอันดับสองของประเทศ โดยทิศเหนือติดเมียนมาร์ ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปมีสภาพเป็นภูเขาและป่าละเมาะ มีที่ราบอยู่ตอนกลางตามสองฝั่งแม่น้ำปิง พื้นที่ภูเขาส่วนใหญ่อยู่ทางทิศเหนือและตะวันตกของจังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ป่าต้นน้ำ ไม่เหมาะสำหรับการเพาะปลูก คิดเป็นพื้นที่ราวร้อยละ 80 ของพื้นที่จังหวัด พื้นที่ราบลุ่มน้ำและที่ราบเชิงเขา กระจายอยู่ทั่วไประหว่างหุบเขา เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการทำเกษตร มีภูเขาสูงสุดในประเทศ คือ ดอยอินทนนท์ สูงราว 2,575 เมตร

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดมีสภาพอากาศค่อนข้างเย็นเกือบตลอดทั้งปี สภาพอากาศอยู่ภายใต้อิทธิพลลมมรสุม 2 ชนิด คือ ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 25 อำเภอ 204 ตำบล มีหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง 166 หน่วยงาน หน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาค 34 หน่วยงาน และมีหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่น 211 หน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 116 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 89 แห่ง

จากข้อมูล ณ สิ้นเดือนสิงหาคม 2559 อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ ตามด้วยอำเภอฝาง อำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด คือ อำเภอกัลยาณิวัฒนา ภาษาราชการใช้ภาษาไทยเป็นหลัก และมีภาษาท้องถิ่น หรือ ภาษาคำเมือง ประชากรเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ ตามด้วย ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาพราหมณ์ ฮินดู ซิกส์

1.4) การคมนาคม

จังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองหลักของภาคเหนือ เป็นศูนย์กลางการพาณิชย์ อุตสาหกรรม และคมนาคม จึงมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ดังนี้

[13] กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ทางบก เดินทางจากกรุงเทพโดยทางหลวงแผ่นดินหายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) แยกเข้าทางหลวงแผ่นดินหมายเลย 32 (ถนนเอเชีย) แล้วใช้ทางหลวงหมายเลข 1 จนถึงเชียงใหม่ การเดินทางในตัวจังหวัดนอกจากรถส่วนบุคคล ยังมีระบบขนส่งมวลชน ได้แก่ รถสี่ล้อแดง ตุ๊กตุ๊ก รถเมล์ และแท็กซี่มิเตอร์ให้บริการ

ทางรถไฟ มีบริการทั้งรถเร็ว รถด่วนพิเศษ รถดีเซลรางปรับอากาศ รถดีเซลรางธรรมดา และรถไฟฟรี โดยมีรถไฟสายเชียงใหม่ – กรุงเทพ โดยผ่านจังหวัด อยุธยา นครสวรรค์ พิษณุโลก อุตรดิตถ์ แพร่ ลำปางและลำพูน ทุกวันวันละ 14 ขบวน และรถไฟสายเชียงใหม่ – นครสวรรค์ 2 ขบวน

ทางอากาศ มีท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่ที่มีขนาดใหญ่รองเพียงสนามบินดอนเมืองและสุวรรณภูมิ มีเส้นทางการบินทั้งในและต่างประเทศ

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[14]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัด (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 246,111 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.5 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 144,868 บาท จังหวัดเชียงใหม่มีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 3.7 สูงกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.8 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดเชียงใหม่แบ่งเป็น 3 ส่วน โดยราวร้อยละ 71 เป็นภาคบริการ ตามด้วยร้อยละ 18 จากภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 11 ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ ยอดขายส่งขายปลีก จำนวนนักท่องเที่ยว และการใช้จ่ายของภาครัฐ

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดเชียงใหม่ (capital accumulation) เกิดจาก ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ แหล่งท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สนามบินนานาชาติเชียงใหม่ โรงแรม/ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดเชียงใหม่มีประชากรทั้งสิ้น 1,647,500 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 1,041,165 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 52 ตามด้วยภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เท่ากับร้อยละ 36 และ 12 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ โครงการก่อสร้างสนามบินแห่งที่ 2 โครงการก่อสร้างถนนมอเตอร์เวย์เชียงใหม่ – เชียงราย โครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่เด่นชัย – เชียงใหม่ และโครงการรถไฟรางเบา

[14] สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่

3.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3.3: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดเชียงใหม่

จุดแข็ง (Strength)	• จังหวัดเชียงใหม่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่น และมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และเป็นแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมสร้างสรรค์ • มีศูนย์กลางอาหารปลอดภัยตามโครงการ Northern Food Valley • ภาครัฐและเอกชนร่วมสนับสนุนชุมชนในการพัฒนาสินค้าและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและ OTOP อย่างต่อเนื่อง • เป็นศูนย์กลางบริการการศึกษาของภาคเหนือ
จุดอ่อน (Weakness)	• ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงาน ในการส่งเสริมความมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวของจังหวัด • การจัดระบบขนส่งสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ • ช่องว่างระหว่างบุคคลโดยเฉพาะในภาคการศึกษา
โอกาส (Opportunity)	• มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด • นโยบายภาครัฐที่มีการขับเคลื่อนเรื่อง Smart city ส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น • เมืองน่าท่องเที่ยวของโลก การท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้หลากหลายกลุ่มทั้งในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศและเชิงสุขภาพ
อุปสรรค (Threat)	• การปรับตัวของแรงงานในภาคเกษตรกรรม • ต้นทุนปัจจัยการผลิตและการบริการที่สูงขึ้น

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- จังหวัดเชียงใหม่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่นและมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว เป็นแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมสร้างสรรค์ เช่น งานหัตถกรรมของจังหวัดเชียงใหม่ (ร่มบ่อสร้างเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ ซึ่งกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหัตถกรรมของสมาคมผู้ผลิตและผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรมภาคเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานผู้สูงอายุ และคนรุ่นใหม่)
- อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่มีความเด่นชัดที่สุดในพื้นที่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยคำนึงถึงกระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม และองค์การอาหารและยา อุตสาหกรรมในภาคเหนือจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงจากกระบวนการของอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ด้วยในโครงการ Northern Food Valley ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน) โดยเน้นกระบวนการที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO

- ภาครัฐและเอกชนร่วมสนับสนุนชุมชนในการพัฒนาค้าและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน และ OTOP อย่างต่อเนื่อง และมีการเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปที่มีขนาดใหญ่และมีมาตรฐานได้รับการยอมรับระดับสากล
- เชียงใหม่เป็นศูนย์กลางบริการการศึกษาของภาคเหนือ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ประชุมและนิทรรศการขนาดใหญ่ รองรับการสัมมนา การจัดงานนิทรรศการ งานแสดงสินค้า และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงานและแรงงานไร้ทักษะ เพื่อส่งเสริมความมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวของจังหวัด เช่น นักออกแบบ นักครีเอทีฟ เป็นต้น
- การจัดระบบขนส่งสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความสามารถในการแข่งขันกับยานพาหนะส่วนบุคคล และความเป็นเมืองเก่า และเป็นเมืองศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่ยังไม่สามารถตอบสนองผู้ใช้บริการในพื้นที่ได้
- ช่องว่างระหว่างบุคคลโดยเฉพาะในภาคการศึกษา โดยนักเรียนที่เรียนระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เป็นชาวเขา และนักเรียนชาวเขาไม่มีเลขบัตรประจำตัวประชาชน ไม่มีสำเนาทะเบียนบ้าน ในสัดส่วนมากถึงร้อยละ 50 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพื้นฐานของนักเรียนชาวไทยและนักเรียนชาวเขาแตกต่างกัน แต่นักเรียนชาวเขาจะมีความอดทนสูง แม้นักเรียนชาวเขาได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งทักษะ แต่ก็ไม่สามารถนำไปต่อยอดได้ เพราะไม่มีเอกสารประจำตัว

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด และสามารถรองรับการเติบโตในอนาคตได้
- นโยบายภาครัฐที่มีการขับเคลื่อนเรื่อง Smart city จะส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น ต้องการแรงงานที่มีทักษะการเรียนรู้เร็ว ทักษะด้านภาษา ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องใช้เพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยี รวมถึงต้องตอบสนองคนด้วย
- เมืองน่าท่องเที่ยวของโลก การท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้หลากหลายกลุ่ม ทั้งในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศและเชิงสุขภาพ ก่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ และการจ้างงานเพิ่มขึ้น

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- การปรับตัวของแรงงานในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากภัยธรรมชาติทั้งที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติโดยตรง

- การทำงานของคนในพื้นที่เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันแบบครอบครัวระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ก็ยังมีการจ้างงานเดิมอยู่ แต่ไม่ได้รับแรงงานเพิ่ม แต่แรงงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งอำนวยความสะดวกสมัยใหม่ด้วย เนื่องจากเทคโนโลยีไม่ต้องหยุดงานเหมือนคนทำงานที่มีวันหยุด
- ต้นทุนปัจจัยการผลิตและการบริการที่สูงขึ้น การจ้างงานในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่จะเป็นภาคบริการ ด้านการท่องเที่ยว ดูแลผู้สูงอายุ สำหรับแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานต่างด้าว เช่น พนักงานล้างรถ เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่แรงงานในพื้นที่ไม่ทำ เพราะแรงงานในพื้นที่เลือกงานจากค่าจ้างแรงงาน และค่าครองชีพที่จะได้รับ

3.3.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมและมีวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และเป็นแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมสร้างสรรค์ เช่น งานหัตถกรรมร่มบ่อสร้าง ที่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ เชียงใหม่เป็นจังหวัดจุดหมายปลายทาง มีที่พำนักระยะยาว (Long Stay) ในการรองรับนักลงทุนที่มาอาศัยอยู่ในระยะยาว การพักฟื้น และการดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ และเป็นจังหวัดที่นิยมของคนญี่ปุ่น ไต้หวัน โดฮา (ประเทศกาตาร์) เกาหลี และสิงคโปร์

เชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และมีการท่องเที่ยวชุมชน โดยมีการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาสินค้ากลุ่ม SME หมู่บ้าน CIV (หมู่บ้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry Village: CIV)) ซึ่งเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้านควบคู่กับการท่องเที่ยว โดยการเน้นหมู่บ้านที่มีสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพระดับสูง และได้รับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) สู่ผู้บริโภคโดยตรง ทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยังเติบโตอยู่ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการท่องเที่ยวเปลี่ยนไป จากเป็นกลุ่ม (group tour) เป็นการท่องเที่ยวด้วยตนเอง (Foreigner Individual Traveler: FIT) มากขึ้น โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริม อาทิ applications ต่าง ๆ ในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก หรือการติดต่อเช่ารถขับเที่ยวเอง เป็นต้น

ความต้องการแรงงานสำหรับจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัว คือ แรงงานฝีมือ เช่น นักออกแบบ นักครีเอทีฟ นักการตลาดสมัยใหม่ และนักดีไซน์เนอร์ท้องถิ่น เป็นต้น โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงาน คือ ทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี และการเรียนรู้เร็ว สำหรับทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีวินัยในการทำงาน ความอดทน และการทำงานเป็นทีม

สถานศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่มีอยู่เป็นจำนวนมากในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่ แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการได้ทั้งหมด เนื่องจากสถาบันการศึกษาผลิตนักศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จึงได้มีความร่วมกันแบบทวิภาคี และมีการจัดทำหลักสูตรร่วมกันทั้งหลักสูตรระยะสั้นโดยคอร์สออนไลน์ และคอร์สปกติทั่วไป พร้อมนี้ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการส่งเสริมผู้ประกอบการโดยการอบรมให้ความรู้ผ่านงบประมาณเชิงพื้นที่ภายใต้ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการนั้นมีทั้งรับผลิต จัดจำหน่ายเอง และผ่านการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ (Event) เช่น งานหัตถกรรมของขวัญของที่ระลึก (Gift Fair) และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เป็นต้น ในส่วนของการพัฒนาทักษะแรงงานก่อสร้างจากกรรมกรมาเป็นแรงงานช่างฝีมือ ทำได้เฉพาะแรงงานไทย หากมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจะเป็นการดำเนินการที่ผิดกฎหมาย

อย่างชัดเจน จึงทำให้ภาคอสังหาริมทรพย์ในจังหวัดเชียงใหม่ขาดแคลนแรงงานก่อสร้างเป็นอย่างยิ่ง โดยแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเป็นช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างเชื่อมฝีมือพิเศษ เป็นแรงงานที่มีค่าแรงสูง และทำงานเฉพาะทาง นอกจากนี้ ยังมีศูนย์บ่มเพาะ STEM ที่เป็นศูนย์ให้บริการด้านทรัพยากร ทั้งบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้วยกลไกการให้บริการที่หลากหลายในการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันงานวิจัยออกสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งครอบคลุมถึงการทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน การบ่มเพาะธุรกิจเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การอนุญาตให้ใช้สิทธิ์เทคโนโลยี การออกแบบนวัตกรรม การให้บริการห้องปฏิบัติการและเครื่องมือปฏิบัติการ การให้บริการโรงงานต้นแบบเทคโนโลยี รวมทั้งการสร้างโอกาสทางธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเน้นในการพัฒนาทักษะแรงงานมากกว่าการมองถึงค่าแรง โดยเฉพาะในเรื่องของการศึกษา การเรียนรู้ คลังความคิดในการพัฒนา ที่สามารถสร้างความเป็นตัวตนได้ และอิงพื้นฐานวิถีชีวิต ความเป็นธรรมชาติ ความเป็นมรดกทางวัฒนธรรม

สำหรับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ นอกจากจะมีความร่วมมือกับภาคการศึกษาแล้ว สถานประกอบการยังดำเนินการส่งแรงงานเข้ารับการอบรมโดยผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการฝึกอบรมภายในบริษัทเองด้วย และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาทักษะแรงงาน ต้องมีการพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของตลาด และสามารถรองรับการเติบโตได้ในอนาคต ในการรับรู้ข่าวสารของภาคครัวเรือน อุตสาหกรรมเชียงใหม่มีการสื่อสารผ่านสื่อทุกช่องทาง ทั้งเว็บไซต์ เฟซบุ๊ค และอื่น ๆ และภาครัฐควรมีการอำนวยความสะดวกให้กับภาคเอกชน ควรมีการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงาน และมีการรับมือกับปัญหาแรงงานที่จะเกิดขึ้น ทั้งในการเรียกร้องสิทธิ การหยุดงาน เป็นต้น มีศูนย์ข้อมูล (Data Center) ขนาดใหญ่ในการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และภาครัฐควรสนับสนุนการประกอบธุรกิจให้กับภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น เช่น โรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมให้การอบรมพัฒนาแรงงาน ซึ่งสามารถนำงบประมาณที่ใช้ในการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้ เนื่องจากภาคเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานอีกด้วย

3.4 จังหวัดนครราชสีมา

3.4.1 ศักยภาพของพื้นที่ของจังหวัดนครราชสีมา

ศักยภาพของพื้นที่นครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดนครราชสีมา

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บนที่ราบสูงโคราช สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 187 เมตร มีพื้นที่ 20,493.964 ตารางกิโลเมตร ตัวจังหวัดอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครทางรถยนต์ 259 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศของจังหวัดมีทั้งที่เป็นภูเขาสูง ที่ราบลุ่ม พื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้นและพื้นที่ลูกคลื่นลอนลึก พื้นที่ฝั่งทางทิศตะวันตกและทิศใต้มีภูเขาและป่าเป็นแนวยาวกั้นเขตแดน คือทิวเขาดงพญาเย็น (เขาใหญ่) และทิวเขาดงรัก บริเวณตอนล่างค่อนไปทางเหนือและตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม เกิดเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญของจังหวัดหลายสาย อาทิ ลำน้ำมูล ลำแชะ ลำพระเพลิง ลำปลายมาศ ลำตะคอง ลำเชียงไกร

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ[15]

จากลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดนครราชสีมาเป็นที่ราบสูง มีป่าและเทือกเขาสูงกั้นเขตแดนเป็นแนวยาวอากาศจึงค่อนข้างร้อนอบอ้าวมากในช่วงฤดูร้อน ส่วนในฤดูหนาวอากาศค่อนข้างจะหนาวเย็น รวมทั้งภูมิอากาศของจังหวัดนครราชสีมาขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมรสุมที่พัดเข้ามาประจำฤดูกาล 2 ชนิด คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ โดยในกลางเดือนตุลาคมถึงประมาณกุมภาพันธ์จะอยู่ในช่วงฤดูหนาว ได้รับมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดมวลอากาศเย็นและแห้งมาจากประเทศจีน ทำให้มีอากาศหนาวและแห้ง ส่วนประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงประมาณกลางเดือนตุลาคม ได้รับมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จะพัดเอาความชื้นจากทะเลและมหาสมุทรเข้าปกคลุม ทำให้มีฝนตกชุกทั่วไป

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

จังหวัดนครราชสีมา แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 32 อำเภอ 289 ตำบล 3,753 หมู่บ้าน และแบ่งการบริหารราชการเป็น 3 ส่วน โดยมีส่วนราชการทั้งสิ้น 258 หน่วย หน่วยงานอิสระ 26 หน่วย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 334 องค์กร นอกจากนี้ นครราชสีมายังมีนโยบายการบริหารงานยุทธศาสตร์ “กลุ่มอำเภอ” โดยเป็นการรวมกลุ่มอำเภอที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

[15] กรมอุตุนิยมวิทยา

จังหวัดนครราชสีมามีจำนวนประชากรสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากข้อมูลของกรมการปกครอง ณ ธันวาคม 2562[16] อำเภอที่มีประชากรสูงสุด คือ อำเภอเมืองนครราชสีมา รองลงมาคือ อำเภอปากช่อง ในขณะที่อำเภอบ้านเหลื่อมที่ประชากรน้อยที่สุด ประชากรในจังหวัดมีหลากหลายเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ แต่มีจำนวนมากใน 2 กลุ่ม คือ ไทย (ไทโคราช) และไทยอีสาน นอกจากนี้ยังมี มอญ กุย (ส่วย) ชาวบน จีน ไทยวน ญวนและแขก

1.4) การคมนาคม[17]

ทางบก มีเส้นทางหลวงชนบททั้งสิ้น 66 เส้นทาง รวม 1,395 กิโลเมตร โดยการเดินทางจากกรุงเทพมหานครไปทางทางหลวงหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) แยกเข้าทางหลวงหมายเลข 2 จนถึงจังหวัดนครราชสีมา ระยะทางประมาณ 255 กิโลเมตร หรือเลือกเส้นทางหลวงหมายเลข 304 (นครราชสีมา – ปักธงชัย) ระยะทางประมาณ 273 กิโลเมตร นอกจากนี้มีรถโดยสารประจำทางบริการ

ทางรถไฟ มีเส้นทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือผ่าน 2 สาย คือ เส้นทางกรุงเทพมหานคร – อุบลราชธานี และเส้นทางกรุงเทพมหานคร – หนองคาย รวมทั้งมีโครงการรถไฟความเร็วสูงในอนาคต

ทางอากาศ ท่าอากาศยานตั้งอยู่ที่อำเภออำเภอเฉลิมพระเกียรติ ห่างจากตัวเมือง 26 กิโลเมตร การขนส่งทางอากาศเป็นอีกหนึ่งเส้นทางที่ตอบสนองความต้องการ

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[18]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัด (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 285,402 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.8 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 115,184 บาท จังหวัดนครราชสีมามีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 4.0 สูงกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.9 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครราชสีมาราวร้อยละ 53 เป็นภาคบริการตามด้วยร้อยละ 33 จากภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมร้อยละ 14 ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ ราคาสินค้าเกษตร (ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ปศุสัตว์) การใช้จ่ายของภาครัฐ รายได้จากการผลิตในภาคอุตสาหกรรม และจำนวนนักท่องเที่ยว

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดนครราชสีมา (capital accumulation) เกิดจาก นิคมอุตสาหกรรมสุรนารีและนวนคร โรงไฟฟ้าพลังงานลมห้วยบง เขื่อน (ลำตะคอง ลำพระเพลิง มูลบน) ห้างสรรพสินค้า (Terminal 21, The Mall, Central Plaza, Big C, Lotus, Makro) มหาวิทยาลัย (ราชภัฏนครราชสีมา เทคโนโลยีสุรนารี เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน) โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลมหาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โรงแรมแคนทารี โรงแรมสีมาธานี โรงแรมอิมพีเรียล โรงแรมฟอร์จูน ราชพฤกษ์ สถานีขนส่งผู้โดยสารนครราชสีมาแห่งที่ 2 อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ปราสาทหินพิมาย

[16] สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง
[17] สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา
[18] สำนักงานคลังจังหวัดนครราชสีมา

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดนครราชสีมามีประชากรทั้งสิ้น 2,473,200 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 1,184,151 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 50 ตามด้วยภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เท่ากับร้อยละ 31 และ 19 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ โครงการรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ – โคราช โครงการรถไฟทางคู่ ช่วงชุมทางจิระ-มาบกะเบา และช่วงชุมทางจิระ – อุบลราชธานี โครงการทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง มอเตอร์เวย์บางปะอิน – นครราชสีมา โครงการถนนวงแหวนรอบเมืองนครราชสีมา ทล.290 โครงการระบบขนส่งมวลชนเมืองนครราชสีมา LRT โครงการระบบรถบัสขนส่งสาธารณะ Korat Smart Bus โครงการสายไฟฟ้าและสายสื่อสารลงใต้ดิน โครงการทางลอดแยกประโดกและเทอร์มินอล 21 โคราช โครงการคอนโดเอสเซนต์เซนทรัล พลัสคอนโดโคราช โครงการโรงแรม B2 (Premier) Korat

3.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 3.4: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดนครราชสีมา

จุดแข็ง (Strength)	• เป็นประตูเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และกระจายสินค้าที่สำคัญไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภูมิภาคอื่น ๆ • มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย • โครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
จุดอ่อน (Weakness)	• แรงงานไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ • แรงงานขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี/การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสาร และภาษาต่างประเทศ • ขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและฝีมือแรงงานที่เชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ/ทักษะเฉพาะด้าน
โอกาส (Opportunity)	• มีการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้ารับการศึกษา • มีการลงทุนจากภาคเอกชน เช่น ห้างค้าปลีกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น • สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในพื้นที่ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแรงงานภายในองค์กร
อุปสรรค (Threat)	• กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้อต่อการเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้เรียน • ราคาสินค้าเกษตรขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล ส่งผลต่อการจ้างแรงงานในพื้นที่ • ความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพในการพัฒนาปัจจัยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และประตูเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และกระจายสินค้าที่สำคัญไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภูมิภาคอื่น ๆ
- มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งสถาบันการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษา (โรงเรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน)
- โครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ โดยการเชิญสถานประกอบการให้ความรู้ แนะแนว รวมถึงเป็นสถานที่ฝึกงาน ซึ่งจะช่วยทำให้แรงงานมีการจับคู่ให้ตรงกับงานและความต้องการของตลาดมากขึ้น

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- แรงงานส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการโดยตรง เช่น สถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานในระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งเป็นแรงงานที่หาได้ยากในจังหวัด สถานประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานระดับปริญญาตรีทดแทนแรงงานในระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งเป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าความต้องการของสถานประกอบการ
- แรงงานขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี/การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสาร และภาษาต่างประเทศ
- ขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม และขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะและฝีมือ แรงงานที่เชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพ เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้ารับการศึกษา รวมถึงการแนะแนวอาชีพ และการอบรมพัฒนาอาชีพ เพื่อให้นักศึกษาได้ทดลองปฏิบัติงานจริงตามสาขาที่เรียนมา
- มีการลงทุนจากภาคเอกชน เช่น ห้างค้าปลีกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย
- สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในพื้นที่ และมีความต้องการแรงงานไทย เนื่องจากทักษะฝีมือแรงงานของต่างด้าวยังไม่เทียบเท่าแรงงานไทย โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานที่ไม่ต้องการฝีมือมากนัก เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น และสถานประกอบการยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแรงงานภายในองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้อต่อการเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้เรียน เช่น ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์เป็นลูกจ้าง และห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี เป็นต้น ทำให้นักเรียนนักศึกษาบางคนขาดโอกาสในการทดลองทำงานจริง
- ราคาสินค้าเกษตรขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล ราคากลาง และราคาแปรผันตามฤดูกาล ส่งผลต่อแรงงานว่างงานในบางช่วง และแรงงานไปทำงานที่อื่น
- ความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่การทำงานหลาย ๆ อย่าง แรงงานบางส่วนได้รับผลกระทบโดยตรง และแรงงานบางส่วนไม่ได้รับผลกระทบ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทางด้านศักยภาพของคนเพื่อให้สามารถทำงานควบคู่ไปกับเทคโนโลยี

3.4.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมาเป็นประตูเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และกระจายสินค้าที่สำคัญไปยังจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภูมิภาคอื่น ๆ เป็นจังหวัดที่มีโครงการ Eco Industrial Town มีการตรวจสอบเรื่องสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีกฎหมายและมาตรฐาน ระเบียบรองรับ อาทิ มาตรฐานชุมชน เป็นต้น มีการสร้างการรับรู้ให้แก่โรงงานและมอบรางวัลแก่โรงงานสีเขียว และมีโครงการอุตสาหกรรมเชิงนิเวศนำร่อง ตั้งแต่กระบวนการผลิตขั้นต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นครราชสีมามีการลงทุนจากภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ห้างค้าปลีกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารปลอดภัยเพื่อเป็นครัวโลก อุตสาหกรรมพลังงานทดแทนจากพืช และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง เช่น ยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดมูลค่าสูง จึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้าน/ทักษะวิชาชีพเฉพาะที่สามารถดำเนินการได้ทันที (ปฏิบัติงานได้ทันที) โดยที่แรงงานไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาเสมอไป เนื่องจากงานส่วนมากเป็นลักษณะงานสายอาชีพ หากเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละอาชีพให้มีความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ จะได้แรงงานที่มีคุณภาพและตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการ และอุตสาหกรรมการบริการมีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้น ถึงแม้ไม่ใช่ภาคส่วนที่ใหญ่ที่สุดเหมือนภาคเกษตรกรรม แต่มีแนวโน้มเติบโตแบบก้าวกระโดด และแรงงานมีแนวโน้มในการประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ดังนั้น ความต้องการแรงงานในภาคบริการย่อมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นด้วย

แรงงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ คือ แรงงานที่มีทักษะด้านภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะทางสังคม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีแนวคิดทางธุรกิจ ความสามารถในการคาดการณ์ มีการเรียนรู้/พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยตำแหน่งอาชีพที่สถานประกอบการขนาดใหญ่มีความต้องการ คือ นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ดังนั้น ภาครัฐควรมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) เพื่อนำมาช่วยจับคู่คนและงานให้เหมาะสมตามลักษณะและทักษะของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ บริษัทต้องการแรงงานจากในพื้นที่ เนื่องจากง่ายต่อการบริหารจัดการ สำหรับธุรกิจการขนส่งมีความต้องการแรงงานเป็นไปตามฤดูกาล ซึ่งเงื่อนไขการเพิ่ม/ลดของการจ้างงานมาจากรายได้เกษตรกรเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแล้วต้องการพนักงานขับรถบรรทุกเพิ่มขึ้น แม้ปัจจุบันจะมีธุรกิจการขนส่งรายปลีกเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีผลต่อคนขับรถบรรทุก

เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง นอกจากนี้ สถานประกอบการยังมีความต้องการแรงงานไทยเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากทักษะแรงงานของต่างด้าวไม่เทียบเท่าแรงงานไทย โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานที่ไม่ต้องการฝีมือมากนัก เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น

สถานประกอบการมีการพัฒนาโดยการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และมีการทำระบบทวิภาคีระหว่างอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนและมีรายได้ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากเป็นรากฐานในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญเท่าเทียมกับโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการในตลาดแรงงาน และที่สำคัญให้เน้นพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีวินัย จริยธรรม โดยปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่ระดับปฐมวัยและต่อไปในทุกระดับ อย่างไรก็ดี ครัวเรือนเป็นสถาบันที่สำคัญมาก ที่ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น นอกจากนี้ การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดทำโครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” สถานประกอบการให้ความรู้ แนะแนว รวมถึงเป็นสถานที่ฝึกงาน ซึ่งจะช่วยทำให้แรงงานมีการจับคู่ให้ตรงกับงานและความต้องการของตลาดมากขึ้น โครงการ “บัณฑิตพร้อมใช้” (Ready Graduates) จากโครงการสหกิจศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยการให้นักศึกษาไปทดลองปฏิบัติงานจริงตามสาขาที่เรียนมา ซึ่งกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ 16 สัปดาห์ พร้อมทั้งมีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งอาจารย์สามารถรับฟังความคิดเห็นจากสหกิจเพื่อนำไปปรับและเตรียมความพร้อมของนักศึกษาตามความต้องการในอนาคต รวมถึงมีการเชิญสถานประกอบการมาบรรยายให้ข้อมูลการปฏิบัติจริงและข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานในขณะนั้นและงานในอนาคต

ดังนั้น ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน สำรวจความต้องการและมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งประสานและบูรณาการร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรรองรับงานและอาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป และควรมีบุคคลตัวอย่าง หรือสื่อ เพื่อให้ความรู้ แนะแนวงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการอบรมให้ผู้ประกอบการที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ร้อยละ 200 เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน และผู้ประกอบการสามารถดำเนินการจัดจ้างได้ทันท่วงที เพื่อลดปัญหาการว่างงาน พร้อมทั้งควรมีการดำเนินการปลดล็อกในด้านของกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก และจัดตั้งโรงเรียนเฉพาะทางมากขึ้น รวมถึงมีการเรียนการสอนในรูปแบบปฏิบัติจริงมากขึ้น เพื่อสามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริงเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3.5 จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.5.1 ศักยภาพของพื้นที่ของจังหวัดนครศรีธรรมราช[19]

ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดนครศรีธรรมราช[20]

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างไปตามลักษณะของเทือกเขานครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นเทือกเขาที่มีความยาวตามแนวยาวของคาบสมุทร เป็นผลให้ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. บริเวณเทือกเขาตอนกลาง ได้แก่ บริเวณเทือกเขานครศรีธรรมราช มีอาณาเขตตั้งแต่ตอนเหนือของจังหวัดลงไปถึงใต้สุด

2. บริเวณที่ราบชายฝั่งด้านตะวันออก ได้แก่ บริเวณเทือกเขาตอนกลางไปทางตะวันออกถึงฝั่งทะเลอ่าวไทย

3. บริเวณที่ราบด้านตะวันตก ได้แก่ บริเวณที่ราบระหว่างเทือกเขานครศรีธรรมราชและเทือกเขาบรรทัด ซึ่งมีลักษณะเป็นเนินเขาอยู่เป็นแห่ง ๆ

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดนครศรีธรรมราชตั้งอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรมีภูเขาและเป็นคาบสมุทรทั้งสองด้าน คือ ด้านตะวันออกเป็นทะเลจีนใต้ มหาสมุทรแปซิฟิก ด้านตะวันตกเป็นทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย ทำให้นครศรีธรรมราชได้รับอิทธิพลลมมรสุมจากมหาสมุทรอินเดีย และพายุหมุนเขตร้อนจากทะเลจีนใต้สลับกัน

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

ชาวนครศรีธรรมราชส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ รองลงมาเป็นศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์ตามลำดับ มีส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 34 แห่ง ส่วนราชการและอำเภอ 23 อำเภอ ส่วนราชการส่วนกลาง 97 หน่วยงาน และปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 185 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 54 แห่ง (แยกเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง และเทศบาลตำบล 50 แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล 130 แห่ง

[19] สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

[20] วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ

1.4) การคมนาคม

ทางรถไฟ ที่สายใต้ทุกขบวนผ่านชุมทางทุ่งสง และมีทางรถไฟแยกจากชุมทางเขาชุมทองไปยังสถานีนครศรีธรรมราช ขบวนรถรถด่วนและรถเร็วจากนครศรีธรรมราช – กรุงเทพฯ และกรุงเทพฯ – นครศรีธรรมราช วันละ 2 ขบวน

ทางรถยนต์ ถนนสายหลักเข้าสู่จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้ ทางหลวงหมายเลข 401 และ 4103 ระยะทาง 134 กิโลเมตร ทางหลวงหมายเลข 403 ระยะทาง 123 กิโลเมตร ทางหลวงหมายเลข 408 ระยะทาง 161 กิโลเมตร ทางหลวงหมายเลข 41 และ 403 ระยะทาง 99 กิโลเมตร ส่วนการคมนาคมภายในจังหวัด มีรถสองแถววิ่งบริการรอบเมืองและจากนครศรีธรรมราชไปสู่จังหวัดใกล้เคียง สามารถเลือกใช้บริการได้ทั้งรถตู้โดยสาร รถแท็กซี่มิเตอร์และรถโดยสารประจำทาง นอกจากนั้นยังมีรถทัวร์โดยสารประจำทางสาย 991 (กรุงเทพฯ – นครศรีธรรมราช – ปากพนัง) สาย 998 (กรุงเทพฯ – ทุ่งสง) และสาย 62 (กรุงเทพ – ขนอม)

ทางอากาศ มีท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช อยู่ห่างจากจังหวัดประมาณ 15 กิโลเมตร มีเที่ยวบินจากนครศรีธรรมราช – กรุงเทพฯ และจากกรุงเทพฯ – นครศรีธรรมราช ทุกวัน ๆ ละ 26 เที่ยวบิน โดยสายการบินนกแอร์ สายการบินแอร์เอเชีย และไทยไลอ้อนแอร์

ทางน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองติดต่อทางน้ำ ในอดีตเป็นเมืองท่าที่สำคัญ เส้นทางการขนส่งทางน้ำ ได้แก่ อ.ปากพนัง อ.ขนอม อ.ท่าศาลา ปัจจุบันมีท่าเทียบเรือใช้ในการขนส่งสินค้า มีทั้งของรัฐบาลและเอกชน รวม 28 ท่าเทียบเรือ

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[21]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัดนครศรีธรรมราช (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 160,843 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.04 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 103,850 บาท จังหวัดนครศรีธรรมราชมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 0.4 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 เนื่องจากภาคเกษตรของจังหวัดได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและราคาสินค้าตกต่ำ ส่วนอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.6 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็นภาคบริการสูงสุดร้อยละ 51 ภาคเกษตรกรรมร้อยละ 25 และภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 24 (ได้แก่ อุตสาหกรรมยางแผ่นรมควัน อุตสาหกรรมน้ำยางข้น อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา อุตสาหกรรมสกัดน้ำมันปาล์มดิบ อุตสาหกรรมปูนซิเมนต์ อุตสาหกรรมผลิต ส่ง จำหน่ายพลังงานไฟฟ้า โรงแยกก๊าซธรรมชาติและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล) ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ งบประมาณการใช้จ่ายของภาครัฐ รายได้จากนักท่องเที่ยว และรายได้จากการผลิตยางพารา ปาล์มน้ำมัน ทำไร่ การปลูกผลไม้ ทำสวนมะพร้าว การประมง และการเลี้ยงสัตว์

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดนครศรีธรรมราช (capital accumulation) เกิดจากวัดพระมหาธาตุ โรงไฟฟ้าขนอม บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ทุ่งสง) แหล่งท่องเที่ยวอำเภอขนอมและคีรีวง

[21] สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดนครศรีธรรมราชมีประชากรทั้งสิ้น 1,548,802 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 848,393 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 50 ตามด้วยภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เท่ากับร้อยละ 41 และ 9 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ สนามบินนานาชาติจังหวัดนครศรีธรรมราช โครงการ “ฟลัดเวย์” และโครงการบริหารจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย

3.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 3.5: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช

จุดแข็ง (Strength)	• แคมเปญ “นครศรีดี๊ดี นครศรีดีกว่าเดิม” พร้อมรองรับการท่องเที่ยวหลายรูปแบบ • มีมหาวิทยาลัยและอาชีวะศึกษารองรับหลายแห่ง
จุดอ่อน (Weakness)	• ปัญหาการวางผังเมือง พื้นที่โดยมากเป็นพื้นที่สีเขียว • อุตสาหกรรมในพื้นที่ไม่รองรับนักศึกษา ส่งผลให้ทำงานไม่ตรงสาย • จังหวัดมีลักษณะยาว ทำให้ทำการขนส่งค่อนข้างยาก และไม่มีระบบขนส่งสาธารณะรองรับการท่องเที่ยว • เกษตรกรรุ่นใหม่ไม่ค่อยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำเกษตรกรรม • ในสถานศึกษา ครูผู้สอนมักใช้ความรู้เดิมในการสอน ไม่ได้ปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย
โอกาส (Opportunity)	• ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวะศึกษา • โอกาสในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น • การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางด้านการเกษตร
อุปสรรค (Threat)	• พึ่งพาตลาดภายนอกจังหวัดและต่างประเทศมาก • นักท่องเที่ยวขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- การท่องเที่ยวที่นำเสนอจังหวัดในหลากหลายรูปแบบเหมาะสำหรับทุกคน แคมเปญ “นครศรีดี๊ดี นครศรีดีกว่าเดิม” ครอบคลุม 6 กลุ่ม คือ นครแห่งอารยธรรมดี (Awesome Civilization) นำเสนอความโดดเด่นด้านอารยธรรมเก่าแก่ นครหัตถศิลป์ (Awesome Handicraft) เมืองแห่งงานหัตถศิลป์ชั้นสูง นคร....ธรรมชาติดี๊ดี (Awesome Green) นครที่เต็มไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ นคร...แห่งวิถีชีวิต (Awesome Lifestyle) สัมผัสความงดงามของวิถีชีวิต นคร ... แห่งการเรียนรู้ (Awesome Knowledge) เยี่ยมชมโครงการพัฒนาลุ่มน้ำปากพนัง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ชมพิพิธภัณฑ์เฉลิมพระเกียรติ นคร... ของฝาก อาหารหรอยดี (Awesome Taste) อาทิ ผ้ามัดย้อม, ยกเมืองนคร, ส้มโอทับทิมสยาม ขนมจีนเส้นสด ฯลฯ[22]
- มีมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช รวมทั้งอาชีวะศึกษาสถาบันต่างๆรองรับนักเรียนในจังหวัดรวมถึงพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการ อาทิ การเปิดสาขาเพื่อรองรับการเติบโตในภาคบริการ ทั้งสาขาการท่องเที่ยว โรงแรม และการท่องเที่ยวในเรือสำราญ เป็นต้น

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- เนื่องจากผังเมืองจัดสรรพื้นที่เป็นพื้นที่สีเขียวจำนวนมาก ส่งผลให้การก่อตั้งโรงงานเป็นไปได้อย่างยากลำบากทำให้โรงงานอุตสาหกรรมเติบโตน้อย นอกจากนี้ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ทำให้ประชาชนคัดค้านในการก่อสร้างโรงงาน
- จากการที่มีจำนวนโรงงานค่อนข้างจำกัด และไม่มีงานที่สามารถรองรับนักศึกษาทั้งหมดที่เรียนจบได้ รวมทั้งไม่ดึงดูดแรงงานเข้ามาในพื้นที่ ทำให้มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่ได้ทำงานไม่ตรงกับสายที่เรียนมาหรืออพยพไปทำงานนอกพื้นที่ นอกจากนี้ยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้การรับรู้แก่ครัวเรือนทางด้านอาชีพในอนาคต
- จุดอ่อนของลักษณะภูมิประเทศ คือ จังหวัดมีลักษณะยาว ทำให้ทำการขนส่งค่อนข้างยากและเสียเปรียบ นอกจากนี้ยังไม่มีระบบขนส่งสาธารณะในการรองรับการท่องเที่ยว
- จำนวนเกษตรกรคิดเป็นราวร้อยละ 90 ของประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างไรก็ตามเกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดไม่ค่อยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำเกษตรกรรม ยกเว้นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จเท่านั้น ทำให้มีแรงงานใหม่เข้าสู่ภาคเกษตรน้อย
- ในสถานศึกษา ครูผู้สอนอายุค่อนข้างมากและมักใช้ความรู้เดิมในการสอน ทำให้บางครั้งนักเรียนไม่ได้รับข้อมูลหรือแนวความคิดที่ทันสมัย ทำให้ทักษะที่มีอาจไม่รองรับหรือสอดคล้องกับงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

[22] สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- ปรับหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมกับงานในอนาคต โดยในปี พ.ศ. 2563 จังหวัดกำลังได้รับพิจารณาเพื่อเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวะศึกษา (Excellence Center) เพื่อผลิตนักเรียนด้านเทคนิคยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ไฟฟ้า
- อุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถเติบโตได้ดีด้วยประวัติศาสตร์อันยาวนาน ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และสภาพแวดล้อมที่ดี เห็นโอกาสในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น เช่น โฮมสเตย์ โฮลเทล และโรงแรม เป็นต้น รวมทั้งกระแสการอนุรักษ์วัฒนธรรม ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดเป็นอย่างดี และสนับสนุนให้การเกิดจ้างงานในจังหวัดมากขึ้น
- ให้ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี การวางแผนทางการเงินของเกษตรกร และการต่อยอด รวมทั้งเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางด้านการเกษตร เพื่อให้สามารถเป็นแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้นได้

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- เนื่องจากจังหวัดเน้นการท่องเที่ยวและการส่งออกผลไม้ ทำให้ต้องพึ่งพิงและแปรผันตามสภาพตลาดภายนอกจังหวัดรวมถึงต่างประเทศมาก ส่งผลให้การจ้างงานรวมถึงรายได้ค่อนข้างมีความผันผวน
- นักท่องเที่ยวขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อาจส่งผลให้การท่องเที่ยวไม่ยั่งยืนและกระทบต่อการจ้างงาน

3.5.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดนครศรีธรรมราช

จังหวัดนครศรีธรรมราชมีกำลังแรงงานมากกว่า 8 แสนคน จากประชากร 1.5 ล้านคน และมีแรงงานจำนวนมากที่เป็นแรงงานนอกระบบอยู่ในภาคเกษตรคิดเป็นราวร้อยละ 90 ของประชากรจังหวัด ซึ่งเกษตรกรมีความภูมิใจในอาชีพ อย่างไรก็ตาม เกษตรกรรุ่นใหม่ในจังหวัดไม่ค่อยมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำเกษตรกรรม ทำให้ไม่มีแรงงานใหม่เข้าสู่ภาคเกษตรนัก ต้องอาศัยแรงงานต่างด้าว รวมทั้งแรงงานวัยรุ่นและไร้ทักษะฝีมือมักมีปัญหาเรื่องยาเสพติด ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานทั่วไปค่อนข้างเลือกงานทำให้มีปัญหาว่างงานและขาดแคลนแรงงานตามมา ทัศนคติของคนภาคใต้ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่หรือคำแนะนำ หรืออาจฟังเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นก็กลับไปดำเนินตามวิธีเดิม อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานรุ่นเก่า แรงงานรุ่นใหม่มีการเปิดรับเทคโนโลยีมากกว่า จังหวัดนครศรีธรรมราชมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งรองรับนักเรียนในจังหวัดรวมถึงพื้นที่ใกล้เคียง โดยมีมหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช รวมทั้งอาชีวะศึกษาสถาบันต่าง ๆ มากกว่า 10 แห่ง เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการ อาทิ การเปิดสาขาเพื่อรองรับการเติบโตในภาคบริการ ทั้งสาขาการท่องเที่ยว โรงแรม และการท่องเที่ยวในเรือสำราญ เป็นต้น

นอกจากนี้ โครงสร้างการลงทุนโดยรวมของจังหวัดเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องมาจากภาคเกษตร อย่างไรก็ตาม การเติบโตของภาคอุตสาหกรรมค่อนข้างช้า เนื่องจากผังเมืองจัดสรรพื้นที่เป็นพื้นที่สีเขียวจำนวนมาก ทำให้จังหวัดไม่มีงานที่สามารถรองรับนักศึกษาทั้งหมดที่เรียนจบได้ และไม่ดึงดูดแรงงานเข้ามาในพื้นที่ ส่งผลให้มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่ได้ทำงานไม่ตรงกับสายที่เรียนมารวมทั้งแรงงานออกไปทำงานต่างพื้นที่ แม้ในจังหวัดมีสถานประกอบการก่อตั้งใหม่หลายแห่ง แต่โดยมากเป็นบริษัทขุดดิน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นการใช้เครื่องจักรมากกว่าใช้แรงงาน ในขณะเดียวกันต้องการแรงงานจำนวนมากในกิจการก่อสร้าง แต่แรงงานไทยโดยมากไม่ทำ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้การรับรู้แก่ครัวเรือนทางด้านอาชีพในอนาคต อย่างไรก็ตาม ภาคเอกชนได้มีการร่วมมือกับทางสถาบันการศึกษารวมทั้งกระทรวงแรงงานในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถผลิตนักเรียนได้ตรงความต้องการ รับนักศึกษาฝึกงานเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้งานจริงและทำงานเป็น รวมทั้งส่งแรงงานไปพัฒนาฝีมือ โดยงานที่ต้องใช้ทักษะทางด้านเทคโนโลยียังต้องใช้แรงงานไทยควบคุมเครื่องจักร ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาสูง สถานประกอบการสามารถฝึกฝนคนภายในได้ แต่ในขณะเดียวกันยังมีบางสถานประกอบการที่มีค่านิยมที่ใช้วุฒิการศึกษามาเป็นตัววัดคุณภาพของแรงงาน หรือยึดติดกับมหาวิทยาลัยหรือคณะที่มีชื่อเสียง อย่างไรก็ดี สถานประกอบการบางแห่งมีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันมากกว่าแรงงานไทย

ทักษะแรงงานที่สำคัญในอนาคต ได้แก่ ความสามารถในการประกอบธุรกิจและนวัตกรรม ความรู้ทางเทคโนโลยีและทักษะการมีใจรักในการบริการ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเจรจาต่อรอง การสื่อสาร การนำเสนอ การมีไหวพริบในการแก้ปัญหา กระตือรือร้นในการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้เกี่ยวกับพื้นที่ตนเอง ต้องฝึกแรงงานเพื่อให้สามารถเป็นครูฝึกผู้อื่นต่อได้ โดยแนวโน้มตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ อาทิ ช่างก่อสร้าง ช่างโยธา ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้าและในจังหวัดพื้นที่ใกล้เคียงมีความต้องการช่างต่อเรือ และช่างซ่อมเรือ

ทางด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม ครัวเรือนและสถานประกอบการมีการลดการทิ้งรวมถึงการยืดอายุการใช้งานสิ่งของต่าง ๆ มีการนำวัตถุดิบที่เหลือจากการผลิตมาแปรรูปให้เกิดมูลค่าเพิ่มและลดขยะ รวมทั้งสถานศึกษาร่วมดำเนินโครงการมหาลัยสีเขียว Green U Save Energy เพิ่มหลักสูตรสิ่งแวดล้อม ลดการใช้ไฟฟ้าของนักศึกษา รวมทั้งลดการใช้พลาสติก

3.6 จังหวัดฉะเชิงเทรา

3.6.1 ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา[23]

ศักยภาพของพื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศ เป็นที่ราบชายฝั่งทะเลทางด้านตะวันตกเฉียงใต้ บริเวณที่อยู่ถัดเข้าไปในพื้นที่แผ่นดินด้านตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพพื้นที่ราบ เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ พื้นที่จะค่อย ๆ ลาดสูงขึ้นไปทางทิศตะวันออกและทิศเหนือ โดยที่ประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัดจะมีสภาพเป็นลูกคลื่นและสูงชันเป็นพื้นที่ภูเขา จังหวัดฉะเชิงเทรามีแม่น้ำบางปะกงไหลผ่านพื้นที่อำเภอต่าง ๆ และออกสู่อ่าวไทยที่อำเภอบางปะกง รวมความยาวชายฝั่งทะเลประมาณ 12 กิโลเมตร

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดฉะเชิงเทรามีลักษณะอากาศร้อนชื้นเขตศูนย์สูตร โดยมีลมมรสุม 2 ชนิดพัดปกคลุมเกือบตลอดปี แบ่งออกตามฤดูกาลได้ 3 ฤดู ดังนี้ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม และฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

จังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 11 อำเภอ 91 ตำบล และตำบลในเขตเทศบาล 2 ตำบล 32 เทศบาล (1 เทศบาลเมือง และ 31 เทศบาลตำบล) 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 องค์การบริหารส่วนตำบล

1.4) การคมนาคม

ทางบก ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 304 34 และ 3 การคมนาคมภายในจังหวัดมีหลายรูปแบบทั้งรถโดยสารปรับอากาศ และรถโดยสารสองแถวซึ่งเป็นรถสองแถวท้องถิ่นที่ให้บริการรอบตัวเมือง

ทางรถไฟ เส้นทางสายตะวันออกผ่านอยู่ 4 สาย ได้แก่ (1) เส้นทางรถไฟฉะเชิงเทราถึงกรุงเทพฯ (2) เส้นทางฉะเชิงเทรา ถึง อรัญประเทศ (จ.สระแก้ว) (3) เส้นทางฉะเชิงเทรา ถึง แก่งคอย และ (4) เส้นทางชุมทางฉะเชิงเทรา ถึง มาบตาพุด (จ.ระยอง) โดยมีขบวนรถไฟโดยสารผ่านขึ้นและล่องวันละ 24 เที่ยว รถไฟขบวนสินค้าขึ้นและล่องวันละ 48 ขบวน

[23] สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[24]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 329,865 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.02 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 419,743 บาท จังหวัดฉะเชิงเทรามีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 0.7 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.5 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งเป็น 3 ส่วน โดยราวร้อยละ 70 เป็นภาคอุตสาหกรรม ตามด้วยร้อยละ 25 จากภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมร้อยละ 5 ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรม จำนวนโรงงาน จำนวนนักท่องเที่ยว การใช้จ่ายภาครัฐ และราคาสินค้าเกษตรกรรมและปศุสัตว์ (ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา เนื่อหมู ไก่เนื้อ)

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดฉะเชิงเทรา (capital accumulation) เกิดจาก นิคมอุตสาหกรรม จำนวน 4 แห่ง (304 เวลโกรว์ เกตเวย์ซิตี้ และ TFD) ห้างสรรพสินค้าทั้งปลีกและส่ง ตลาดน้ำบางคล้า ตลาดน้ำร้อยปี วัดโสธรวราราม วรวิหาร วัดสมานรัตนาราม วัดหงษ์ทอง วัดปากน้ำโจ้โล้ โรงงานโตโยต้าบ้านโพธิ์ โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน โรงแรมขนาดใหญ่ รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดฉะเชิงเทรามีประชากรทั้งสิ้น 666,748 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 432,633 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 43 ตามด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับร้อยละ 36 และ 21 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่จะก่อให้เกิดการสะสมทุนในอนาคต ได้แก่ โครงการพัฒนาเมืองใหม่ เพื่อพัฒนาให้เป็นเมืองที่อยู่อาศัยชั้นดีที่ทันสมัย รองรับการขยายตัวของกรุงเทพฯ และเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการรถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (ดอนเมือง สุวรรณภูมิ และอู่ตะเภา) โครงการรถไฟทางคู่เชื่อมแหล่งอุตสาหกรรมและท่าเรือช่วงฉะเชิงเทราและแก่งคอย

[24] สำนักงานคลังจังหวัดฉะเชิงเทรา

3.6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 3.6: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา

จุดแข็ง (Strength)	• ความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม • ภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอยู่ด้วยกันได้อย่างมีระบบ • มีศูนย์แรงงาน EEC
จุดอ่อน (Weakness)	• ตั้งอยู่ใกล้กรุงเทพฯ ทำให้เป็นเพียงจังหวัดทางผ่าน • ปัญหาด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ เช่น การจัดตั้งโรงงานกำจัดขยะ เป็นต้น • ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่รองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด • ความไม่พร้อมในการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับ First และ New S-Curve • ปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ และสารตกค้าง
โอกาส (Opportunit	• นโยบาย และแผนงานในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน • พื้นที่ต้นแบบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industry)
อุปสรรค (Threat)	• สถานการณ์ภัยแล้ง และผลกระทบจากปัญหาน้ำเสีย • การที่มุ่งเน้นการยกระดับเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- ความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรม โดยมีโรงงานอุตสาหกรรม และนิคมอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพจำนวนมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ และส่วนประกอบแปรรูปอาหาร และเกษตรแปรรูป รวมทั้งความเข้มแข็งของภาคเกษตรกรรมปลอดภัยสูง เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีศักยภาพเพื่อขายในประเทศและส่งออก เช่น มะม่วง ไข่ไก่ ข้าว ปลากะพง และสุกร เป็นต้น
- มีการทำเกษตรแนวตั้ง เกษตรเชิงคอนโด ร่วมกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย ทำให้ภาคเกษตรและอุตสาหกรรมอยู่ด้วยกันได้อย่างมีระบบ
- มีศูนย์แรงงาน EEC ช่วยจัดการในเรื่องการหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- เนื่องจากตั้งอยู่ใกล้กรุงเทพฯ ทำให้เป็นเพียงจังหวัดทางผ่านเท่านั้น การดึงดูดนักท่องเที่ยวหรือแรงงานค่อนข้างยาก
- ปัญหาด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ทางจังหวัดพยายามขับเคลื่อนให้เกิดโรงงานกำจัดขยะ แต่การสื่อสารไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดการต่อต้านจากชาวบ้านที่ไม่เข้าใจในการจัดตั้งโรงงานกำจัดขยะ

- ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่เพียงพอต่อการรองรับความเจริญเติบโตของจังหวัด ทั้งทางคมนาคม ประปา และระบบชลประทาน
- ความไม่พร้อมในการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในและนอกระบบ เพื่อรองรับ First และ New S-Curve ซึ่งในการปรับหลักสูตรการศึกษานั้นต้องใช้เวลานาน (โรงเรียนใช้เวลาปรับหลักสูตร 2 ปี อาชีวศึกษาใช้เวลา 7 ปี มหาวิทยาลัยใช้เวลามากถึง 10 ปี) ซึ่งจะไม่ทันต่อความต้องการแรงงานที่มากขึ้น
- ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะที่มาจากในพื้นที่และต่างพื้นที่ รวมทั้งข้อกังวลในเรื่องสารตกค้าง จากกระบวนการผลิตของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมที่ปล่อยน้ำเสียออกมา ถึงแม้จะผ่านมาตรฐานของอุตสาหกรรม แต่ยังอาจเป็นอันตรายต่อสัตว์ในอุตสาหกรรมประมงน้ำได้

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- นโยบาย และแผนงานในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของรัฐบาล เพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และระบบคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงบนเส้นทาง SEC และ EWEC โดยมีโครงการขนาดใหญ่มาดำเนินการหรือผ่านพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อาทิ โครงการรถไฟความเร็วสูง โครงการรถไฟรางคู่ เป็นต้น ซึ่งจะดึงดูดทั้งนักลงทุนและนักท่องเที่ยวมากขึ้น จะก่อให้เกิดการจ้างงานในหลากหลายรูปแบบในจำนวนมาก
- จังหวัดถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่ต้นแบบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industry) ซึ่งเอื้อให้เกิดการขยายผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- สถานการณ์ภัยแล้ง รวมถึงผลกระทบจากปัญหาน้ำเสียจากพื้นที่ต้นน้ำไหลลงสู่แม่น้ำบางปะกงซึ่งจังหวัดเป็นพื้นที่ปลายน้ำ ส่งผลและเป็นอุปสรรคต่อภาพรวมของเศรษฐกิจจังหวัดอย่างมาก โดยเฉพาะปริมาณผลผลิตของภาคเกษตรกรรม
- การที่มุ่งเน้นการยกระดับเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาการจราจรติดขัด อุบัติเหตุ ยาเสพติด และปัญหาสังคมต่าง ๆ มากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดอื่น ๆ และต่างประเทศเข้ามาในพื้นที่ กระทบต่อระบบการให้บริการสาธารณะ ทางการศึกษา และสาธารณสุข นอกจากนี้ทำให้การควบคุมหรือป้องกันปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวทำได้ยาก

3.6.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดฉะเชิงเทรา

จังหวัดฉะเชิงเทรามีประชากรประมาณ 7 แสนคน อยู่ในวัยทำงานราว 6 แสนคน มีงานทำ 4.2 แสนคน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 2.4 แสนคน และนอกระบบ 1.8 แสนคน และว่างงานเพียงร้อยละ 0.4 โดยแรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ฉะเชิงเทรา มีจำนวนประชากร/แรงงานแฝงค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตาม ในภาคเกษตรและประมง ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทน ค่าแรงค่อนข้างต่ำ ลำบาก สกปรก และไม่สะดวกสบาย ส่วนใหญ่แรงงานไทยไม่ทำ ต้องใช้แรงงานต่างด้าว

จังหวัดมีการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมให้แรงงาน โดยมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจาก 3 นิคมอุตสาหกรรม ทั้งเวลโกร TSD และเกตเวย์ แปลงยาว มีการสื่อสารในเรื่องของนวัตกรรมและป้องกันการถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี (Technology disruptive) เริ่มมีการใช้ระบบ AI มาทดแทนแรงงานคน ทั้งนี้มีการเตรียมความพร้อมให้แรงงาน โดยการ Reskill แรงงานที่ไม่เคยมีทักษะมาก่อน ส่วนแรงงานที่มีทักษะแล้วจะทำการ Upskill ให้ และเพิ่ม New skill ให้กับแรงงานใหม่ อย่างไรก็ตาม การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม ส่งผลให้แรงงานบางกลุ่มไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมไว้ก่อน แต่สถานศึกษาในพื้นที่มีส่วนช่วยในการสร้างการรับรู้ ผ่าน website เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงมีการประชุมผู้ปกครอง แนะแนวนักเรียน เพื่อสร้างทัศนคติใหม่ มีการออกสื่อท้องถิ่น นอกจากนี้ในระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความตื่นตัวในการเข้า EEC และได้รับทุนจากจังหวัดในการพัฒนาแรงงาน ส่วนอาชีวศึกษา มีศูนย์ข้อมูลสามารถตอบสนองความต้องการแรงงานสำหรับ EEC ได้ และเป็นกำลังแรงงานที่สามารถต่อยอดได้

รูปแบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารในลักษณะให้รุ่นพี่ที่จบการศึกษาจากสถาบันและประสบความสำเร็จแล้วมาพูดคุยให้รุ่นน้องฟัง มีการจัดอบรม โดยศูนย์บ่มเพาะธุรกิจค้าขาย ฝึกการทำแผนธุรกิจให้นักเรียนค้าขายจริง ฝึกลงทุนเอง มีห้องแล็บสำหรับฝึกฝนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ จีน แต่อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่ทันสมัย แต่ในขณะเดียวกัน เด็กในยุคปัจจุบันใฝ่รู้น้อยลง ผู้ปกครองยึดติดและมีค่านิยมและทัศนคติที่อยากให้ลูกจบปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพส่งผลให้มีผู้มาเรียนสายอาชีพน้อยลง รวมทั้งไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

จังหวัดมีแรงงานเพียงพอไม่ต้องการจำนวนเพิ่ม แต่แรงงานควรมีทักษะเพิ่มขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์ การพัฒนาเทคโนโลยีเอง เป็นต้น ทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ การมีใจรักบริการ ความมุ่งมั่น ความละเอียดอ่อน ความอดทน และความมีวินัย ทักษะที่ต้องการคือทักษะฝีมือ และกึ่งฝีมือ ต้องการแรงงานเกษตรแบบผสม คือ มีความรู้ในการปลูกและการใช้เทคโนโลยี เช่น การบังคับโดรนเพื่อหว่านเมล็ด Smart Farmer เป็นต้น รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการฟาร์มประมง คือ ใช้ระบบ In-line ผสมอาหารและให้อาหารผ่านระบบท่อ (Auto Feed) ทำให้ได้ผลผลิตเพิ่ม โดยไม่ต้องใช้แรงงานเพิ่ม

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีปัญหาเรื่องการจัดการขยะที่มาจากในพื้นที่และต่างพื้นที่ อาชีพที่จะมารองรับในด้านนี้จึงมีแนวโน้มความต้องการสูงขึ้น โดยจังหวัดพยายามขับเคลื่อนให้เกิดโรงงานกำจัดขยะ แต่มีปัญหาด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดการต่อต้านจากชาวบ้านที่ไม่เข้าใจ เมื่อเมืองขยายตัว 5 เท่า ก่อให้เกิดความกังวลของประชาชนเรื่องการสื่อสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อม และปัญหาการจัดการด้านต่างๆ อาทิ การคมนาคม ระบบสาธารณสุขที่ต้องรองรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น การเกิดอุบัติเหตุ อาชญากรรม ภัยพิบัติ ระบบความปลอดภัย สาธารณูปโภค ความเพียงพอและคุณภาพของน้ำและไฟ เป็นต้น อย่างไรก็ดี ทางสถานศึกษาเริ่มมีการปลูกฝังคนรุ่นใหม่ด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้นผ่านโครงการธนาคารขยะ ประกวดการแปรรูปขยะ เป็นต้น

3.7 จังหวัดชลบุรี

3.7.1 ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดชลบุรี[25]

ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดชลบุรี

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดชลบุรี มีการผสมผสานกันมากถึง 5 แบบ ทั้งที่ราบลูกคลื่นและเนินเขา ที่ราบชายฝั่งทะเล ที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง พื้นที่สูงชันและภูเขา รวมถึงเกาะน้อยใหญ่อีกมากมาย ห่างจากกรุงเทพไปทางทิศตะวันออกตามทางหลวงแผ่นดินสายบางนา – ตราดประมาณ 81 กิโลเมตร โดย ทิศเหนือ คือ เขตอำเภอพานทอง อำภอพนัสนิคม และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศใต้ คือ เขตอำเภอสัตหีบและอำเภอบางละมุงติดต่อกับจังหวัดระยอง ทิศตะวันออก คือ เขตอำเภอบ่อทองและอำเภอหนองใหญ่ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา จันทบุรี และระยอง ทิศตะวันตก เขตอำเภอเมืองชลบุรี ศรีราชาเกาะสีชัง และบางละมุงติดต่อกับทะเลฝั่งตะวันออกของอ่าวไทย

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดชลบุรีมีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อนได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงใต้มีผลทำให้ฝนตกชุกในช่วงเดือนสิงหาคม – ตุลาคม และได้รับมรสุมจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นช่วงฤดูที่อากาศหนาวหรือแห้งแล้งในช่วงเดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ มีฤดูกาลแตกต่างกันอย่างชัดเจน 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

เขตการปกครองแบ่งเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง เทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลตำบล 35 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 50 แห่งและมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง ได้แก่ เมืองพัทยา

1.4) การคมนาคม

ชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีเส้นทางคมนาคมดีที่สุดจังหวัดหนึ่งของประเทศ โดยมีระบบการคมนาคมขนส่งทั่วถึง และสะดวกในทุกด้าน

ทางอากาศ จังหวัดชลบุรีมีสนามบิน 2 แห่งคือ สนามฝึกบินบางพระ และสนามบินอู่ตะเภา โดยสนามฝึกบินบางพระตั้งอยู่ในอำเภอศรีราชา เป็นสนามฝึกซ้อมสำหรับเครื่องบินลำเล็ก จึงไม่ได้เปิดให้บริการขนส่งทางอากาศเพื่อการพาณิชย์ทั่วไป

[25] สำนักงานจังหวัดชลบุรี

ทางน้ำ เนื่องจากจังหวัดชลบุรีมีสภาพภูมิศาสตร์เอื้ออำนวยต่อการขนส่งทางทะเล กล่าวคือด้านตะวันตกของจังหวัดเป็นชายฝั่งที่มีแนวยาวระยะทางหลายร้อยกิโลเมตร โดยหลายแห่งเป็นชายหาดที่งดงาม และบางแห่งเหมาะจะเป็นท่าจอดเรือ ส่งผลให้ชายฝั่งทะเลของจังหวัดมีท่าเทียบเรือประมงและท่าเทียบเรือสินค้า ทั้งที่เป็นท่าเทียบเรือของเอกชน และท่าเทียบเรือพาณิชย์สำหรับขนส่งสินค้าไปต่างประเทศ รวมถึงการขนส่งสินค้าเลียบตามชายฝั่งทะเลตะวันออกเข้าสู่ท่าเรือกรุงเทพฯ

ทางรถไฟ การขนส่งทางรถไฟของจังหวัดชลบุรีอาศัยเส้นทางรถไฟสายตะวันออก โดยเริ่มต้นจากกรุงเทพฯ-ฉะเชิงเทรา-อำเภอศรีราชา เมื่อรัฐบาลมีโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก การรถไฟแห่งประเทศไทยจึงดำเนินการก่อสร้างทางรถไฟสายนี้ขึ้น เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าจากท่าเรือน้ำลึกสัตหีบ ท่าเรือน้ำลึกนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และท่าเรือน้ำลึกนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ทางบก การขนส่งทางรถยนต์เป็นระบบการคมนาคมสำคัญที่สุดของจังหวัดชลบุรี และมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบัน โครงข่ายนี้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมทางหลวง โดยจังหวัดชลบุรีมีถนนที่สร้างเสร็จแล้วเป็นระยะทาง 745.497 กิโลเมตร เป็นทางหลวงแผ่นดินรวมระยะทาง 745.497 กิโลเมตร และระยะทางต่อ 2 ช่องจราจรคิดเป็นระยะทาง 1,191.408 กิโลเมตร

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[26]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัด (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 1,052,967 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.5 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 671,963 บาท จังหวัดชลบุรีมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (Long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 5.2 สูงกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 1.2 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีราวร้อยละ 59 เป็นภาคอุตสาหกรรม ตามด้วยร้อยละ 40 จากภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมร้อยละ 1 ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนนักท่องเที่ยว ราคาสินค้าเกษตร (ไก่เนื้อ สุกร ยางพารา) และการใช้จ่ายภาครัฐ

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดชลบุรี (Capital accumulation) เกิดจาก นิคมอุตสาหกรรม 7 แห่ง ประกอบด้วย อมตะนคร เหมราชชลบุรี ปิ่นทอง แหลงฉบัง บ้านบึง เหมราชอีสเทอร์นซีบอร์ด และยามาโตะอินดัสทรี โรงงานปิโตรเคมี/โรงกลั่นน้ำมัน ท่าเรือแหลงฉบัง รถไฟรางคู่ สวนนงนุช สวนน้ำ Cartoon Network Amazone สวนเสือศรีราชา และตลาดน้ำสี่ภาค

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดชลบุรี มีประชากรทั้งสิ้น 1,567,000 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 1,054,319 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 60 ตามด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับร้อยละ 37 และ 3 ตามลำดับ

[26] สำนักงานคลังจังหวัดชลบุรี

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่คาดว่าจะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ โครงการรถไฟความเร็วสูง (High-speed train) กรุงเทพ-ระยอง ซึ่งได้เริ่มมีการก่อสร้างตั้งแต่ปี 2560 และโครงการท่าเทียบเรือตู้สินค้า (ท่าเทียบเรือ F) ท่าเรือแหลมฉบัง

3.7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3.7: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดชลบุรี

จุดแข็ง (Strength)	• ศูนย์กลางด้านธุรกิจบริการ แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ • มีจำนวนบริษัทจากต่างชาติมาลงทุนในพื้นที่มากที่สุดในประเทศไทย • ที่ตั้งของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) • นโยบายของทาง EEC รวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการสนับสนุนค่าใช้จ่าย
จุดอ่อน (Weakness)	• อุตสาหกรรมในพื้นที่ไม่มีการสร้างแบรนด์เป็นของตนเอง • โครงข่ายคมนาคมขนส่งไม่สามารถรองรับความต้องการได้เพียงพอ รวมทั้งปัญหาการขนส่ง • ขาดยุทธศาสตร์การวางแผนและกลยุทธ์การใช้ทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
โอกาส (Opportunity)	• นโยบาย EEC เป็นเรื่องสำคัญและเป็นโอกาสทางธุรกิจ • จังหวัดเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวตลาดใหม่ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์
อุปสรรค (Threat)	• ความสามารถของภาครัฐและเอกชนในการร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน • ราคาสินค้าเกษตรที่ผันผวน ส่งผลต่อความมั่งคั่งของเกษตรกร • การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศโลก เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- เป็นศูนย์กลางด้านธุรกิจบริการ ที่พัก โรงแรมขนาดใหญ่เหมาะแก่การจัดประชุมสัมมนาและการให้บริการนักท่องเที่ยว มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่สำคัญ มีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิทัศน์ที่โดดเด่น
- จากการที่มีบริษัทจากต่างชาติมาลงทุนในพื้นที่จำนวนมากที่สุดในประเทศไทย ทำให้นอกจากจะมีการจ้างงานจำนวนมากแล้ว แรงงานยังได้รับการถ่ายโอนความรู้และสามารถเก็บเกี่ยว Know-how ของต่างชาติเพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ฝึกอบรม ทดสอบและส่งเสริมการฝึก เพื่อรองรับความต้องการแรงงานใหม่ ๆ มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นและสอนให้เป็นนักปฏิบัติ
- จากนโยบายของทาง EEC รวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมแรงงานในระยะสั้น กระตุ้นให้สถานประกอบการมีการพัฒนาคนมากขึ้น นอกจากนี้ EEC ยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างมหาวิทยาลัยให้ทำงานร่วมกัน

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- อุตสาหกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ไม่มีการสร้างแบรนด์เป็นของตนเองนัก ทำให้เสียโอกาสเป็นอย่างมาก
- โครงข่ายคมนาคมขนส่งยังไม่สามารถรองรับความต้องการได้มากเพียงพอ รวมทั้งปัญหาการขนส่งที่ให้บริการ เช่น รถสองแถว แท็กซี่ แกร็บ ในพื้นที่ไม่มีจิตสาธารณะในการรักษาคุณภาพการให้บริการ ทำให้บรรยากาศโดยรวมไม่เอื้อต่อการดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ขาดยุทธศาสตร์การวางแผนและกลยุทธ์การใช้ทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม เช่น ป่าชายเลนบริเวณอ่าวชลบุรี การกัดเซาะชายฝั่งบริเวณบางแสน คลองตำหรุ เป็นต้น

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- ภาคเอกชนมีความตื่นตัว มองว่านโยบาย EEC เป็นเรื่องสำคัญและเป็นโอกาสทางธุรกิจ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ เร่งพัฒนาแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมขั้นสูง ที่นอกจากการมีเครื่องจักรเทคโนโลยีขั้นสูงแล้ว กฎหมายและระเบียบจะต้องขั้นสูงด้วย คือไม่ยืดเยื้อ ไม่เป็นอุปสรรค และจะส่งผลให้พัฒนาคนให้เกิดทักษะขั้นสูงตามมา
- จังหวัดเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวตลาดใหม่ เช่น อินเดียและตะวันออกกลาง การพัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ในอาเซียนรองรับการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีมาตรฐานระดับโลก

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- ความท้าทาย คือ ความสามารถของภาครัฐและเอกชนว่าร่วมมือกันได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน อาทิ เพื่อผลิตกำลังคน ส่งเสริมการเข้าสู่การทำงานและการจ้างงาน ระบบฐานข้อมูล
- ราคาสินค้าเกษตรที่ผันผวน ปัญหาหลักของเกษตรกรที่ส่งผลต่อความมั่งคั่งของเกษตรกร ชลบุรีที่มีราว 120,000 คน รัฐบาลต้องเข้ามาอุดหนุนอยู่เสมอ
- การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้ภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

3.7.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดชลบุรี

ประชากรในจังหวัดชลบุรีมีประมาณ 3–4 ล้านคน แบ่งเป็นประชากรที่มีชื่อในทะเบียนบ้านราว 1.5 ล้านคน และประชากรแฝงราว 1.5 ล้านคน ภาพรวมจังหวัดยังมีความต้องการแรงงานอยู่ ผู้ประกอบการต้องการแรงงานจากนอกพื้นที่มากกว่าในพื้นที่ เนื่องจากสู้งานมากกว่าและย้ายงานน้อยกว่า ในปัจจุบันเริ่มมีแรงงานที่เป็นต่างด้าวคือเมียนมาและจีน ที่ค่าจ้างถูกกว่าและทักษะมากกว่าแรงงานไทยเข้ามาทำงานมากขึ้น ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงปัญหาเรื่องนี้และมองว่าเป็นการเข้ามาแย่งงาน

ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนของเด็กในสมัยก่อนคือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง แต่ในปัจจุบันคือสื่อออนไลน์ โดยสาขาคอมพิวเตอร์กราฟฟิคเป็นที่ต้องการของผู้เรียนมาก อย่างไรก็ตาม เด็กส่วนมากไม่รู้ความชอบของตนเอง รวมทั้งระบบการศึกษาไทยเน้นเพียงการเรียนอย่างเดียว ทำให้เด็กไม่มีทักษะการใช้ชีวิต อย่างไรก็ตาม มาตรฐานทางการศึกษาทำให้แรงงานมีพื้นฐานองค์ความรู้บ้างอยู่แล้วจึงทำให้สถานประกอบการสามารถพัฒนาต่อยอดเพื่อรองรับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ได้ แต่มีแนวโน้มที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่จะไม่ใช้คนมาก เนื่องจากระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และดิจิทัล จะเข้ามาพร้อมกับการลงทุน

ภาคเอกชนมีความพยายามในการสื่อสารเกี่ยวกับ EEC ให้ประชาชนรับทราบ โดยจัดทำโครงการ “ทางเลือก ทางรอด” ของอุตสาหกรรมใน EEC เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และความเข้าใจว่าภาคอุตสาหกรรมจะได้ประโยชน์อะไร จะกระตุ้นให้แรงงานตื่นตัวและปรับตัวอย่างไร ซึ่งแรงงานต้องมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาเมื่อโอกาสมาจะได้คว้าไว้ได้ทัน ซึ่งหากต้องมีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน ระบบการศึกษาไทยค่อนข้างใช้เวลานานในการปรับเปลี่ยน เมื่อปรับเสร็จและผลิตแรงงานออกมา เทคโนโลยีในขณะนั้นก็ล้าสมัยไปแล้ว ไม่สามารถผลิตคนได้ทันต่อความต้องการในอนาคต

แนวโน้มความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ได้แก่ แรงงานด้านเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง แรงงานวิชาชีพ และแนวโน้มการจ้างงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว จะมีเพิ่มขึ้น สาขาที่ต้องการมาก ได้แก่ แรงงานสายเทคนิค ผลิตชิ้นส่วน ดิจิทัล ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วน ปิโตรเคมี พลังงาน โลจิสติกส์ ก่อสร้าง การบิน แรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ แรงงานจำนวนมากยังเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือยังมีไม่มากพอ ความต้องการแรงงานสายสังคมและปริญญาตรีน้อย แต่ต้องการสายเทคนิคมาก อย่างไรก็ตาม คนไทยมีทัศนคติต่อสายอาชีพในเชิงลบ ครัวเรือนยังมีความต้องการให้ลูกหลานเรียนสายสามัญ และศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ส่งผลให้การผลิตและความต้องการแรงงานไม่ตรงกัน ปัญหาอื่น ๆ ด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ผลิตแรงงานได้ตรงแต่ทักษะไม่ได้ตามที่นายจ้างคาดหวัง ผลิตภาพแรงงานต่ำ นายจ้างลูกจ้างปรับตัวตามสมัยไม่ทัน จริยธรรมและทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะทางภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ และจีน) และการเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งแรงงานมีความเป็นเจ้าของกิจการมากขึ้น ไม่ต้องการเป็นลูกน้อง และออกจากระบบเพื่อทำงานอิสระ ทำให้จำนวนแรงงานน้อยลง

จังหวัดมีการสนับสนุนเรื่อง Circular Economy ในภาคเกษตรผ่านโครงการ Thai Eastern ในการทำเกษตรแปรรูป เช่น ปาล์ม และยางพารา เพื่อแปรรูปไปเป็นพลังงานชีวมวล ในลักษณะ Waste to Value ไม่ใช่แค่เพียง Zero Waste

3.8 จังหวัดระยอง

3.8.1 ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดระยอง[27]

ศักยภาพของพื้นที่จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสภาพทั่วไป 2) โครงสร้างเศรษฐกิจ 3) การค้าการลงทุน 4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน และ 5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดระยอง

1.1) ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบชายฝั่งที่เกิดจากการทับถมของตะกอนบริเวณแอ่งลุ่มน้ำระยอง และที่ลาดสลับเนินเขาและภูเขา มีลักษณะเป็นลอนลูกคลื่นสูงต่ำสลับกันไป โดยมีพื้นที่ ทิวเขา 2 แนว คือ ทิวเขาชะเมา ทางทิศตะวันออก ซึ่งสูงจากระดับน้ำทะเล 1,035 เมตร และทิวเขาที่อยู่ประมาณกึ่งกลางของตัวจังหวัดเป็นแนวยาวจากอำเภอเมืองระยองขึ้นไปทางเหนือจนสุดเขตจังหวัด มีแม่น้ำสายสั้น ๆ ซึ่งเกิดจากเทือกเขาจันทบุรีและเทือกเขาบรรทัด ไหลลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำบางประกง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำระยอง เป็นต้น ลักษณะชายฝั่งทะเลมีหาดทรายสวยงามและมีเกาะใหญ่น้อยเรียงรายเลียบตามแนวชายฝั่ง นับเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ

1.2) ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดระยองมีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลมทะเลพัดผ่านตลอดปี อากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัด บริเวณชายฝั่งทะเลเย็นสบาย ในฤดูฝนจะมีฝนตกชุกระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงตุลาคมของทุกปี สามารถเก็บน้ำไว้ในอ่างเก็บน้ำเพียงพอสำหรับการใช้อุปโภคบริโภคและอุตสาหกรรมได้ตลอดทั้งปี

1.3) ลักษณะสังคมและการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองเป็น 8 อำเภอ โดยประกอบด้วย 54 ตำบล ด้านการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 27 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง

1.4) การคมนาคม

ระบบการคมนาคมทางบกเป็นระบบที่สำคัญที่สุดของจังหวัดโดยเฉพาะในพื้นที่อุตสาหกรรม เพราะเป็นตัวเชื่อมการติดต่อทั้งทางเรือและทางรถไฟ ถนนสำคัญที่สามารถเดินทางเข้าสู่จังหวัดระยองได้แก่ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (สายเก่า) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนบางนา – ตราด) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 36 (บายพาส 36) ทางหลวงจังหวัดระยองหมายเลข 344 (สายบ้านบึง – แกลง) และทางหลวงหมายเลข 7 (มอเตอร์เวย์)

[27] สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ทางรถไฟ เส้นทางรถไฟจากกรุงเทพฯ ผ่านจังหวัดฉะเชิงเทรา นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังถึง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เป็นเส้นทางที่ใช้ขนส่งวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์และสินค้าของโรงงานในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดและนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ทางอากาศ มีท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภารองรับ ตั้งอยู่ที่อำเภอบ้านฉาง ห่างจากจังหวัดระยอง 30 กิโลเมตรและห่างจากกรุงเทพมหานคร 190 กิโลเมตร

ทางน้ำ มีท่าเรือน้ำลึกที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นอกจากนี้ยังมีท่าเทียบเรือสาธารณะ และท่าเรือเฉพาะกิจ ท่าเรือไออาร์พีซี

2) โครงสร้างเศรษฐกิจ[28]

ขนาดเศรษฐกิจจังหวัดระยอง (GPP ณ ราคาประจำปี) พ.ศ. 2561 มีมูลค่าประมาณ 1,052,550 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.5 ของ GDP ประเทศไทย ประชากรมีรายได้ต่อหัวประมาณปีละ 1,158,204 บาท จังหวัดระยองมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ย (long-term growth) ย้อนหลัง 5 ปี (2557 – 2561) ขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 3.2 สูงกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศที่เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.1 และอัตราเงินเฟ้อของจังหวัดอยู่ที่ร้อยละ 0.6 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยองเป็นภาคอุตสาหกรรมกว่าร้อยละ 80 ตามด้วยร้อยละ 17 จากภาคบริการ และภาคเกษตรกรรมร้อยละ 3 ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดที่สำคัญ (Income driver) ได้แก่ ราคาสินค้าเกษตร (ยางพารา ทุเรียน สับปะรด และมันสำปะหลัง) จำนวนนักท่องเที่ยว กำลังการผลิตภาคอุตสาหกรรม จำนวนโรงงาน การใช้จ่ายภาครัฐ/งบกระตุ้นเศรษฐกิจ และอ่างเก็บน้ำ (หนองปลาไหล ดอกกราย คลองใหญ่ และประแสร์ เป็นต้น)

3) การค้าการลงทุน

การสะสมทุนของจังหวัดระยอง (capital accumulation) เกิดจาก สนามบินอู่ตะเภา นิคมอุตสาหกรรม/ท่าเรือ (5 นิคม และท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด) ภาษี/การส่งเสริมการลงทุน โรงงานปิโตรเคมี โรงงานไฟฟ้า และโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

4) โครงสร้างประชากรและแรงงาน

จังหวัดระยอง มีประชากรทั้งสิ้น 908,778 คน มีการจ้างงานเท่ากับ 562,294 คน ซึ่งภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ 51 ตามด้วยภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร เท่ากับร้อยละ 30 และ 19 ตามลำดับ

5) ข้อมูลโครงการในอนาคตของพื้นที่/การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

โครงการที่คาดว่าจะก่อให้เกิดการสะสมทุนและการจ้างงานในอนาคต ได้แก่ รถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ-ระยอง เชื่อม 3 สนามบิน ท่าเรือหลักเชื่อมโยงด้วยรถไฟทางคู่และระบบบริหารงานแบบ Seamless Operation (การพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ระยะที่ 3 โครงการท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ระยะที่ 3 โครงการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ รถไฟทางคู่สำหรับขนส่งสินค้าระบบราง) การพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาและเมืองการบินตะวันออก โครงการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอู่ตะเภา (TG MRO Campus)

[28] สำนักงานคลังจังหวัดระยอง

การพัฒนาโครงข่ายขนส่งทางบก และการเตรียมการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (EECi) เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (EECd) Digital Park Thailand และ Data Center นอกจากนี้ยังมีการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ (Smart city) โครงการนวัตกรรมการพัฒนาจังหวัดอัจฉริยะ “ระยอง 2020”

3.8.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดระยอง

ตารางที่ 3.8: การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงานของจังหวัดระยอง

จุดแข็ง (Strength)	• เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ • ระบบโครงสร้างพื้นฐาน มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว • แหล่งเกษตรกรรมที่อุดมสมบูรณ์ และแหล่งผลิตอาหารทะเลทั้งสดและแปรรูป • แหล่งผลิตพลังงาน
จุดอ่อน (Weakness)	• จำนวนสหภาพแรงงานมีค่อนข้างน้อย • ความกังวลด้านสิ่งแวดล้อม มลภาวะเป็นพิษ การกัดเซาะชายฝั่ง การจัดการขยะ • ภาพลักษณ์ของจังหวัดที่เปลี่ยนไป • มีแรงงานแฝงจำนวนมาก ส่งผลต่อการพัฒนาและปัญหาสังคม • ทักษะด้านภาษาของแรงงานค่อนข้างอ่อน
โอกาส (Opportunity)	• ได้รับการสนับสนุนด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เครือข่ายการคมนาคมเชื่อมโยงพื้นที่ต่าง ๆ • การเปลี่ยนผ่านจากกิจการเกษตรเป็นเกษตรเชิงท่องเที่ยว และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี • ได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากภาครัฐและภาคเอกชน
อุปสรรค (Threat)	• เกษตรกรในปัจจุบันประสบปัญหาแรงงาน ต้นทุน และภัยแล้ง • ศักยภาพการแข่งขันของประเทศเพื่อนบ้านที่สูงขึ้น

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

(1) <u>จุดแข็ง (Strength)</u>

- เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ สามารถสร้างศักยภาพโดยรวมและขีดความสามารถการแข่งขันที่ดีของประเทศ รวมทั้งเป็นฐานอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ
- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวที่สมบูรณ์และหลากหลาย ลักษณะภูมิประเทศมีความปลอดภัยจากภัยธรรมชาติสูง
- แหล่งเกษตรกรรมที่อุดมสมบูรณ์ มีการปลูกพืชเศรษฐกิจหลากหลายประเภทและเป็นแหล่งผลิตอาหารทะเลทั้งสดและแปรรูปทั้งเพื่อการบริโภคภายในและส่งออก
- เป็นแหล่งผลิตพลังงานสำหรับใช้ภายในประเทศได้อย่างเพียงพอ และสามารถส่งผลผลิตบางส่วนไปจำหน่ายยังต่างประเทศได้

(2) <u>จุดอ่อน (Weakness)</u>

- มีโรงงานจำนวนไม่มากที่ก่อตั้งสหภาพแรงงานสำเร็จ ทำให้แรงงานไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียง
- ความกังวลด้านสิ่งแวดล้อม ฝุ่น PM 2.5 มลภาวะเป็นพิษจากการพัฒนาอุตสาหกรรม ส่งผลต่อสุขภาพของคนในชุมชน การกัดเซาะชายฝั่ง รวมถึงมีการดักขยะพลาสติกที่ปลายท่อน้ำก่อนลงทะเล อย่างไรก็ตามยังไม่มีวิธีการจัดการขยะที่ดี แม้โรงงานโดยมากมีการจัดการของเสียอยู่แล้ว แต่ยังทำได้ไม่ดีนัก ดังนั้นเรื่อง zero waste อาจจะเกิดขึ้นได้ยาก
- ภาพลักษณ์ของจังหวัดระยองเปลี่ยนไป เน้นสื่อสารแต่เพียงทางด้านช่างเทคนิค ช่างเครื่อง ช่างกล ขาดทางด้านศิลปะ สังคม ภาษา พาณิชยศาสตร์
- มีแรงงานแฝงจำนวนมาก ซึ่งมาทำงานและใช้ทรัพยากรระยองแต่ไม่ได้กระจายรายได้ให้แก่ท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาและปัญหาสังคม เช่น ยาเสพติด จราจร ความต้องการบริการด้านสาธารณสุขและการศึกษา เป็นต้น
- ทักษะด้านภาษาของแรงงานค่อนข้างอ่อน ผู้ประกอบการต่างชาติไม่สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานไทยได้ ต้องเรียนรู้ภาษาไทยเองเพื่อใช้ในการสื่อสาร

(3) <u>โอกาส (Opportunity)</u>

- จากการที่รัฐบาลกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น เขตพื้นที่ EEC จังหวัดระยองถูกกำหนดให้เป็น “เมืองการศึกษาและ วิทยาศาสตร์ เมืองนานาชาติ ธุรกิจทันสมัย และเมืองอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและอุตสาหกรรมพลังงาน” และ Super Cluster ทำให้รัฐบาลสนับสนุนด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เครือข่ายการคมนาคมเชื่อมโยงพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การขยายโครงการถนน รถไฟทางคู่ มอเตอร์เวย์ ทำให้การขนส่งสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น
- การเปลี่ยนผ่านจากกิจการเกษตรเป็นเกษตรเชิงท่องเที่ยว และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการผลิตสำหรับภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ช่วยทำให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าสินค้า รวมทั้งยกระดับทักษะของแรงงาน
- ได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากภาครัฐและภาคเอกชน ในการลงทุนของต่างชาติหรือผู้ประกอบการในประเทศ รวมทั้งในด้านแหล่งท่องเที่ยว การเกษตร การประมง การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาสาธารณูปโภค
- การจัดทำแบรนด์การท่องเที่ยวจังหวัดระยอง (Rayong Branding) Surprise Rayong เพื่อใช้ในกิจกรรมทั้งหลายของจังหวัด รวมถึงโครงการ “ถอดรหัสการพัฒนาระยองอย่างยั่งยืน” (4DNA) เพื่อค้นหาอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของจังหวัดและแต่ละอำเภอ

(4) <u>อุปสรรค (Threat)</u>

- เกษตรกรในปัจจุบันประสบปัญหาแรงงาน ต้นทุน และภัยแล้งโดยเฉพาะช่วงเดือนกุมภาพันธ์–มีนาคม พ.ศ. 2563 ต้องเตรียมรับมือกับปัญหา แม้มี 3 เขื่อน น้ำยังไม่เพียงพอใช้ในแต่ละอุตสาหกรรม หากกลั่นน้ำเค็มมาใช้ เกลือที่เหลือจากการกลั่นปล่อยทิ้งลงทะเลส่งผลกระทบต่อสัตว์ทะเลและปะการัง

- ศักยภาพการแข่งขันของประเทศเพื่อนบ้าน (โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) ที่สูงขึ้นอาจลดบทบาทความน่าสนใจของจังหวัดระยอง (ด้านการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม) และประเทศไทยลง หรืออาจเกิดการย้ายฐานการผลิตที่จะทำให้ความต้องการแรงงานลดลง

3.8.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของจังหวัดระยอง

ระยองเป็นจังหวัดอุตสาหกรรมที่เป็น Capital-Based มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมค่อนข้างมาก มีประชากรแฝงราว 4-5 แสนคน แรงงานต่างด้าวมีเพียงราว 9 หมื่นคน ซึ่งโดยมากเป็นแรงงานที่ไม่มีทักษะมากนัก มาจากกัมพูชา เมียนมาร์ และเวียดนามมากที่สุด อยู่ในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 80 และร้อยละ 20 ในอุตสาหกรรมประมงและเกษตร ซึ่งภาคการเกษตรขาดแคลนแรงงานมากที่สุดทั้งแรงงานชาวไทยและต่างด้าว เพราะต้องใช้แรงงานในทุกขั้นตอนการผลิตจนถึงการจำหน่าย เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ มีชาวต่างชาติที่เป็นแรงงานที่มีทักษะจำนวนมากที่เข้ามาพร้อมกับการก่อตั้งบริษัทหรือโรงงาน

ครัวเรือนมีอิทธิพลต่อนักเรียนอย่างมาก แต่ปัจจุบันครัวเรือนและสถานศึกษายังไม่ได้รับการรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่มีการรับรู้ผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือผลกระทบที่จะประสบเมื่อ EEC เกิดขึ้นทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิตและการศึกษา ซึ่งแรงงานไทยกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวการทำงานร่วมกับเครื่องจักร ต้องเปลี่ยนทัศนคติ นักศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มมีความเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม นักเรียนสมาธิสั้น และรักความสบาย ไม่เลือกเรียนวิชาหรือสาขาที่ยาก กลัวในการลองสิ่งใหม่ ๆ ในระดับวุฒิการศึกษาปริญญา พบว่าไม่ได้มีทัศนคติของการเป็นลูกจ้าง แต่ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ และ start-up มากกว่า รวมทั้งสิ่งที่เรียนจบมาและทำงานไม่ตรงกัน แต่เด็กรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้เร็วกว่าและเปิดรับมากกว่าเมื่อเทียบกับรุ่นเก่า ในขณะที่ในระดับปวช. ปวส. อาชีวศึกษา แม้จะมีการทำทวิภาคีจับคู่เอกชนแต่สถานประกอบการยังต้องฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ผู้ประกอบการเริ่มทำการฝึกสอนเพื่อรองรับธุรกิจของตนเอง รวมถึงเริ่มมีการร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อให้ส่งนักเรียนให้และทำหลักสูตรร่วมกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมขับเคลื่อนภาคการศึกษาเปิดโรงเรียนใหม่ 2 แห่ง นอกจากนี้ มีการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย มีทั้งสิ้น 48 หลักสูตร ครอบคลุมหลากหลายสาขา อาทิ เทคโนโลยี หุ่นยนต์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นักเรียนโดยมากรู้เพียงทฤษฎี ไม่สามารถปฏิบัติจริงได้ และสถานศึกษาไม่เน้นทางด้านปฏิบัติ

ความต้องการแรงงาน Hard Skill ไม่สำคัญมาก สถานประกอบการสามารถฝึกเองได้ อย่างไรก็ตามต้องการแรงงานที่มี Soft Skill ที่มีวินัย มีจิตสำนึก จิตสาธารณะและรักองค์กร สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ โดยในอนาคตอาจเกิดอาชีพใหม่จากการเป็น Zero Waste และ Lazy Economy

ด้านสิ่งแวดล้อม แนวคิด Circular Economy มีการขับเคลื่อนในบริษัทขนาดใหญ่ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่เห็นการเชื่อมโยงกับภาคการศึกษาเพื่อการเตรียมตัว มีการทำ Zero Waste เช่น การนำไนโตรเจนเหลือมาทำความเย็นเพื่อปลูกดอกทิวลิปรวมถึงแช่แข็งผลไม้ การใช้พลาสติกเป็นวัตถุดิบเพื่อผลิตเสื้อผ้าและจีวร การนำขยะมาปั่นเพื่อแปลงเป็นไฟฟ้า เป็นต้น

บทที่ 4
กรอบหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และการกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

บทที่ 4
กรอบหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และการกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

4.1 กรอบหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดของงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ริเริ่มจากการประชุม Rio+20 โดยปรากฏอยู่ในผลการประชุมที่มีชื่อว่า “The Future We Want” ทั้งนี้เพื่อเป็นการต่อเนื่องจาก MDGs ซึ่งจะสิ้นสุดในปี ค.ศ. 2015 ในการนี้มีการจัดตั้ง Open Working Group on Sustainable Development Goals: OWG) เพื่อดำเนินการจัดทำเป้าหมาย (Goals) และเป้าประสงค์ (Targets) ขึ้น ซึ่ง OWG ประกอบไปด้วยประเทศต่าง ๆ 70 ประเทศ แบ่งเป็น 30 กลุ่มประเทศ โดยประเทศไทยจัดอยู่กับราชอาณาจักรภูฏาน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม OWG มีหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอ Goals และ Targets โดยได้รับข้อมูลสนับสนุนการทำงานจากระบบสนับสนุนทางเทคนิคของสหประชาชาติ (UN System Technical Support Team: TST) โดยข้อเสนอ Goals และ Targets เสร็จสิ้นในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2014 เสนอในการ ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ครั้งที่ 68 (68th United Nations General Assembly: UNGA) ในกระบวนการจัดทำตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal Indicators: SDGs indicators) เริ่มดำเนินการภายหลังจากได้ข้อเสนอ Goals และ Targets โดยคณะกรรมาธิการด้านสถิติแห่งสหประชาชาติ (United Nations Statistical Commission: UNSC) ได้รวบรวมตัวชี้วัดที่ได้รับการเสนอจากหน่วยงานเฉพาะด้าน และหน่วยงานสหประชาชาติอื่น ๆ จัดทำเป็นรายการตัวชี้วัดขั้นต้นที่ถูกนำเสนอ (List of Proposed Preliminary Indicators) พร้อมเอกสารความเป็นมาของตัวชี้วัด (Background of List of Proposed Preliminary Indicators)[1] โดยรายการตัวชี้วัดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่เกี่ยวข้องกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

[1] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). ตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs - Sustainable Development Goals). จาก http://osthailand.nic.go.th

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
1	**ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่ (End poverty in all its forms everywhere)**	1.1	ภายในปี 2573 ขจัดความยากจนขั้นรุนแรงทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันวัดจากคนที่มีค่าใช้จ่ายดำรงชีพรายวันต่ำกว่า $1.25 ต่อวัน	1.1.1	สัดส่วนของประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนสากล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะการจ้างงาน และ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ (ชุมชนเมือง/ชนบท)
		1.2	ภายในปี 2573 ลดสัดส่วน ชาย หญิง และเด็ก ในทุกช่วงวัย ที่อยู่ภายใต้ความยากจนในทุกมิติ ตามนิยามของแต่ละประเทศ ให้ลดลงอย่างน้อยครึ่งหนึ่ง	1.2.1	สัดส่วนของประชากรที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจนของประเทศ จำแนกตามเพศ และอายุ
				1.2.2	สัดส่วนของผู้ชาย, ผู้หญิง และเด็ก ทุกอายุอาศัยอยู่ในภายใต้ความยากจน ในทุกมิติ ตามแต่นิยามของแต่ละประเทศ
		1.3	ดำเนินการให้เป็นผลตามระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ และให้ครอบคลุมถึงกลุ่มที่ยากจนและเปราะบางภายปี 2573	1.3.1	ร้อยละของประชากรที่ได้รับความคุ้มครองตามระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตามเพศ และแบ่งเป็น เด็ก ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย หญิงตั้งครรภ์/แม่ลูกอ่อน เหยื่อที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ผู้ยากจน และอยู่ในสถานะเปราะบาง
		1.4	ภายในปี 2573 สร้างหลักประกันว่าชายและหญิงทุกคน โดยเฉพาะที่ยากจนและเปราะบาง มีสิทธิเท่าเทียมกันในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ รวมถึงการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน การเป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและอสังหาในรูปแบบอื่น มรดก ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยีใหม่ที่เหมาะสม และบริการทางการเงิน ซึ่งรวมถึงระบบการเงินระดับฐานราก (microfinance)	1.4.1	สัดส่วนของประชากรอาศัยในครัวเรือนที่เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐาน
				1.4.2	สัดส่วนของประชากรผู้ใหญ่ที่มีเอกสารสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมายรับรองการถือครองที่ดิน และประชากรเหล่านี้ทราบถึงสิทธิของตนเหนือที่ดินที่ตนถือครอง จำแนกตามเพศ และประเภทการถือครอง
		1.5	ภายในปี 2573 สร้างภูมิต้านทาน และลดการเปิดรับและความเปราะบางต่อเหตุรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับภูมิอากาศและภัยพิบัติทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้กับผู้ที่ยากจนและอยู่ในสถานการณ์เปราะบาง	1.5.1	จำนวนประชากรที่เสียชีวิต สูญหาย และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่อประชากร 100,000 คน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
				1.5.2	การสูญเสียทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากภัยพิบัติโดยตรงต่อ GDP โลก
				1.5.3	จำนวนประเทศที่มียุทธศาสตร์การลดความเสี่ยงภัยพิบัติระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น
		1.a.1	สร้างหลักประกันว่าจะมีการระดมทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญจากแหล่งที่หลากหลาย รวมไปถึงการยกระดับความร่วมมือเพื่อการพัฒนา เพื่อที่จะจัดให้มีแนวทางที่เพียงพอและคาดเดาได้แก่ประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ในการดำเนินงานตามแผนงานและนโยบายเพื่อยุติความยากจนในทุกมิติ	1.a.1	สัดส่วนของทรัพยากรที่รัฐบาลได้จัดสรรโดยตรงให้กับแผนการลดความยากจน
		1.a.2	สร้างหลักประกันว่าจะมีการระดมทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญจากแหล่งที่หลากหลาย รวมไปถึงการยกระดับความร่วมมือเพื่อการพัฒนา เพื่อที่จะจัดให้มีแนวทางที่เพียงพอและคาดเดาได้ แก่ประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ในการดำเนินงานตามแผนงานและนโยบายเพื่อยุติความยากจนในทุกมิติ	1.a.2	สัดส่วนการใช้จ่ายของรัฐบาลรวมในเรื่องบริการที่สำคัญจำเป็น (การศึกษา, สุขภาพ และความคุ้มครองทางสังคม)
		1.b.1	สร้างกรอบนโยบายที่เหมาะสมในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ บนฐานของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนความยากจน (pro-poor) และคำนึงถึงความละเอียดอ่อนเชิงเพศภาวะ (gender-sensitive) เพื่อจะสนับสนุนการเร่งการลงทุนเพื่อปฏิบัติการขจัดความยากจน	1.b.1	สัดส่วนการใช้จ่ายหมุนเวียนและการใช้จ่ายเพื่อการลงทุนของรัฐบาลที่มีไปยังสาขาต่างๆ ซึ่งแบ่งผลประโยชน์เป็น ต่อผู้หญิงต่อคนยากจน และต่อกลุ่มผู้เปราะบาง
2	**ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหาร และยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน**	2.1	ยุติความหิวโหยและสร้างหลักประกันให้ทุกคนโดยเฉพาะคนที่ยากจนและอยู่ในภาวะเปราะบาง อันรวมถึงทารก ได้เข้าถึงอาหารที่ปลอดภัย มีโภชนาการ และเพียงพอตลอดทั้งปี ภายในปี 2573	2.1.1	ความชุกของภาวะทุพโภชนาการ
				2.1.2	ความชุกของความไม่มั่นคงทางอาหารของประชากรในระดับปานกลางหรือรุนแรง โดยใช้ Food Insecurity Experience Scale (FIES) เป็นหลัก

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		2.2	ยุติภาวะทุพโภชนาการทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาความต้องการสารอาหารของหญิงวัยรุ่น หญิงตั้งครรภ์และให้นมบุตร และผู้สูงอายุ ภายในปี 2573 รวมถึงบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันระหว่างประเทศว่าด้วยภาวะแคระแกร็นและผอมแห้งในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ภายในปี 2568	2.2.1	ความชุกของภาวะเตี้ยแคระแกร็น (ประเมินส่วนสูงตามเกณฑ์อายุตามมาตรฐานการเจริญเติบโตในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ขององค์กรอนามัยโลก (WHO) ซึ่งใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เบี่ยงเบนไปจากค่ามัธยฐาน โดยเป็นเด็กที่มีความสูงเทียบกับอายุต่ำกว่าค่ามัธยฐานของความสูงตามเกณฑ์อายุน้อยกว่า -2 เท่าของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (-2 SD)
				2.2.2	ความชุกของภาวะทุพโภชนาการ (ประเมินน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง ตามมาตรฐานการเจริญเติบโตในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ขององค์การอนามัยโลก (WHO) ซึ่งใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เบี่ยงเบนไปจากค่ามัธยฐาน โดย **1) ภาวะน้ำหนักเกิน (Overweight)** น้ำหนักตัวของเด็กสูงกว่าค่ามัธยฐานของน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงของเด็กเกิน 2 เท่าของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (+2 SD) **2) ภาวะผอม (Wasting)** น้ำหนักตัวของเด็กต่ำกว่าค่ามัธยฐานของน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูงของเด็กน้อยกว่า -2 เท่าของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (-2 SD)
		2.3	เพิ่มผลิตภาพทางการเกษตรและรายได้ของผู้ผลิตอาหารรายเล็ก โดยเฉพาะผู้หญิง คนพื้นเมือง เกษตรแบบครอบครัว คนเลี้ยงปศุสัตว์ ชาวประมง ให้เพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า โดยรวมถึงการเข้าถึงที่ดินและทรัพยากรและปัจจัยนำเข้าในการผลิต ความรู้ บริการทางการเงิน ตลาด และโอกาสสำหรับการเพิ่มมูลค่าและการจ้างงานนอกฟาร์มอย่างปลอดภัยและเท่าเทียม ภายในปี 2573	2.3.1	มูลค่าการผลิตต่อหน่วยแรงงาน จำแนกตามขนาดกิจการของการทำฟาร์ม/เลี้ยงสัตว์/การป่าไม้
				2.3.2	รายได้เฉลี่ยของผู้ผลิตอาหารขนาดเล็ก จำแนกตามเพศและสถานะพื้นเมือง (เพื่อแยกชนพื้นเมือง หรือ ชนเผ่า)

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		2.4	เพิ่มผลิตภาพทางการเกษตรและรายได้ของผู้ผลิตอาหารรายเล็ก โดยเฉพาะผู้หญิง คนพื้นเมือง เกษตรแบบครอบครัว คนเลี้ยงปศุสัตว์ ชาวประมง ให้เพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า โดยรวมถึงการเข้าถึงที่ดินและทรัพยากรและปัจจัยนำเข้าในการผลิต ความรู้ บริการทางการเงิน ตลาด และโอกาสสำหรับการเพิ่มมูลค่าและการจ้างงานนอกฟาร์มอย่างปลอดภัยและเท่าเทียม ภายในปี 2573	2.4.1	ร้อยละของพื้นที่เกษตรที่มีการทำการเกษตรแบบยั่งยืน
		2.5	คงความหลากหลายทางพันธุกรรมของเมล็ดพันธุ์พืชที่ใช้เพาะปลูก สัตว์ในไร่นาและที่เลี้ยงตามบ้านเรือน และชนิดพันธุ์ตามธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับพืชและสัตว์เหล่านั้น รวมถึงให้มีธนาคารเมล็ดพันธุ์และพืชที่มีการจัดการที่ดีและมีความหลากหลาย ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ และสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์เกิดจากการใช้ทรัพยากรทางพันธุกรรมและองค์ความรู้ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ตามที่ตกลงกันระหว่างประเทศ ภายในปี 2573	2.5.1	ตัวบ่งชี้ความสมบูรณ์ของการเก็บผลผลิตในธนาคารพันธุกรรม (หรือการเก็บนอกสถานธรรมชาติ)
				2.5.2	สัดส่วนพันธุ์สัตว์ท้องถิ่น แบ่งหมวดหมู่เป็น อยู่ในความเสี่ยง, ไม่อยู่ในความเสี่ยงที่จะสูญพันธุ์ หรือไม่รู้ระดับความเสี่ยงที่จะสูญพันธุ์
		2.a	เพิ่มการลงทุนตลอดจนการยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานในชนบท การวิจัยเกษตรและการขยายการบริการ การพัฒนาเทคโนโลยี และการทำธนาคารยีนของพืชและสัตว์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตรในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	2.a.1	ดัชนีการเตรียมความพร้อมทางการเกษตรต่อค่าใช้จ่ายของภาครัฐ
				2.a.2	กระแสความช่วยเหลือรวม (ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (Official Development Assistance: ODA) บวก กระแสความช่วยเหลืออย่างเป็นทางการอื่น (Other Officail Flows: OOF) ที่ให้ไปยังภาคเกษตรกรรม

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		2.b	แก้ไขและป้องกันการกีดกันและการบิดเบือนทางการค้าในตลาดเกษตรโลก รวมถึงทางการขจัดการอุดหนุนสินค้าเกษตรเพื่อการส่งออกทุกรูปแบบและมาตรการเพื่อการส่งออกทุกแบบที่ให้ผลในลักษณะเดียวกัน โดยให้เป็นไปตามอาณัติของรอบการพัฒนาโดฮา	2.b.1	ระดับการอุดหนุนผู้ผลิตโดยรวม (PSE) *- ร้อยละของความเปลี่ยนแปลงภาษีการส่งออกและนำเข้าในสินค้าเกษตร*
				2.b.2	การอุดหนุนการส่งออกทางการเกษตร
		2.c	เลือกใช้มาตรการที่สร้างหลักประกันได้ว่าตลาดโภคภัณฑ์อาหารและตลาดอนุพันธ์สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของตลาดและข้อมูลสำรองอาหารได้อย่างทันการณ์ เพื่อจำกัดความผันผวนของราคาอาหารที่รุนแรง	2.c.1	ตัวชี้วัดราคา (อาหาร) ที่ผิดปกติ
3	**สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย**	3.1	ลดอัตราการตายของมารดาทั่วโลกให้ต่ำกว่า 70 ต่อการเกิดมีชีพ 1 แสนคน ภายในปี 2573	3.1.1	อัตราการตายของมารดาต่อการเกิดมีชีพ 100,000 คน
				3.1.2	สัดส่วนของการคลอดบุตรที่ดูแลโดยบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีความชำนาญ
		3.2	ยุติการตายที่ป้องกันได้ของทารกแรกเกิดและเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี โดยทุกประเทศมุ่งลดอัตราการตายในทารกลงให้ต่ำถึง 12 คน ต่อ การเกิดมีชีพ 1,000 คน และลดอัตราการตายในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ลงให้ต่ำถึง 25 คน ต่อการเกิดมีชีพ 1,000 คน ภายในปี 2573	3.2.1	อัตราการตายของทารกอายุต่ำกว่า 5 ปี (อัตราการตายต่อการเกิด 1,000 คน)
				3.2.2	อัตราตายของทารกแรกเกิด (การตายต่อการเกิด 1,000 คน)
		3.3	ยุติการแพร่กระจายของเอดส์ วัณโรค มาลาเรีย และโรคเขตร้อนที่ถูกละเลย และต่อสู้กับโรคตับอักเสบ โรคติดต่อทางน้ำ และโรคติดต่ออื่น ๆ ภายในปี 2573	3.3.1	จำนวนผู้ติดเชื้อ HIV รายใหม่ต่อประชากรที่ไม่มีการติดเชื้อ 1,000 คน (จำแนกตาม เพศ อายุ และประชากรหลัก)
				3.3.2	อัตราการเกิดโรควัณโรคต่อประชากร 1,000 คน
				3.3.3	อัตราการเกิดโรคมาลาเรียต่อประชากร 1,000 คน ต่อปี
				3.3.4	จำนวนของผู้ติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี ต่อประชากร 100,000 คน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
				3.3.5	จำนวนผู้ที่ร้องขอความช่วยเหลือต่อการป้องกันโรคเขตร้อนที่ถูกละเลย (Neglected tropical diseases)
		3.4	ลดการตายก่อนวัยอันควรจากโรคไม่ติดต่อให้ลดลงหนึ่งในสาม ผ่านทางการป้องกันและการรักษาโรค และสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี ภายในปี 2573	3.4.1	อัตราการตายของผู้ที่เป็นโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน หรือโรคระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง
				3.4.2	อัตราการฆ่าตัวตาย
		3.5	เสริมสร้างการป้องกันและการรักษาการใช้สารในทางที่ผิด ซึ่งรวมถึงการใช้ยาเสพติดในทางที่ผิดและการใช้แอลกอฮอล์ในทางอันตราย	3.5.1	ความครอบคลุมของการรักษา (การรักษาโดยใช้ยา ทางจิตวิทยา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ และบริการการติดตามผลการรักษา) สำหรับผู้ที่ใช้สารเสพติด
				3.5.2	การดื่มแอลกอฮอล์ในระดับอันตราย นิยามตามบริบทของประเทศ คิดเป็นปริมาณแอลกอฮอล์ต่อผู้บริโภค (อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป) ในจำนวนลิตรของแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ ภายในปีปฏิทิน
		3.6	ลดจำนวนการตายและบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนทั่วโลกลงครึ่งหนึ่ง ภายในปี 2563	3.6.1	อัตราผู้เสียชีวิตจากการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน
		3.7	สร้างหลักประกันว่ามีการเข้าถึงบริการ ข้อมูล การให้การศึกษาเกี่ยวกับอนามัยเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า รวมถึงการวางแผนครอบครัว และการผสานอนามัยเจริญพันธุ์ในยุทธศาสตร์และแผนงานระดับชาติ ภายในปี 2573	3.7.1	ร้อยละของหญิงวัยเจริญพันธุ์อายุ (15-49 ปี) ที่พึงพอใจกับการวางแผนครอบครัวด้วยวิธีสมัยใหม่
				3.7.2	อัตราการคลอดในหญิงอายุ (10-14 ปี, 15-19 ปี) ต่อผู้หญิงอายุ (10-14 ปี 15-19 ปี) 1,000 คน
		3.8	บรรลุการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมถึงการป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน การเข้าถึงการบริการสาธารณสุขจำเป็นที่มีคุณภาพ และเข้าถึงยาและวัคซีนจำเป็นที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีราคาที่สามารถซื้อหาได้	3.8.1	ความครอบคลุมของบริการด้านสุขภาพที่จำเป็น (นิยามความครอบคลุมของบริการที่จำเป็นเฉลี่ยโดยยึดการติดตามการรักษา ซึ่งประกอบด้วย การเจริญพันธุ์ มารดา เด็กเกิดใหม่และสุขภาพเด็ก โรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ และความสามารถในการเข้าถึงบริการระหว่างคนทั่วไปและผู้ด้อยโอกาส
				3.8.2	จำนวนประชากรที่ได้รับการคุ้มครองจากประกันภัยหรือระบบสาธารณสุขต่อประชากร 1,000 คน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		3.9	ลดจำนวนการตายและการเจ็บป่วยจากสารเคมีอันตราย และจากมลพิษและการปนเปื้อนทางอากาศ น้ำ และดิน ให้ลดลงอย่างมาก ภายในปี 2573	3.9.1	อัตราการตายที่เกิดจากมลพิษทางอากาศในบ้านเรือน และในบรรยากาศ
				3.9.2	อัตราการตายที่เกิดจากน้ำ สุขอนามัย ที่ไม่ปลอดภัย และปราศจากสุขลักษณะ (การเปิดเผยบริการชะล้างที่ไม่ปลอดภัย)
				3.9.3	อัตราการตายที่เกิดจากการได้รับสารพิษโดยไม่ตั้งใจ
		3.a	เสริมการดำเนินงานของกรอบอนุสัญญาขององค์การอนามัยโลกว่าด้วยการควบคุมยาสูบในทุกประเทศตามความเหมาะสม	3.a.1	ความชุกของการปรับมาตรฐานอายุของผู้ที่สูบบุหรี่ในปัจจุบัน ในจำนวนผู้สูบบุหรี่ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
		3.b	สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาวัคซีนและยาสำหรับโรคติดต่อและไม่ติดต่อที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประเทศกำลังพัฒนา ให้มีการเข้าถึงยาและวัคซีนจำเป็นในราคาที่สามารถซื้อหาได้ ตามปฏิญญาโดฮาความตกลงว่าด้วยสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวกับการค้าและการสาธารณสุข ซึ่งเน้นย้ำสิทธิสำหรับประเทศกำลังพัฒนาที่จะใช้บทบัญญัติในความตกลงว่าด้วยสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวกับการค้าอย่างเต็มที่ในเรื่องการผ่อนปรนเพื่อจะปกป้องสุขภาพสาธารณะและโดยเฉพาะการเข้าถึงยาโดยถ้วนหน้า	3.b.1	สัดส่วนของประชากรที่เข้าถึงยา และวัคซีน ในราคาที่สามารถหาซื้อได้ที่ตั้งอยู่บนหลักความยั่งยืน
				3.b.2	เงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการสุทธิรวม (Total net official development assistance-ODA) ต่อการวิจัยทางการแพทย์ และด้านสุขภาพขั้นพื้นฐาน
		3.c	เพิ่มการใช้เงินที่เกี่ยวกับสุขภาพ และการสรรหา การพัฒนา การฝึกฝน และการเก็บรักษากำลังคนด้านสุขภาพในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก	3.c.1	ความหนาแน่นและการกระจายตัวของบุคลากรด้านสาธารณสุข
		3.d	เสริมขีดความสามารถสำหรับทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา ในเรื่องการแจ้งเตือนล่วงหน้า การลดความเสี่ยง และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพในระดับประเทศและระดับโลก	3.d.1	ปริมาณของกฎอนามัยระหว่างประเทศ (International Health Regulations : IHR) และการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสุขภาพ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
4	**สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all)**	4.1	สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และไม่มีค่าใช้จ่าย นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิผล ภายในปี 2573	4.1.1	ร้อยละของเด็ก/เยาวชนใน: (ก) ระดับชั้น ป.2 หรือ ป.3 (ข) ป.6 และ (ค) ม.3 ที่มีความสามารถตามเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย ใน (1) ด้านการอ่าน และ (2) ด้านคณิตศาสตร์ หรือการคิดคำนวณ จำแนกตาม เพศ
		4.2	สร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนเข้าถึงการพัฒนาการดูแล และการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพ ภายในปี 2573 เพื่อให้เด็กเหล่านั้นมีความพร้อมสำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษา	4.2.1	ร้อยละของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ที่มีพัฒนาการทางด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และพัฒนาการทางบุคลิกภาพตามวัย จำแนกตามเพศ
				4.2.2	อัตราการเข้าเรียนปฐมวัย (อย่างน้อย 1 ปี ก่อนถึงเกณฑ์อายุเข้าเรียนประถมศึกษา)
		4.3	ให้ชายและหญิงทุกคนเข้าถึงการศึกษาวิชาเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัยที่มีราคาที่สามารถจ่ายได้ และมีคุณภาพ ภายในปี 2573	4.3.1	อัตราการเข้าเรียนของเยาวชนและผู้ใหญ่ ทั้งในระบบ นอกระบบการศึกษา รวมทั้งการอบรมในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา
		4.4	เพิ่มจำนวนเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะที่จำเป็น รวมถึงทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน การมีงานที่ดี และการเป็นผู้ประกอบการ ภายในปี 2573	4.4.1	สัดส่วนของเยาวชน/ผู้ใหญ่ที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามประเภททักษะ
		4.5	ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษา และสร้างหลักประกันว่ากลุ่มที่เปราะบางซึ่งรวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี 2573	4.5.1	ดัชนีความเท่าเทียมกัน (ผู้หญิง/ผู้ชาย/ในเขต/นอกเขต/ความมั่งคั่งสูง-ต่ำ) และอื่นๆ เช่น สถานะความพิการ คนพื้นเมือง และความขัดแย้งที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้ได้)
		4.6	สร้างหลักประกันว่าเยาวชนทุกคนและผู้ใหญ่ในสัดส่วนสูง ทั้งชายและหญิง สามารถอ่านออกเขียนได้และคำนวณได้ ภายในปี 2573	4.6.1	ร้อยละของประชากรในกลุ่มอายุที่กำหนดมีความรู้สำหรับการทำงานในระดับพื้นฐาน a.อ่านออกเขียนได้ b.ทักษะในการคำนวณ จำแนกเป็น เพศ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		4.7	สร้างหลักประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมไปถึง การศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความสงบสุขและไม่ใช้ความรุนแรง การเป็นพลเมืองของโลก และความนิยมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและในส่วนร่วมของวัฒนะธรรมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี 2573	4.7.1	มีการดำเนินการเกี่ยวกับ (i) การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก และ (ii) การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงความเสมอภาคทางเพศ และสิทธิมนุษยชน ซึ่งถูกให้ความสำคัญทุกระดับใน (a) นโยบายการศึกษาของประเทศ (b) หลักสูตร (c) ระดับการศึกษาของครู และ (d) การประเมินผลนักเรียน
		4.a	สร้างและยกระดับอุปกรณ์และเครื่องมือทางการศึกษาที่อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้พิการ และเพศภาวะ และให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ปราศจากความรุนแรง ครอบคลุม และมีประสิทธิผลสำหรับทุกคน	4.a.1	สัดส่วนของโรงเรียนที่มีการเข้าถึง (a) ไฟฟ้า (b) อินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการเรียนการสอน (c) เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน (d) โครงสร้างพื้นฐาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการปรับให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย (e) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยพื้นฐานที่แบ่งตามเพศ และ (f) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการทำความสะอาดมือพื้นฐาน (ตามนิยามตัวชี้วัดของ WASH ในเรื่อง น้ำ สุขอนามัย และสุขลักษณะ)
		4.b	ขยายจำนวนทุนการศึกษาในทั่วโลกที่ให้สำหรับประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะประเทศพัฒนาน้อยที่สุด รัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก และประเทศในแอฟริกา ในการสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา รวมถึงการฝึกอาชีพ และโปรแกรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านเทคนิค วิศวกรรม และวิทยาศาสตร์ในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ ภายในปี 2563	4.b.1	มูลค่าเงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (Official Development Assistance-ODA) สำหรับทุนการศึกษา ตามสาขาและประเภทการศึกษา
		4.c	เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ รวมถึงการดำเนินการผ่านทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการฝึกอบรมครูในประเทศกำลังพัฒนา เฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ภายในปี 2573	4.c.1	สัดส่วนของครูในระดับ (a) ก่อนประถมศึกษา (b) ประถมศึกษา (c) มัธยมศึกษาตอนต้น และ (d) มัธยมศึกษาตอนปลาย ที่อย่างน้อยได้รับการฝึกอบรม (เช่น การฝึกอบรมการสอน) ซึ่งเรียกร้องให้ดำเนินการก่อนหรือระหว่างช่วงที่ทำการสอนในระดับที่สอดคล้องกับประเทศ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
5	**บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน** (Achieve gender equality and empower all women and girls)	5.1	ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่	5.1.1	มี ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม กรอบกฎหมายจะต้องใช้เพื่อสนับสนุน บังคับ ติดตามตรวจสอบความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกในหลักพื้นฐานทางด้านเพศ
		5.2	ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิง ทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น	5.2.1	สัดส่วนของผู้หญิงและเด็กหญิงอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่เคยอยู่ร่วมกับคู่ของตนได้รับความรุนแรงทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางจิตใจ โดยคู่ของตนในปัจจุบัน หรือคู่ของตนก่อนหน้า ในช่วงเวลาอย่างน้อย 12 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามรูปแบบความรุนแรง และอายุ
				5.2.2	สัดส่วนของผู้หญิง และเด็กหญิงอายุ15 ปีขึ้นไป ที่ได้รับความรุนแรงทางเพศจากบุคคลอื่น ที่ไม่ใช่คู่ครอง ในช่วงระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามอายุ และสถานที่เกิดเหตุ
		5.3	ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควรโดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง	5.3.1	สัดส่วนของผู้หญิงอายุระหว่าง 20-24 ปี ที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันก่อนอายุ 15 และ 18 ปี
				5.3.2	สัดส่วนของเด็กหญิงและผู้หญิง (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ได้รับการขลิบอวัยวะเพศหญิง
		5.4	ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง โดยจัดเตรียมบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน และนโยบายการคุ้มครองทางสังคมให้ และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ	5.4.1	สัดส่วนของเวลาที่ใช้ไปในการทำงานบ้านและดูแลคนในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ อายุ และสถานที่อยู่
		5.5	สร้างหลักประกันว่าผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับของการตัดสินใจในทางการเมือง เศรษฐกิจ และภาคสาธารณะ	5.5.1	สัดส่วนของผู้หญิงดำรงตำแหน่งในรัฐสภา และการปกครองท้องถิ่น
				5.5.2	สัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		5.6	สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ตามที่ตกลงในแผนปฏิบัติการของการประชุมนานาชาติว่าด้วยประชากรและการพัฒนา และแผนปฏิบัติการปักกิ่งและเอกสารผลลัพธ์ของการประชุมทบทวนเหล่านั้น	5.6.1	สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 15-49 ที่ทำการตัดสินใจทางด้านความสัมพันธ์ทางเพศ การใช้การคุมกำเนิด และการดูแลสุขภาพการเจริญพันธุ์ด้วยตนเอง
				5.6.2	จำนวนประเทศที่กฎหมายและกฎระเบียบนั้นรับประกันได้ว่าผู้หญิงที่มีอายุ 15-49 ปี เข้าถึงการดูแล ข้อมูล และการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์
		5.a	ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิที่เท่าเทียมในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ รวมทั้ง การเข้าเป็นเจ้าของที่ดิน การควบคุมที่ดินและทรัพย์สินในรูปแบบอื่น การบริการทางการเงิน การรับมรดก และทรัพยากรธรรมชาติ ตามกฎหมายของประเทศ	5.a.1	(a) สัดส่วนของผู้ที่เป็นเจ้าของ หรือมีสิทธิครอบครองเหนือที่ดินทางการเกษตร (แยกออกจากประชากรภาคการเกษตรทั้งหมด) จำแนกตามเพศ และ (b) ส่วนแบ่งของผู้หญิงในจำนวนผู้เป็นเจ้าของ หรือผู้มีสิทธิถือครองที่ดินทางการเกษตร จำแนกตามประเภทการครอบครอง
				5.a.2	สัดส่วนของประเทศที่กรอบกฎหมาย (รวมถึงกฎจารีตประเพณี) ที่รับประกันความเท่าเทียมด้านสิทธิการเป็นเจ้าของ หรือมีอำนาจในการควบคุมที่ดิน
		5.b	เพิ่มพูนการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการให้อำนาจแก่ผู้หญิง	5.b.1	สัดส่วนของผู้ที่เป็นเจ้าของโทรศัพท์เคลื่อนที่ จำแนกตามเพศ
		5.c	เลือกใช้และเสริมความเข้มแข็งแก่นโยบายที่ดีและกฎระเบียบที่บังคับใช้ได้ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการให้อำนาจแก่ผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคนในทุกระดับ	5.c.1	สัดส่วนของประเทศที่มีระบบติดตามและทำให้เกิดการจัดสรรภาครัฐ ที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและเพิ่มบทบาทสตรี
6	**สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาลให้มีการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน** **(Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all)**	6.1	บรรลุเป้าหมายการให้ทุกคนเข้าถึงน้ำดื่มที่ปลอดภัยและมีราคาที่สามารถซื้อหาได้ ภายในปี 2573	6.1.1	ร้อยละของประชากรที่ใช้บริการน้ำดื่มที่ได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		6.2	บรรลุเป้าหมายการให้ทุกคนเข้าถึงสุขอนามัยที่พอเพียงและเป็นธรรม และยุติการขับถ่ายในที่โล่ง โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อความต้องการของผู้หญิง เด็กหญิง และกลุ่มที่อยู่ใต้สถานการณ์ที่เปราะบาง ภายในปี 2573	6.2.1	ร้อยละของประชากรที่ใช้บริการสุขอนามัยได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการล้างมือด้วยสบู่ และน้ำ
		6.3	ปรับปรุงคุณภาพน้ำ โดยการลดมลพิษ ขจัดการทิ้งขยะและลดการปล่อยสารเคมีอันตรายและวัสดุอันตราย ลดสัดส่วนน้ำเสียที่ไม่ผ่านกระบวนการลงครึ่งหนึ่ง และเพิ่มการนำกลับมาใช้ใหม่และการใช้ซ้ำที่ปลอดภัยอย่างยั่งยืนทั่วโลก ภายในปี 2573	6.3.1	ร้อยละของน้ำเสียที่ได้รับการบำบัดได้อย่างปลอดภัยปี 2573 มีปริมาณน้ำที่ระบบบำบัดน้ำเสียสามารถบำบัดได้ ร้อยละ 63.5 ของปริมาณน้ำเสียที่เกิดขึ้น
				6.3.2	ร้อยละของแหล่งน้ำ (เช่น มหาสมุทร, ทะเล, ทะเลสาบ, แม่น้ำ, ธารน้ำ, คลอง, หรือสระน้ำ) ที่มีคุณภาพน้ำโดยรอบที่ดี
		6.4	เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกภาคส่วนและสร้างหลักประกันว่าจะมีการใช้น้ำและจัดหาน้ำที่ยั่งยืน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ และลดจำนวนประชาชนที่ประสบความทุกข์จากการขาดแคลนน้ำ ภายในปี 2573	6.4.1	การเปลี่ยนแปลงของการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่ผ่านมา
				6.4.2	ระดับความตึงเครียดด้านน้ำ: สัดส่วนการใช้น้ำจืดต่อปริมาณน้ำจืดทั้งหมด ตัวชี้วัดที่ใช้ไม่สะท้อนระดับความตึงเครียดด้านน้ำของไทยได้จริง ด้วยไทยมีปริมาณน้ำที่นำมาใช้ได้ต่ำกว่า annual flow มาก
		6.5	ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบองค์รวมในทุกระดับ รวมถึงผ่านทางความร่วมมือระหว่างเขตแดนตามความเหมาะสม ภายในปี 2573	6.5.1	ระดับการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการ
				6.5.2	สัดส่วนของพื้นที่ลุ่มน้ำที่ข้ามเขตแดนมีการจัดการดำเนินงานเพื่อความร่วมมือด้านน้ำ
		6.6	ปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับแหล่งน้ำ รวมถึงภูเขา ป่าไม้ พื้นที่ชุ่มน้ำ แม่น้ำ ชั้นหินอุ้มน้ำ และทะเลสาบ ภายในปี 2563	6.6.1	การเปลี่ยนแปลงในบริบทของระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับน้ำทุกระยะเวลา พ.ศ. 2567 ฟื้นฟูพื้นที่ป่าต้นน้ำที่เสื่อมโทรม 4,770,000 ไร่ เพื่อให้ได้พื้นที่ป่าไม้อย่างน้อยร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		6.a	ขยายความร่วมมือระหว่างประเทศและการสนับสนุนการเสริมสร้างขีดความสามารถให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาในกิจกรรมและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับน้ำและสุขอนามัยซึ่งรวมถึงด้านการเก็บน้ำ การขจัดเกลือ การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการน้ำเสีย เทคโนโลยีการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่	6.a.1	จำนวนความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการในด้านที่เกี่ยวข้องกับน้ำและสุขอนามัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนบูรณาการการใช้จ่ายของรัฐบาลสัดส่วนของ ODA ด้านน้ำและสุขอนามัยต่อแผนงบประมาณภาครัฐในด้านเดียวกัน
		6.b	สนับสนุนและเพิ่มความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการจัดการน้ำและสุขอนามัย	6.b.1	ร้อยละของหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งและวางนโยบายปฏิบัติการ และกระบวนการปฏิบัติดำเนินงานเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในเรื่องการจัดการน้ำและสุขอนามัย
7	**สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้และยั่งยืน (Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all)**	7.1	สร้างหลักประกันว่ามีการเข้าถึงการบริการพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ และเชื่อถือได้ ภายในปี 2573	7.1.1	ร้อยละของประชากรที่เข้าถึงไฟฟ้าประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ภายในปี 2573
				7.1.2	ร้อยละของประชากรที่พึ่งพาพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีเป็นหลัก
		7.2	เพิ่มสัดส่วนของพลังงานทดแทนในการผสมผสานการใช้พลังงานของโลก ภายในปี 2573	7.2.1	สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเป็นร้อยละ 30 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายในปี 2579
		7.3	เพิ่มอัตราการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานของโลกให้เพิ่มขึ้น 2 เท่า ภายในปี 2573	7.3.1	ความเข้มของการใช้พลังงาน ที่สัมพันธ์กับพลังงานขั้นต้นและผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ลดความเข้มของการใช้พลังงาน (Energy Intensity ; EI) ลดการใช้พลังงานลง 56,142 ktoe หรือลดลงร้อยละ 30 ภายในปี 2579 เมื่อเทียบกับปี 2553

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		7.a	ยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศในการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการวิจัย และเทคโนโลยีพลังงานที่สะอาด โดยรวมถึงพลังงานทดแทน ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และเทคโนโลยีเชื้อเพลิงฟอสซิลชั้นสูงและสะอาด และสนับสนุนการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานและเทคโนโลยีพลังงานที่สะอาด ภายในปี 2573	7.a.1	ปริมาณการระดมเงินดอลลาร์สหรัฐต่อปี เริ่มในปี 2020 ตามพันธะสัญญาเรื่องการระดมเงินให้ถึง $100 พันล้าน ยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศในกรอบความร่วมมืออาเซียน ในการเพิ่มสัดส่วนพลังงานทดแทนใน Energy mix ของภูมิภาคอาเซียน
		7.b	ขยายโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับการจัดส่งบริการพลังงานสที่เป็นสมัยใหม่และยั่งยืนให้โดยถ้วนหน้า ในประเทศกำลังพัฒนา เฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ภายในปี 2573	7.b.1	การลงทุนในพลังงานที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และจำนวนการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การบริการที่พัฒนาอย่างยั่งยืน
8	**ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน** **(Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all)**	8.1	ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของประเทศพัฒนาน้อยที่สุด มีการขยายตัวอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี	8.1.1	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของรายได้ที่แท้จริงต่อหัวประชากร
		8.2	บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านการทำให้หลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นในภาคส่วนที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและใช้แรงงานเข้มข้น	8.2.1	อัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีของรายได้ที่แท้จริงต่อประชากรผู้มีงานทำ
		8.3	ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมที่มีผลิตภาพ การสร้างงานที่สมควร ความเป็นผู้ประกอบการ ความสร้างสรรค์และนวัฒกรรม และส่งเสริมการเกิดและการเติบโตของวิสาหกิจรายย่อย ขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งรวมถึงผ่านทางการเข้าถึงบริการทางการเงิน	8.3.1	สัดส่วนการจ้างงานนอกระบบนอกภาคการเกษตร แยกตามเพศ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		8.4	ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของโลกในการบริโภคและการผลิตอย่างต่อเนื่อง และพยายามที่จะไม่เชื่อมโยงระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามกรอบการดำเนินงาน 10 ปี ว่าด้วยการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนโดยมีประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้นำในการดำเนินการไปจนถึงปี 2573	8.4.1	ร่องรอยการใช้วัตถุดิบและการใช้วัตถุดิบต่อหัว และต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
				8.4.2	การบริโภควัตถุดิบในประเทศและการบริโภควัตถุดิบในประเทศต่อหัว และต่อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
		8.5	บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน	8.5.1	อัตราชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย จำแนกตามเพศ อาชีพ อายุ และความพิการ
				8.5.2	อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และ ความพิการ
		8.6	ลดสัดส่วนของเยาวชนที่ไม่มีงานทำ ที่ไม่มีการศึกษา และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ภายในปี 2563	8.6.1	สัดส่วนของเยาวชน (15-24 ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในภาคการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม
		8.7	ดำเนินมาตรการโดยทันทีและมีประสิทธิภาพเพื่อขจัดแรงงานบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด ซึ่งรวมถึงการเกณฑ์และการใช้ทหารเด็ก และยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบในปี 2568	8.7.1	สัดส่วนและจำนวนเด็กอายุ 5-17 ปี ที่เป็นแรงงานเด็ก จำแนกตามเพศและอายุ
		8.8	ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าว และผู้ที่ทำงานเสี่ยงอันตราย	8.8.1	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บร้ายแรง และไม่ร้ายแรง จากการทำงาน จำแนกตามเพศ และสถานะแรงงานต่างด้าว
				8.8.2	การเพิ่มขึ้นของการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานในประเทศ (เสรีภาพในการชุมนุม และการเจรจาต่อรองร่วม) โดยยึดหลักธรรมนูญของ ILO และกฎหมายภายในประเทศ จำแนกตามเพศและสถานะแรงงานต่างด้าว

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		8.9	ออกแบบและใช้นโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนที่จะสร้างงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ภายในปี 2573	8.9.1	ผลผลิตมวลรวมภายในประเทศทางตรงจากการท่องเที่ยว (คิดเป็นร้อยละของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศทั้งหมด และในอัตราการเติบโต) และจำนวนงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (คิดเป็นร้อยละของงานทั้งหมดและอัตราการเติบโตของงาน จำแนกตามเพศ
				8.9.2	จำนวนงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คิดเป็นสัดส่วนของงานและอัตราการเติบโตของงานทั้งหมด จำแนกตามเพศ
		8.10	เสริมความแข็งแกร่งของสถาบันทางการเงินภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมและขยายการเข้าถึงการธนาคาร การประกัน และบริการทางการเงินแก่ทุกคน	8.10.1	จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ และเครื่องรับจ่ายเงินอัตโนมัติ (ATMs) ต่อผู้ใหญ่ 100,000 คน
				8.10.2	ร้อยละของผู้ใหญ่ (อายุตั้งแต่15 ขึ้นไป) ที่มีบัญชีกับธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่นๆ หรือกับผู้ให้บริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่
		8.a	เพิ่มเติมความช่วยเหลือเพื่อการค้า (Aid for Trade) สำหรับประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด รวมถึงผ่านช่องทางของกรอบการทำงานแบบบูรณาการสำหรับความช่วยเหลือทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการค้าแก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	8.a.1	ความช่วยเหลือสำหรับข้อตกลงทางการค้า และการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ
		8.b	พัฒนาและทำให้เกิดการดำเนินงานของยุทธศาสตร์โลกสำหรับการจ้างงานในเยาวชนและดำเนินงานตามข้อตกลงเรื่องงานของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ภายในปี 2563	8.b.1	การใช้จ่ายรวมของภาครัฐสำหรับการคุ้มครองทางสังคมและแผนการจ้างงาน คิดเป็นร้อยละของงบประมาณประเทศและผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ
9	**สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม**	9.1	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ยั่งยืนและมีความทนทาน ซึ่งรวมถึงโครงสร้างพื้นฐายของภูมิภาคและที่ข้ามเขตแดน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ โดยมุ่งเป้าที่การเข้าถึงได้ในราคาที่สามารถจ่ายได้และเท่าเทียมสำหรับทุกคน	9.1.1	สัดส่วนของประชากรเมืองที่อาศัยอยู่ภายในระยะ 2 กิโลเมตรจากถนนที่สามารถใช้งานได้ทุกฤดู
				9.1.2	ปริมาณผู้โดยสาร และสินค้าที่ขนส่ง จำแนกตามรูปการขนส่ง

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		9.2	ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และภายในปี 2573 ให้เพิ่มส่วนแบ่งของอุตสหกรรมในการจ้างงานและผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ โดยให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อมของประเทศ และให้เพิ่มส่วนแบ่งขึ้นเป็น 2 เท่า ในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	9.2.1	มูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละของผลผลิตมวลรวมภายในประเทศต่อหัว
				9.2.2	การจ้างงานในอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละของการจ้างงานรวมทั้งหมด
		9.3	เพิ่มการเข้าถึงบริการทางการเงินโดยรวมถึงเครดิตในราคาที่สามารถจ่ายได้ให้แก่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจขนาดเล็ก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และให้เพิ่มการผนวกกลุ่มเหล่านี้เข้าสู่ห่วงโซ่มูลค่าและตลาด	9.3.1	สัดส่วนมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางคิดเป็นร้อยละต่อมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมทั้งหมด
				9.3.2	ร้อยละของอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีการกู้ยืม หรือมีวงเงินที่ธนาคารให้กู้ยืมได้สูงสุด
		9.4	ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและปรับปรุงอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและการใช้เทคโนโลยีและกระบวนการทางอุตสาหกรรมที่สะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยทุกประเทศดำเนินการตามขีดความสามารถของแต่ละประเทศ ภายในปี 2573	9.4.1	ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่อหน่วยมูลค่าเพิ่ม
		9.5	เพิ่มพูนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ยกระดับขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมในทุกประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา และให้ภายในปี 2573 มีการส่งเสริมนวัตกรรมและให้เพิ่มจำนวนผู้ทำงานวิจัยและพัฒนา ต่อประชากร 1 ล้านคน และการใช้จ่ายในภาคสาธารณะและเอกชนในการวิจัยและพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น	9.5.1	ร้อยละของค่าใช้จ่ายการวิจัยและพัฒนา ต่อ GDP
				9.5.2	สัดส่วนนักวิจัย (เทียบเป็นการทำงานเต็มเวลา) ต่อประชากร 1,000,000 คน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		9.a	อำนวยความสะดวกการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืนและทนทานในประเทศกำลังพัฒนา ผ่านทางการยกระดับการสนับสนุนทางการเงิน เทคโนโลยี และด้านวิชาการให้แก่ประเทศในแอฟริกา ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ประเทศกำลังพัฒนาที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นหมู่เกาะขนาดเล็ก	9.a.1	การสนับสนุนระหว่างประเทศอย่างเป็นทางการทั้งหมด (การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) และการช่วยเหลือในแบบอื่น ๆ)
		9.b	สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรมภายในประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงการให้มีสภาพแวดล้อมทางนโยบายที่นำไปสู่ความหลากหลายของอุตสาหกรรม และการเพิ่มมูลค่าของสินค้าโภคภัณฑ์	9.b.1	สัดส่วนมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีระดับสูงและระดับกลาง คิดเป็นร้อยละของมูลค่าเพิ่มรวมทั้งหมด
		9.c	การเพิ่มการเข้าถึงเทคโนโลยีด้านข้อมูลและการสื่อสาร และพยายามที่จะจัดให้มีการเข้าถึงอินเตอร์เนตโดยถ้วนหน้าและในราคาที่สามารถจ่ายได้ สำหรับประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ภายในปี 2563	9.c.1	ร้อยละของประชากรที่อยู่ในพื้นที่ที่มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่จำแนกตามเทคโนโลยี
10	**ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ**	10.1	ให้บรรลุอย่างต่อเนื่องและคงการเติบตของรายได้ในกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่ยากจนที่สุด ในอัตราที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ภายในปี 2573	10.1.1	อัตราการเติบโตของการใช้จ่ายในครัวเรือน หรือรายได้ต่อหัวในกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าร้อยละ 40 ต่อประชากรทั้งหมด
		10.2	ให้อำนาจและส่งเสริมความครอบคลุมด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรืออื่นๆ ภายในปี 2573	10.2.1	สัดส่วนประชากรที่มีรายได้มัธยฐานต่ำกว่าร้อยละ 50 จำแนกตาม กลุ่มอายุ เพศ และคนพิการ
		10.3	สร้างหลักประกันว่าจะมีโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการกระทำที่เหมาะสมในเรื่องนี้	10.3.1	สัดส่วนของประชากรที่รายงานว่ารู้สึกถูกแบ่งแยกเชื้อชาติหรือถูกข่มขู่ใน 12 เดือนที่ผ่านมาตามข้อบัญญัติพื้นฐานของการห้ามเลือกปฏิบัติในการแบ่งแยกเชื้อชาติภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
		10.4	เลือกใช้นโยบาย โดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคม และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	10.4.1	ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP ประกอบไปด้วยค่าจ้างและการให้ความคุ้มครองทางสังคม

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		10.5	พัฒนากฎระเบียบและการติดตามตรวจสอบตลาดการเงินและสถาบันการเงินของโลก และเสริมความแข็งแกร่งในการดำเนินการกฎระเบียบดังกล่าว	10.5.1	เสถียรภาพของระบบการเงิน
		10.6	สร้างหลักประกันว่าจะมีตัวแทนและเสียงสำหรับประเทศกำลังพัฒนาในการตัดสินใจของสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สถาบนมีประสิทธิผล เชื่อถือได้ มีความรับผิดชอบ และชอบธรรมมากขึ้น	10.6.1	ร้อยละของสมาชิก และสิทธิในการออกเสียงของประเทศกำลังพัฒนาในองค์กรระหว่างประเทศ
		10.7	อำนวยความสะดวกในการอบพยพและเคลื่อนย้ายคนให้เป็นไปด้วยความสงบ ปลอดภัยเป็นไปตามระเบียบ และมีความรับผิดชอบ รวมถึงผ่านทางการดำเนินงานตามนโยบายด้านการอพยพที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดี	10.7.1	ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่คิดเป็นร้อยละของรายได้ประจำปีที่ได้รับจากประเทศปลายทาง
				10.7.2	ประเทศที่นำนโยบายการจัดการการอพยพที่ดี
		10.a	ดำเนินการตามหลักการปฏิบัติที่เป็นพิเศษและแตกต่างสำหรับประเทศกำลังพัฒนา เฉพาะอย่างยิ่งประเทศพัฒนาน้อยที่สุด โดยเป็นไปตามความตกลงองค์การการค้าโลก	10.a.1	ส่วนแบ่งของรายการสินค้าที่ต้องเสียภาษีการนำเข้าจากประเทศด้อยพัฒนา และประเทศกำลังพัฒนาที่ไม่มีข้อกีดกันทางภาษีอากร (zero-tariff)
		10.b	สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการและการไหลของเงินซึ่งรวมถึงการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศไปยังรัฐที่มีความจำเป็นมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศกำลังพัฒนาน้อยที่สุด ประเทศในแอฟริกา รัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก และประเทศกำลังพัฒนาที่ไม่มีทางออกสู่ทะเล โดยให้เป็นไปตามแผนและแผนงานของประเทศเหล่านั้น	10.b.1	การดำเนินการด้านทรัพยากรเพื่อการพัฒนา จำแนกตามประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือ และประเทศผู้ให้การช่วยเหลือ และประเภทของการดำเนินการ (เช่น การช่วยเหลือด้านการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) การลงทุนทางตรงของต่างประเทศ (FDI) และอื่นๆ)
		10.c	ลดค่าใช้จ่ายในการทำธุรกรรมของการส่งเงินกลับประเทศของผู้อพยพ (migrant remittance) ให้ต่ำกว่าร้อยละ 3 และขจัดการชำระเงินระหว่างประเทศ (remittance corridors) ที่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าร้อยละ 5 ภายในปี 2573	10.c.1	ค่าใช้จ่ายการส่งเงินกลับประเทศคิดเป็นร้อยละของจำนวนเงินรวมที่ส่งกลับ
11	**ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน**	11.1	สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและการบริการพื้นฐานที่พอเพียงปลอดภัย และในราคาที่สามารถจ่ายได้ และยกระดับชุมชนแออัด ภายในปี 2573	11.1.1	สัดส่วนของประชากรในเขตเมืองที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด ที่อยู่อาศัยนอกระบบ หรือไม่เหมาะสม

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		11.2	จัดให้มีการเข้าถึงระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ ปลอดภัย ในราคาที่สามารถจ่ายได้ สำหรับทุกคน พัฒนาความปลอดภัยทางถนน โดยการขยายการขนส่งสาธารณะ และคำนึงเป็นพิเศษถึงกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ผู้หญิง เด็ก ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย และผู้สูงอายุ ภายในปี 2573	11.2.1	สัดส่วนของประชากรที่เข้าถึงการขนส่งสาธารณะได้อย่างสะดวก จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
		11.3	ยกระดับการพัฒนาเมืองและขีดความสามารถให้ครอบคลุมและยั่งยืน เพื่อการวางแผนและการบริหารจัดการการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์อย่างมีส่วนร่วม บูรณาการและยั่งยืนในทุกประเทศ ภายในปี 2573	11.3.1	สัดส่วนอัตราการใช้ที่ดินต่ออัตราการเปลี่ยนแปลงประชากร
				11.3.2	ร้องละของเมืองที่มีโครงสร้างจากการมีส่วนร่วมโดยตรงของภาคประชาสังคมในการวางแผนและการจัดการซึ่งดำเนินการเป็นประจำ และเป็นประชาธิปไตย
		11.4	เสริมความพยายามที่จะปกป้องและคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติของโลก	11.4.1	การใช้จ่ายรวม (ภาครัฐและภาคเอกชน) ต่อหัวสำหรับการใช้จ่ายในเรื่องการสงวน การป้องกัน และการอนุรักษ์วัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ จำแนกตามประเภทมรดก (ทางวัฒนธรรม ทางธรรมชาติ ผสมผสาน การกำหนดโดยศูนย์มรดกโลก) ระดับของรัฐบาล (ประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น/เทศบาล) ประเภทการใช้จ่าย (ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน/ค่าใช้จ่ายในการลงทุน) และประเภทการระดมเงินทุนจากภาคเอกชน (การบริจาคโดยสมัครใจ ภาคเอกชนที่ไม่หวังผลกำไร และผู้สนับสนุน)
		11.5	ลดจำนวนการตายและจำนวนคนที่ได้รับผลกระทบและลดการสูญเสียโดยตรงทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของโลกที่เกิดจากภัยพิบัติ ซึ่งรวมถึงภัยพิบัติที่เกี่ยวกับน้ำ โดยมุ่งเป้าปกป้องคนจนและคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ภายในปี 2573	11.5.1	จำนวนผู้เสียชีวิต สูญหาย และผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ ต่อประชากร 100,000 คน
				11.5.2	การสูญเสียทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากภัยพิบัติโดยตรง ต่อ GDP รวมทั้งความเสียหายที่เกิดกับโครงสร้างพื้นฐานและขัดขวางการบริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญอื่นๆ อันเนื่องมาจากภัยพิบัติ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		11.6	ลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมต่อหัวประชากรในเขตเมือง รวมถึงการให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อคุณภาพอากาศ และการจัดการของเสียของเทศบาล และการจัดการของเสียอื่น ๆ ภายในปี 2573	11.6.1	ร้อยละของขยะในเขตเมืองที่มีการจัดเก็บเป็นประจำ และเพียงพอที่จะปล่อยของเสียขั้นสุดท้ายซึ่งเกิดจากของเสียทั้งหมดที่เกิดจากเมืองนั้น
				11.6.2	ระดับค่าเฉลี่ยทั้งปีของฝุ่นละอองขนาดเล็ก (เช่น PM2.5 และ PM10) ในเขตเมือง (ถ่วงน้ำหนักกับประชากร)
		11.7	จัดให้มีการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะสีเขียว ที่ปลอดภัยครอบคลุม และเข้าถึงได้ โดยถ้วนหน้า โดยเฉพาะผู้หญิง เด็ก คนชรา และผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย ภายในปี 2573	11.7.1	ส่วนแบ่งเฉลี่ยของพื้นที่เมืองที่ถูกสร้างขึ้นให้เป็นสถานที่ที่ใช้ประโยชน์สาธารณะสำหรับทุกคน จำแนกตาม อายุ เพศ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
				11.7.2	สัดส่วนของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางร่างกาย หรือเพศ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพความพิการ และสถานที่เกิดเหตุในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา
		11.a	สนับสุนนการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในทางบวนระหว่างพื้นที่เมือง รอบเมือง และชนบท โดยการเสริมความแข็งแกร่งของการวางแผนการพัฒนาในระดับชาติและระดับภูมิภาค	11.a.1	สัดส่วนประชากรอาศัยในเมืองที่นำแผนการพัฒนาเมืองและภูมิภาคไปบูรณาการกับการคาดประมาณประชากรและความต้องการทรัพยากร จำแนกตามขนาดของเมือง
		11.b	ภายในปี 2563 เพิ่มจำนวนเมืองและกระบวนการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ที่เลือกใช้และดำเนินการตามนโยบายและแผนที่บูรณาการเพื่อนำไปสู่ความครอบคลุม ความมีประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีภูมิต้านทางต่อภัยพิบัติ และให้พัฒนาและดำเนินการตามการบริหารความเสี่ยงจากภัยพิบัติแบบองค์รวมในทุกระดับ ให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงานเซนไดเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พ.ศ.2558-2573	11.b.1	สัดส่วนของเมืองที่มีกลยุทธ์ลดความเสี่ยง และการฟื้นฟูให้สู่สภาพปรกติ มีความสอดคล้องกับกรอบการทำงานระหว่างประเทศที่ได้รับความเห็นชอบ (อาทิ ผู้ประสบความสำเร็จในการวางแผนการลดความเสี่ยงภัยพิบัติ Hyogo Framework for Action 2005-2015) ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนเปราะบาง และกลุ่มคนชายขอบ ตามแผนที่กำหนดไว้ มีการนำไปดำเนินการและติดตามผล
				11.b.2	จำนวนประเทศที่มียุทธศาสตร์การลดความเสี่ยงภัยพิบัติระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น
		11.c	สนับสนุนประเทศพัฒนาน้อยที่สุด รวมถึงผ่านทางความช่วยเหลือทางการเงินและวิชาการในการสร้างอาคารที่ยั่งยืนและทนทาน โดยใช้วัสดุท้องถิ่น	11.c.1	สัดส่วนของการสนับสนุนทางการเงินที่จัดสรรให้กับการก่อสร้างและการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ยืดหยุ่น และอาคารที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
12	**สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (Ensure sustainable consumption and production patterns)**	12.1	ดำเนินการให้เป็นผลตามกรอบการดำเนินงานระยะ 10 ปี ว่าด้วยการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน ทุกประเทศนำไปปฏิบัติ โดยประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้นำ โดยคำนึงถึงการพัฒนาและขีดความสามารถของประเทศกำลังพัฒนา	12.1.1	จำนวนประเทศที่มีแผนปฏิบัติการระดับชาติด้านการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (SCP) หรือมีหลักการด้าน SCP เป็นลำดับความสำคัญหลักหรือเป้าหมายของนโยบายระดับชาติ
		12.2	บรรลุการจัดการที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในปี 2573	12.2.1	ร่องรอยการใช้วัตถุดิบและการใช้วัตถุดิบต่อหัว และต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
				12.2.2	การบริโภควัตถุดิบในประเทศและการบริโภควัตถุดิบในประเทศต่อหัว และต่อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP)
		12.3	ลดขยะเศษอาหารของโลกลงครึ่งหนึ่งในระดับค้าปลีกและผู้บริโภค และลดการสูญเสียอาหารจากกระบวนการผลิตและห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการสูญเสียหลังการเก็บเกี่ยว ภายในปี 2573	12.3.1	ดัชนีการสูญเสียอาหารโลก
		12.4	บรรลุเรื่องการจัดการสารเคมีและของเสียทุกชนิดตลอดวงจรชีวิตของสิ่งเหล่านั้นด้วยวิธีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่ตกลงกันแล้ว และลดการปลดปล่อยสิ่งเหล่านั้นออกสู่อากาศ น้ำ และดินอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อจะลดผลกระทบทางลบต่อสุขภาพของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด ภายในปี 2563	12.4.1	จำนวนภาคีสมาชิกข้อตกลงพหุภาคีด้านสิ่งแวดล้อมด้านสารเคมีที่เป็นอันตรายและสารเคมีอื่นๆ และของเสีย ที่บรรลุวัตถุประสงค์ของพันธกรณีและข้อผูกพันในการถ่ายทอดข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง
				12.4.2	ของเสียอันตรายต่อหัว (สัดส่วนของเสียที่ได้รับการบำบัดของเสียจำแนกตามประเภทการบำบัด)
		12.5	ลดการเกิดของเสียโดยให้มีการป้องกัน การลดปริมาณ การใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่ ภายในปี 2573	12.5.1	อัตราการนำขยะกลับมาใช้ใหม่ (recycling rate) ในระดับประเทศ (จำนวนตันของวัสดุที่ถูกนำกลับมาใช้ใหม่)
		12.6	สนับสนุนให้บริษัท โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติและบริษัทขนาดใหญ่ รับแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนไปใช้ และผนวกข้อมูลด้านความยั่งยืนลงในวงจรการรายงานของบริษัทเหล่านั้น	12.6.1	จำนวนบริษัทที่ตีพิมพ์รายงานความยั่งยืน
		12.7	ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐที่ยั่งยืน ตามนโยบายและการให้ลำดับความความสำคัญของประเทศ	12.7.1	จำนวนประเทศที่มีการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		12.8	สร้างหลักประกันว่าประชาชนในทุกแห่งมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความตระหนักถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนและวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ภายในปี 2573	12.8.1	มีการดำเนินการเกี่ยวกับ(i) การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลกและการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (รวมถึงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ) เป็นเรื่องหลัก ๆ ในนโยบายการศึกษาของประเทศ สาขาวิชาที่ทำการสอน การศึกษาของครูผู้สอน และการประเมินนักเรียน/นักศึกษา
		12.a	สนับสนุนประเทศกำลังพัฒนาในการเสริมความแข็งแกร่งของขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะขับเคลื่อนไปสู่รูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น	12.a.1	จำนวนการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้แก่ประเทศกำลังพัฒนา
		12.b	พัฒนาและดำเนินการใช้เครื่องมือเพื่อจะติดตามตรวจสอบผลกระทบของการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนที่สร้างงานและส่งเสริมวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น	12.b.1	จำนวนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน หรือนโยบายและการนำแผนไปดำเนินการให้เกิดผล โดยมีการติดตามดังที่ได้ตกลงไว้ และเครื่องมือการประเมิน
		12.c	ทำให้การอุดหนุนเชื้อเพลิงฟอสซิลที่ไร้ประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริโภคที่สิ้นเปลืองมีความสมเหตุสมผล โดยกำจัดการบิดเบือนทางการตลาดโดยให้สอดคล้องสภาวะแวดล้อมของประเทศ รวมถึงการปรับโครงสร้างภาษีและเลิกการอุดหนุนที่เป็นภัยเหล่านั้นในที่ที่ยังมีการใช้อยู่ เพื่อให้สะท้อนผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงอย่างเต็มที่ถึงความจำเป็นและเงื่อนไขที่เจาะจงของประเทศกำลังพัฒนาและลดผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นที่จะมีต่อการพัฒนาของประเทศเหล่านั้นในลักษณะที่เป็นการคุ้มครองคนจนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบ	12.c.1	จำนวนเงินอุดหนุนเชื้อเพลิงฟอสซิลต่อหน่วย GDP (การผลิตและการบริโภค) และสัดส่วนของค่าใช้จ่ายรวมของประเทศในด้านเชื้อเพลิงฟอสซิล
13	**ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วยเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น**	13.1	เสริมภูมิต้านทานและขีดความสามารถในการปรับตัวต่ออันตรายและภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับภูมิอากาศในทุกประเทศ	13.1.1	จำนวนประเทศที่มียุทธศาสตร์การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น
				13.1.2	จำนวนผู้เสียชีวิต สูญหาย และผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่อประชากร 100,000 คน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		13.2	บูรณาการมาตรการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการวางแผนระดับชาติ	13.2.1	จำนวนประเทศที่มีการสื่อสารถึงการสร้างหรือการดำเนินการบูรณาการนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผน ที่เป็นการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อผลกระทบอันเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และสนับสนุนความยืดหยุ่นต่อภูมิอากาศและการพัฒนาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับต่ำที่จะไม่สามารถทำลายการผลิตอาหาร (ประกอบไปด้วยแผนการปรับตัวระดับชาติ การกำหนดการสนับสนุนในระดับชาติ การติดต่อสื่อสารในระดับชาติ การปรับปรุงรายงานทุก ๆ 2 ปี หรืออื่น ๆ
		13.3	พัฒนาการศึกษา การสร้างความตระหนักรู้ และขีดความสามารถของมนุษย์และของสถาบันในเรื่องการลดปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การปรับตัว การลดผลกระทบ การเตือนภัยล่วงหน้า	13.3.1	จำนวนประเทศที่มีบูรณาการการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การปรับตัว การลดผลกระทบ และการเตือนภัยล่วงหน้าเข้าไปใส่ไว้ในหลักสูตรระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา
				13.3.2	จำนวนประเทศที่มีการสื่อสารการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างขีดความสามารถระดับสถาบัน ระบบ และบุคคลในการปรับตัว การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนา
		13.a	ดำเนินการให้เกิดผลตามพันธกรณีที่ผูกมัดต่อประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นภาคีของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีเป้าหมายร่วมกันระดมทุนจากทุกแหล่งให้ได้จำนวน 1 แสนล้านเหรียญสหรัฐต่อปี ภายในปี 2563 เพื่อจะแก้ปัญหาความจำเป็นของประเทศกำลังพัฒนาในบริบทของการดำเนินการด้านการลดก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญและมีความโปร่งใสในการดำเนินงานและทำให้กองทุน Green Climate Fund ดำเนินการอย่างเต็มที่โดยเร็วที่สุดผ่านการให้ทุน	13.a.1	ปริมาณการระดมเงินดอลลาร์สหรัฐต่อปี เริ่มในปี 2563 ตามพันธะสัญญาเรื่องการระดมเงินให้ถึง $100 พันล้าน

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		13.b	ส่งเสริมกลไกที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิผลในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และให้ความสำคัญต่อผู้หญิง เยาวชน และชุมชนท้องถิ่นและชายขอบ	13.b.1	จำนวนประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ประเทศกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ได้รับความช่วยเหลือพิเศษ และปริมาณการสนับสนุนได้แก่ การเงิน เทคโนโลยี และการสร้างขีดความสามารถเพื่อยกระดับสมรรถนะในการวางแผนและจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีประสิทธิผล มุ่งเน้นสตรี เยาวชน ชุมชนท้องถิ่น และชายขอบ
14	**อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**	14.1	ป้องกันและลดมลพิษทางทะเลทุกประเภทอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะจากกิจกรรมบนแผ่นดิน รวมถึงเศษซากขยะในทะเลและมลพิษจากธาตุอาหาร (nutrient pollution) ภายในปี 2568	14.1.1	ดัชนีของปรากฏการณ์ยูโทรฟิเคชั่น (Eutrophication) และความหนาแน่นของขยะพลาสติก/ตร.กม.
		14.2	บริหารจัดการและปกป้องระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบทางลบที่มีนัยสำคัญ รวมถึงโดยการเสริมภูมิต้านทานและปฏิบัติการเพื่อฟื้นฟู เพื่อบรรลุการมีมหาสมุทรที่มีสุขภาพดีและมีผลิตภาพ ภายในปี 2563	14.2.1	สัดส่วนพื้นที่เขตเศรษฐกิจจำเพาะระดับชาติที่บริหารจัดการโดยใช้แนวทางเชิงระบบนิเวศ
		14.3	ลดและแก้ปัญหาผลกระทบของการเป็นกรดในมหาสมุทร โดยรวมถึงผ่านทางการเพิ่มพูนความร่วมมือทางวิทยาศาสตร์ในทุกระดับ	14.3.1	ภาวะความเป็นกรดในทะเลเฉลี่ย (pH) โดยวัดจากสถานีสุ่มตัวอย่าง
		14.4	ภายในปี 2563 ให้กำกับอย่างมีประสิทธิผลในเรื่องการเก็บเกี่ยว และยุติการประมงเกินขีดจำกัด การประมงที่ผิดกฎหมายที่ไม่มีการรายงาน และที่ไม่มีการควบคุม และแนวปฏิบัติด้านการประมงที่เป็นไปในทางทำลาย และดำเนินการให้เป็นผลตามแผนการบริหารจัดการที่อยู่บนฐานวิทยาศาสตร์ เพื่อจะฟื้นฟูมวลปลา (fish stock) ในเวลาที่สั้นที่สุดที่จะเป็นไปได้ อย่างน้อยที่สุดในระดับที่สามารถไปถึงจุดสูงสุดที่ให้ผลตอบแทนแบบยั่งยืน (maximum sustainable yield) ตามคุณลักษณะทางชีววิทยาของสัตว์น้ำเหล่านั้น	14.4.1	สัดส่วนของมวลสัตว์น้ำ (fish stocks) ที่อยู่ในระดับความยั่งยืนทางชีวภาพ
		14.5	ภายในปี 2563 อนุรักษ์พื้นที่ทางทะเลและชายฝั่งอย่างน้อยร้อยละ 10 ให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศและภายในประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ที่ดีที่สุดที่มีอยู่	14.5.1	ขอบเขตของพื้นที่คุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ทางทะเล

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		14.6	ภายในปี 2563 ยับยั้นรูปแบบการอุดหนุนการประมงบางอย่างที่มีส่วนทำให้เกิดการประมงเกินขีดจำกัด ขจัดการอุดหนุนที่มีส่วนทำให้เกิดการประมงที่ผิดกฎหมาย ที่ไม่มีการรายงาน และที่ไม่มีการควบคุม และระงับการริเริ่มการอุดหนุนในลักษณะดังกล่าว ตระหนักว่าการปฏิบัติที่เป็นพิเศษและแตกต่างที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลสำหรับประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาน้อยที่สุดควรเป็นส่วนควบในการเจรจาการอุดหนุนการประมงขององค์การการค้าโลก	14.6.1	ความก้าวหน้าของประเทศต่าง ๆ ในระดับการใช้เครื่องมือ/กลไกระหว่างประเทศ เพื่อต่อสู้กับการประมงที่ผิดกฎหมาย ที่ไม่มีการรายงาน และที่ไม่มีการควบคุม
		14.7	ภายในปี 2573 เพิ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่รัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็กและประเทศพัฒนาน้อยที่สุดจากการใช้ทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน รวมถึงผ่านทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในเรื่องการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และการท่องเที่ยว	14.7.1	ร้อยละของผลผลิตจากการประมงที่ยั่งยืน ต่อ GDP ในรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ประเทศกลุ่มพัฒนาน้อยที่สุด และทุกประเทศ
		14.a	เพิ่มความรู้ทางวิทยาศาสตร์ พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางทะเล โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางทะเลของคณะกรรมาธิการสมุทรศาสตร์ระหว่างรัฐบาล เพื่อจะพัฒนาคุณภาพมหาสมุทรและเพิ่มพูนให้ความหลากหลายทางชีวภาพในทะเลมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาของประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น เฉพาะอย่างยิ่งในรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็กและประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	14.a.1	สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางทะเล ต่องบประมาณการวิจัยทั้งหมด
		14.b	จัดให้มีการเข้าถึงทรัพยากรทางทะเลและตลาดสำหรับชาวประมงพื้นบ้านรายเล็ก	14.b.1	ความก้าวหน้าของแต่ละประเทศที่มีการใช้และดำเนินการด้านข้อกฎหมาย/ข้อบังคับ/นโยบาย/กรอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตระหนักและปกป้องสิทธิของการทำประมงขนาดเล็ก

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		14.c	เพิ่มพูนการอนุรักษ์และการใช้มหาสมุทรและทรัพยากรเหล่านั้นอย่างยั่งยืน โดยการดำเนินการให้เกิดผลตามกฎหมายระหว่างประเทศตามที่สะท้อนใน UNCLOS ซึ่งเป็นกรอบทางกฎหมายสำหรับการอนุรักษ์และการใช้มหาสมุทรและทรัพยากรเหล่านั้นอย่างยั่งยืน ตามที่ระบุในย่อหน้าที่ 158 ของเอกสาร The Future We Want	14.c.1	จำนวนประเทศที่มีความก้าวหน้าในการให้สัตยาบัน ยอมรับและนำกรอบการทำงานเชิงกฎหมาย/ นโยบาย/ สถาบัน และเครื่องมือในการแปลงกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับมหาสมุทรมาใช้ ดังที่สะท้อนอยู่ใน UNCLOS เพื่อการอนุรักษ์และการใช้มหาสมุทรและทรัพยากรอย่างยั่งยืน
15	**ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ**	15.1	สร้างหลักประกันว่าจะมีการอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการใช้ระบบนิเวศบนบกและในน้ำจืดในแผ่นดินรวมทั้งบริการทางระบบนิเวศอย่างยั่งยืน เฉพาะอย่างยิ่ง ป่าไม้ พื้นที่ชุ่มน้ำ ภูเขาและเขตแห้งแล้ง โดยเป็นไปตามข้อบังคับภายใต้ความตกลงระหว่างประเทศภายในปี 2563	15.1.1	ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ทั้งหมด
				15.1.2	สัดส่วนของพื้นที่สำคัญสำหรับความหลากหลายทางชีวภาพทั้งทางบกและในน้ำจืด ซึ่งถูกปกคลุมไปด้วยพื้นที่คุ้มครอง จำแนกตามประเภท ระบบนิเวศ
		15.2	ส่งเสริมการดำเนินการด้านการบริหารจัดการป่าไม้ทุกประเภทอย่างยั่งยืน หยุดยั้งการตัดไม้ทำลายป่า ฟื้นฟูป่าที่เสื่อมโทรม และเพิ่มการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าทั่วโลก ภายในปี 2563	15.2.1	ความก้าวหน้าในการบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน
		15.3	ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย ฟื้นฟูแผ่นดินที่เสื่อมโทรม รวมถึงแผ่นดินที่ได้รับผลกระทบจากการกลายสภาพเป็นทะเลทราย ความแห้งแล้ง และอุทกภัย และพยายามที่จะบรรลุถึงโลกที่ไร้ความเสื่อมโทรมของที่ดิน ภายในปี 2573	15.3.1	ร้อยละของพื้นที่ดินที่ถูกทำให้เสื่อมโทรมเทียบกับพื้นที่ดินทั้งหมด
		15.4	สร้างหลักประกันว่าจะมีการอนุรักษ์ระบบนิเวศภูเขา และความหลากหลายทางชีวภาพของระบบนิเวศเหล่านั้น เพื่อจะเพิ่มพูนขีดความสามารถของระบบนิเวศเหล่านั้น ที่จะให้ผลประโยชน์อันสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายในปี 2573	15.4.1	ขอบเขตของพื้นที่คุ้มครองที่มีความสำคัญต่อความหลากหลายทางชีวภาพบนภูเขา
				15.4.2	ดัชนีพื้นที่ภูเขาสีเขียว

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		15.5	ปฏิบัติการที่จำเป็นและเร่งด่วนเพื่อลดการเสื่อมโทรมของถิ่นที่อยู่ตามธรรมชาติ หยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ และภายในปี 2563 จะปกป้องและป้องกันการสูญพันธุ์ของชนิดพันธุ์ที่ถูกคุกคาม	15.5.1	ดัชนีบัญชีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ที่เสี่ยงต่อการถูกคุกคาม (Red List Index)
		15.6	สร้างหลักประกันว่าจะมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรพันธุกรรมอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม และส่งเสริมการเข้าถึงทรัพยากรเหล่านั้นอย่างเหมาะสม	15.6.1	จำนวนประเทศที่มีการยอมรับกรอบกฎหมาย กรอบการบริหารจัดการ และกรอบนโยบายเพื่อสร้างความมั่นใจในความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในการแบ่งปันผลประโยชน์
		15.7	ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อจะยุติการล่าและการขนย้ายชนิดพันธุ์พืชและสัตว์คุ้มครอง และแก้ปัญหาทั้งอุปสงค์และอุปทานต่อผลิตภัณฑ์สัตว์ป่าที่ผิดกฎหมาย	15.7.1	สัดส่วนการค้าสัตว์ป่าโดยการหลอกลวงหรือผิดกฎหมาย
		15.8	นำมาตรการมาใช้เพื่อป้องกันการนำเข้าและลดผลกระทบของชนิดพันธุ์ต่างถิ่นที่รุกรายในระบบนิเวศบกและน้ำและควบคุมหรือขจัด priority species ภายในปี 2563	15.8.1	สัดส่วนประเทศที่ได้ใช้กฎหมายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และปกป้องทรัพยากรอย่างเพียงพอ หรือควบคุมชนิดพันธุ์ต่างถิ่นที่ถูกรุกราน
		15.9	บูรณาการมูลค่าของระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพเข้าไปสู่การวางแผนกระบวนการพัฒนา ยุทธศาสตร์การลดความยากจน และบัญชีทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ภายในปี 2563	15.9.1	ความก้าวหน้าของการสร้างเป้าประสงค์ระดับชาติตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ความหลากหลายทางชีวภาพ พ.ศ.2554-2563 (Strategic Plan for Biodiversity 2011-2020) เป้าประสงค์ที่ 2 ของ Aichi Biodiversity
		15.a	ระดมและเพิ่มทรัพยากรทางการเงินจากทุกแหล่งเพื่อการอนุรักษ์และการใช้ความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	15.a.1	การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) และการใช้จ่ายของรัฐเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
		15.b	ระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งและทุกระดับเพื่อสนับสนุนเงินแก่การบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน และจัดหาแรงจูงในที่เหมาะสมสำหรับประเทศกำลังพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงการอนุรักษ์และการปลูกป่า	15.b.1	การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) และการใช้จ่ายของรัฐเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
		15.c	เพิ่มพูนการสนับสนุนในระดับโลกสำหรับความพยายามที่จะต่อสู้กับการล่า การเคลื่อนย้ายชนิดพันธุ์คุ้มครอง รวมถึงโดยการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่น	15.c.1	สัดส่วนการค้าสัตว์ป่า โดยหลอกลวงหรือผิดกฎหมาย

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
16	**ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผล รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ**	16.1	ลดความรุนแรงทุกรูปแบบและอัตราการตายที่เกี่ยวข้องในทุกแห่งให้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ	16.1.1	จำนวนเหยื่อฆาตกรรม ต่อประชากร 100,000 คน จำแนกตามเพศ และอายุ
				16.1.2	การเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง ต่อประชากร 100,000 คน จำแนกตาม อายุ เพศ และคดี
				16.1.3	ร้อยละของประชากรที่ได้รับความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา
				16.1.4	สัดส่วนประชากรที่รู้สึกปลอดภัยเมื่อเดินบริเวณพื้นที่ที่อาศัยเพียงลำพัง
		16.2	ยุติการข่มแหง การใช้หาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก	16.2.1	ร้อยละของเด็กอายุ 1-17 ปี ที่เคยถูกทำร้ายทางร่างกาย และ/หรือข่มเหงทางจิตใจโดยผู้ดูแลในเดือนที่ผ่านมา
				16.2.2	จำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์ต่อประชากร 100,000 คน จำแนกตามเพศ อายุ และรูปแบบการแสวงหาประโยชน์
				16.2.3	ร้อยละของผู้หญิงและผู้ชายวัยรุ่นอายุ 18-24 ปีที่เคยถูกกระทำความรุนแรงทางเพศตั้งแต่อายุ 18 ปี
		16.3	ส่งเสริมนิติธรรมทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศ และสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมแก่ทุกคน	16.3.1	ร้อยละของเหยื่อความรุนแรงใน 12 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งได้ถูกรายงานการกระทำอันรุนแรงนั้นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการในการแก้ปัญหาเหล่านี้
				16.3.2	ร้อยละของจำนวนผู้ต้องขังที่ศาลยังไม่พิพากษาต่อจำนวนนักโทษทั้งหมด
		16.4	ลดการลักลอบเคลื่อนย้ายอาวุธและเงิน เสริมความแข็งแกร่งของกระบวนการติดตามและการส่งคืนสินทรัพย์ที่ถูกขโมยไป และต่อสู้กับอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรทุกรูปแบบ ภายในปี 2573	16.4.1	มูลค่ารวมทั้งหมดของกระแสเข้าออกของเงินที่ผิดกฎหมาย (หน่วยเป็น ดอลลาร์สหรัฐ)
				16.4.2	ร้อยละของอาวุธขนาดเล็ก และอาวุธเบาที่มีการบันทึก และติดตาม ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย และมาตรฐานระหว่างประเทศ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		16.5	ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ	16.5.1	ร้อยละของบุคคลที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย 1 ครั้ง ที่มีการให้สินบนหรือถูกเรียกสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา
				16.5.2	ร้อยละขององค์กรธุรกิจที่เคยติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อย 1 ครั้ง และมีการให้สินบน หรือถูกเรียกสินบนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา
		16.6	พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ	16.6.1	การใช้จ่ายภาครัฐขั้นพื้นฐานคิดเป็นร้อยละของงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติแล้ว จำแนกเป็น ภาค (หรือจำแนกตามรหัสงบประมาณ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
				16.6.2	สัดส่วนประชากรที่พึงพอใจกับบริการสาธารณะครั้งล่าสุดที่ตนได้ใช้บริการ
		16.7	สร้างหลักประกันว่าจะมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุม มีส่วนร่วม และมีความเป็นตัวแทนที่ดี ในทุกระดับการตัดสินใจ	16.7.1	สัดส่วนตำแหน่ง (จำแนกตาม อายุ เพศ บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และกลุ่มประชากร) ในสถาบันของรัฐ (สภานิติบัญญัติระดับประเทศ และท้องถิ่น บริการสาธารณะ และคณะตุลาการ) เทียบกับการกระจายตัวในระดับชาติ
				16.7.2	สัดส่วนของประชากรที่มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเพศ อายุ ความบกพร่อง และกลุ่มประชากร
		16.8	ขยายและเสริมความแข็งแกร่งของการมีส่วนร่วมของประเทศกำลังพัฒนาในสถาบันโลกาภิบาล	16.8.1	ร้อยละของสมาชิก และสิทธิการออกเสียงของประเทศกำลังพัฒนาในองค์กรระหว่างประเทศ
		16.9	จัดให้มีเอกลักษณ์ทางกฎหมายสำหรับทุกคน โดยรวมถึงการให้มีสูติบัตร ภายในปี 2573	16.9.1	ร้อยละของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ที่มีการแจ้งเกิดกับเจ้าพนักงานของรัฐ จำแนกตามอายุ
		16.10	สร้างหลักประกันว่าสาธารณชนสามารถเขาถึงข้อมูลและมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ	16.10.1	จำนวนคดีฆาตกรรม ลักพาตัว การถูกพราก การกักขังหน่วงเหนี่ยว การทรมานผู้สื่อข่าว บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสื่อสหภาพทางการค้า และผู้ให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิมนุษยชน ใน 12 เดือนที่ผ่านมา
				16.10.2	จำนวนประเทศที่มีกฎหมายรองรับการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		16.a	เสริมความแข็งแกร่งของสถาบันระดับชาติที่เกี่ยวข้อง โดยรวมถึงกระทำผ่านทางความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อสร้างขีดความสามารถในทุกระดับ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา เพื่อจะป้องกันความรุนแรงและต่อสู้กับการก่อการร้ายและอาชญากรรม	16.a.1	จำนวนองค์กรด้านสิทธิมนุษยชน ที่มีความเป็นอิสระและสอดคล้องกับหลักสนธิสัญญาปารีส (Paris Principles)
		16.b	ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	16.b.1	ร้อยละของประชากรที่รายงานว่ามีความรู้สึกถูกแบ่งแยกเชื้อชาติหรือถูกข่มขู่ใน 12 เดือนที่ผ่านมาตามข้อบัญญัติพื้นฐานของการห้ามเลือกปฏิบัติในการแบ่งแยกเชื้อชาติภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
17	**เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Strengthen the means of implementation and revitalize the Global Partnership for Sustainable Development)**	17.1	เสริมความแข็งแกร่งของการระดมทรัพยากรภายในประเทศ โดยรวมถึงผ่านทางการสนับสนุนระหว่างประเทศไปยังประเทศกำลังพัฒนา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถภายในประเทศในการเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ของรัฐ	17.1.1	รายได้รัฐบาลรวม คิดเป็นร้อยละของ GDP จำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้
				17.1.2	สัดส่วนงบประมาณภายในประเทศที่จัดสรรจากภาษีภายในประเทศ
		17.2	ประเทศพัฒนาแล้วจะดำเนินการให้เป็นผลตามพันธกรณีเรื่องการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการโดยเต็มที่ โดยรวมถึงพันธกรณีที่ให้ไว้โดยประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศที่จะบรรลุเป้าหมายการมีสัดส่วน ODA/GNI ร้อยละ 0.7 สำหรับให้แก่ประเทศกำลังพัฒนา และมีสัดส่วน ODA/GNI ร้อยละ 0.15 ถึง 0.20 สำหรับให้แก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด โดยสนับสนุนให้ผู้ให้ ODA พิจารณาตั้งเป้าหมายที่จะให้มีสัดส่วน ODA/GNI ถึงอย่างน้อยร้อยละ 0.20 สำหรับให้แก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	17.2.1	ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) สุทธิ, ยอดรวม และที่ให้แก่ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด โดยคิดเป็นสัดส่วนรายได้มวลรวมประชาชาติของ ผู้บริจาค OECD/คณะกรรมการพัฒนาช่วยเหลือ (Development Assistance Committee (DAC) *หมายเหตุ: ตัวชี้วัดนี้ไม่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย*

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		17.3	ระดมทรัพยากรทางการเงินเพิ่มเติมจากแหล่งที่หลากหลายไปยังประเทศกำลังพัฒนา	17.3.1	การลงทุนทางตรงของต่างประเทศ (Foreign direct investments -FDI) การช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (Official Development Assistance: ODA) และความร่วมมือ ใต้-ใต้ คิดเป็นสัดส่วนของงบประมาณประเทศทั้งหมด
				17.3.2	มูลค่าของการโอนเงินกลับประเทศ (เป็นสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ) คิดเป็นสัดส่วนของ GDP ทั้งหมด
		17.4	ช่วยประเทศกำลังพัฒนาในการบรรลุความยั่งยืนของหนี้ระยะยาว โดยใช้นโยบายที่ประสานงานกันที่มุ่งส่งเสริมการจัดหาเงินทุนโดยการก่อหนี้ การบรรเทาหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามความเหมาะสม และแก้ปัญหาหนี้ต่างประเทศของประเทศที่ยากจนและมีหนี้สินในระดับสูงเพื่อลดการประสบปัญหาหนี้	17.4.1	บริการเงินกู้คิดเป็นสัดส่วนของการส่งออกสินค้าและบริการ
		17.5	ใช้และดำเนินการให้เกิดผลตามระบอบการส่งเสริมการลงทุนสำหรับประเทศพัฒนาน้อยที่สุด	17.5.1	ประเทศที่ยอมรับและดำเนินการตามกฎเกณฑ์การสนับสนุนการลงทุนของประเทศพัฒนาน้อยที่สุดอย่างเคร่งครัด
		17.6	เพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างประเทศและในภูมิภาคแบบเหนือ-ใต้ ใต้-ใต้ และไตรภาคี และการเข้าถึงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม และยกระดับการแบ่งปันความรู้ตามเงื่อนไขที่ตกลงร่วมกัน โดยรวมถึงผ่านการพัฒนาการประสานงานระหว่างกลไกที่มีอยู่เดิมเฉพาะอย่างยิ่งในระดับของสหประชาชาติ และผ่านทางกลไกอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีของโลก	17.6.1	จำนวนข้อตกลงความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์และ/หรือเทคโนโลยี และโครงการที่ระหว่างประเทศ จำแนกตามประเภทความร่วมมือ
				17.6.2	จำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงผ่านโครงข่ายโทรศัพท์ประจำที่ ต่อผู้อยู่อาศัย 100 คน จำแนกตามความเร็วอินเทอร์เน็ต
		17.7	ส่งเสริมการพัฒนา การถ่ายทอด และการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้กับประเทศกำลังพัฒนาภายใต้เงื่อนไขที่อำนวยประโยชน์แก่ประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งตามเงื่อนไขสิทธิพิเศษตามที่ตกลงร่วมกัน	17.7.1	จำนวนเงินทุนรวมที่ได้รับอนุมัติให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาเพื่อสนับสนุนการพัฒนา การถ่ายทอด และการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		17.8	ให้ธนาคารเทคโนโลยีและกลไกการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ทำงานได้อย่างเต็มที่ภายในปี 2560 และเพิ่มพูนการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนที่สำคัญ	17.8.1	สัดส่วนของประชากรที่ใช้อินเทอร์เน็ต
		17.9	เพิ่มพูนการสนับสนุนระหว่างประเทศสำหรับการดำเนินการด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถที่มีประสิทธิผลและมีการตั้งเป้าในประเทศกำลังพัฒนาเพื่อสนับสนุนแผนระดับชาติที่จะดำเนินงานในทุกเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงผ่านทางความร่วมมือแบบเหนือ-ใต้ ใต้-ใต้ และไตรภาคี	17.9.1	มูลค่าการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน และทางเทคนิค (เป็นดอลลาร์) (รวมถึงความร่วมมือ เหนือ-ใต้ ใต้-ใต้ และไตรภาคี) ที่ได้ให้คำมั่นไว้กับประเทศกำลังพัฒนา
		17.10	ส่งเสริมระบบการค้าพหุภาคีที่เป็นสากล มีกติกา เปิดกว้าง ไม่เลือกปฏิบัติ และเสมอภาค ภายใต้องค์การการค้าโลก โดยรวมถึงผ่านการสิ้นสุดการเจรจาภายใต้วาระการพัฒนารอบโดฮา	17.10.1	ค่าเฉลี่ยของอัตราภาษีศุลกากรถ่วงน้ำหนักทั่วโลก
		17.11	เพิ่มส่วนแบ่งการส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาในการส่งออกทั่วโลกให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเพิ่มส่วนแบ่งของประเทศพัฒนาน้อยที่สุดให้สูงขึ้น 2 เท่าในปี 2563	17.11.1	ส่วนแบ่งของการส่งออกในระดับสากลของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนาน้อยที่สุด
		17.12	ทำให้เกิดการดำเนินการในเวลาที่เหมาะสมในเรื่องการเข้าถึงตลาดปลอดภาษีและปลอดการจำกัดปริมาณในระยะยาวสำหรับประเทศพัฒนาน้อยที่สุด โดยให้สอดคล้องกับการตัดสินใจขององค์การการค้าโลก โดยรวมถึงการสร้างหลักประกันว่ากฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้าที่มีการให้สิทธิพิเศษทางการค้าที่ใช้กับประเทศพัฒนาน้อยที่สุดจะมีความโปร่งใสและเรียบง่าย และมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงตลาด	17.12.1	ภาษีศุลการกรเฉลี่ยที่ประเทศกำลังพัฒนา ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด และรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นหมู่เกาะขนาดเล็ก เผชิญอยู่
		17.13	เพิ่มพูนเสถียรภาพเศรษฐกิจมหาภาคของโลก โดยรวมถึงผ่านทางการประสานงานนโยบายและความสอดคล้องเชิงนโยบาย	17.13.1	ผังติดตามเศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomic Dashboard)
		17.14	ยกระดับความสอดคล้องเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	17.14.1	จำนวนประเทศที่มีกลไกเสริมสร้างนโยบายให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน
		17.15	เคารพพื้นที่ทางนโยบายและความเป็นผู้นำของแต่ละประเทศที่จะสร้างและดำเนินงานตามนโยบายเพื่อการขจัดความยากจนและการพัฒนาที่ยั่งยืน	17.15.1	ขอบเขตการใช้กรอบผลลัพธ์และเครื่องมือการวางแผนที่ประเทศเป็นเจ้าของโดยผู้ให้ความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

เป้าหมาย (Goal)	รายละเอียดเป้าหมาย (Goal Detail)	เป้าหมายย่อย	เป้าประสงค์ (Target Detail)	เป้าประสงค์ย่อย	ตัวชี้วัด (Indicators)
		17.16	ยกระดับหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยร่วมเติมเต็มโดยหุ้นส่วนความร่วมมือจากภาคส่วนที่หลากหลาย ซึ่งจะระดมและแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี และทรัพยากรเงิน เพื่อจะสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา	17.16.1	จำนวนของประเทศรายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับกรอบการตรวจสอบประสิทธิภาพการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ที่สนับสนุนความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
		17.17	สนับสนุนการส่งเสริมหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาครัฐ-ภาคเอกชน และประชาสังคม โดยสร้างบนประสบการณ์และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรของหุ้นส่วน	17.17.1	จำนวนเงินดอลลาร์สหรัฐที่เห็นชอบให้ใช้ในโครงการความร่วมมือภาครัฐ-เอกชน และประชาสังคม
		17.18	ยกระดับการสนับสนุนด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศพัฒนาน้อยที่สุดและรัฐกำลังพัฒนาที่เป็นเกาะขนาดเล็ก ให้เพิ่มการมีอยู่ของข้อมูลที่มีคุณภาพทันเวลาและเชื่อถือได้ ที่จำแนกในเรื่องรายได้ เพศ อายุ เชื้อชาติ พันธุ์ สถานะการอพยพ ความบกพร่องทางร่างกาย ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามบริทบของประเทศ ภายในปี 2563	17.18.1	สัดส่วนของตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับชาติที่มีการจัดจำแนกทุกมิติ โดยมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของสถิติทางการ (Fundamental Principles of Official Statistics)
				17.18.2	จำนวนประเทศที่มีกฎหมายทางสถิติประเทศ ที่รวมกับหลักพื้นฐานทางสถิติทางการ
				17.18.3	จำนวนประเทศที่มีแผนสถิติแห่งชาติที่ได้รับเงินทุนอย่างเต็มที่และอยู่ภายใต้การนำไปดำเนินการให้บรรลุ จำแนกตามแหล่งเงินทุน
		17.19	ต่อยอดจากข้อริเริ่มที่มีอยู่แล้วในการพัฒนาการตรวจวัดความก้าวหน้าของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และสนับสนุนการสร้างขีดความสามารถด้านสถิติในประเทศกำลังพัฒนา ภายในปี 2573	17.19.1	มูลค่าเงินดอลลาร์ของทรัพยากรที่ใช้ในการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านสถิติของประเทศกำลังพัฒนา
				17.19.2	สัดส่วนของประเทศที่ a) มีการดำเนินการสำมะโนประชากรและสำมะโนครัวเรือนอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา และ b) มีการบรรลุการลงทะเบียนเกิด 100 เปอร์เซ็นต์ และ ลงทะเบียนการตาย 80 เปอร์เซ็นต์

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

4.2.1 ขนาดสถานประกอบการตามจำนวนลูกจ้าง

ตารางที่ 4.1: จำนวนลูกจ้างจำแนกตามขนาดสถานประกอบการทั่วประเทศ

ขนาดลูกจ้างของสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการทั้งประเทศ
1 – 10 คน	982,275
11 – 50 คน	1,526,194
51 – 200 คน	1,738,708
มากกว่า 200 คน	8,510,994
รวมทั้งหมด	**12,758,171**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

จากฐานข้อมูลสำนักงานประกันสังคม ปีงบประมาณ 2560 มีจำนวนผู้ประกันตนรวมทั้งประเทศทั้งสิ้น 12.76 ล้านคน เมื่อจำแนกสถานประกอบการเป็นตามขนาด จำนวน 4 ขนาด พบว่า กว่าร้อยละ 66.71 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดหรือเท่ากับ 8.51 ล้านคน อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งมีแรงงานมากกว่า 200 คน สถานประกอบการขนาด 51 – 200 คน มีแรงงานจำนวน 1.74 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 13.63 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด ตามด้วยสถานประกอบการขนาด 11 – 50 คน มีจำนวนแรงงานสูงเป็นอันดับสาม มีแรงงานคิดเป็นร้อยละ 11.96 หรือ 1.53 ล้านคน และลำดับสุดท้ายคือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 – 10 คน มีแรงงาน 0.98 ล้านคน เท่ากับร้อยละ 7.70 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด

ตารางที่ 4.2: จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการใน 8 จังหวัดที่มีกำลังแรงงานสูง

จังหวัด / ขนาด	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นครราชสีมา	เชียงใหม่	นครศรีธรรมราช	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	จำนวนลูกจ้าง
1-10 คน	373,683	51,179	17,561	37,444	8,409	46,652	15,976	7,323	558,227
11-50 คน	593,669	104,834	26,497	43,012	10,177	84,245	38,017	16,539	916,990
51-200 คน	667,522	141,246	23,257	30,805	10,934	125,040	61,001	31,007	1,090,812
มากกว่า 200 คน	4,956,035	628,475	79,636	51,036	8,862	489,793	209,452	153,952	6,577,241
รวมทั้งหมด	**6,590,909**	**925,734**	**146,951**	**162,297**	**38,382**	**745,730**	**324,446**	**208,821**	**9,143,270**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างใน 5 จังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นครราชสีมา เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช โดยเลือกจากจังหวัดที่มีกำลังแรงงานมากที่สุดในแต่ละภาค และในอีก 3 จังหวัดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา รวมเป็น 8 จังหวัด พบว่า มีจำนวนแรงงานสูงถึง 9.14 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 71.67 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของประเทศ และหากพิจารณาเฉพาะ 3 จังหวัดบนพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา พบว่า มีจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 1.23 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.02 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

โดยมีจำนวนแรงงานสูงสุดอยู่ในกรุงเทพฯ เท่ากับ 6.59 ล้านคน หรือร้อยละ 72.08 ของจำนวนลูกจ้างรวมในแปดจังหวัดและร้อยละ 51.66 ของจำนวนลูกจ้างทั้งประเทศ อันดับสองคือสมุทรปราการ มีแรงงาน 0.93 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.12 ของจำนวนลูกจ้างรวมในแปดจังหวัด อันดับสามคือ ชลบุรีมีจำนวนแรงงานเท่ากับ 0.75 ล้านคนหรือร้อยละ 8.16 ของจำนวนลูกจ้างรวมในแปดจังหวัด

ลูกจ้างรวมทั้ง 8 จังหวัด โดยมากอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 71.67 ของจำนวนลูกจ้างรวมในแปดจังหวัด หรือ 6.58 ล้านคน ตามด้วยขนาด 51 – 200 จำนวน 1.09 ล้านคนหรือร้อยละ 11.93 ขนาด 11 – 50 คน จำนวน 0.92 ล้านคนหรือร้อยละ 10.03 และขนาด 1 – 10 คน จำนวน 0.56 ล้านคนหรือร้อยละ 6.11 ของจำนวนลูกจ้างรวมในแปดจังหวัด จากการสังเกต พบว่าจาก 8 จังหวัดข้างต้น มีเพียงนครศรีธรรมราช ที่มีสัดส่วนลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการขนาด 51 – 200 คนมากที่สุด ในขณะที่อีก 7 จังหวัดที่เหลือลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปมากที่สุด

4.2.2 จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรม (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC)

ตารางที่ 4.3: จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตาม TSIC ทั่วประเทศ

หมวดกิจการ	ชื่อหมวดกิจการ	จำนวนลูกจ้าง
A	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	171,640
B	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	45,560
C	การผลิต	5,438,210
D	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	26,295
E	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	11,623
F	การก่อสร้าง	632,859
G	การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	2,215,496
H	การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	716,078
I	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	560,635
J	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	140,105
K	กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	340,410
L	กิจกรรมที่เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์	198,948
M	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	390,239
N	กิจการรการบริหารและบริการสนับสนุน	45,047
P	การศึกษา	80,357
Q	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	175,467
R	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	64,490
การผลิตอื่น ๆ	การผลิตอื่น ๆ ในหมวดใหญ่ C ที่ไม่ใช่หมวดดังกล่าวข้างต้น	629,212
การบริการอื่น ๆ	การบริการอื่น ๆ ในหมวดใหญ่ O, S, T, U และไม่ใช่หมวดดังกล่าวข้างต้น	875,500
รวมทั้งหมด		**12,758,171**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

เมื่อจำแนกจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศตามรหัสมาตรฐานอุตสาหกรรม หรือ TSIC พบว่า จำนวนลูกจ้างมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานกระจุกตัวอยู่ใน 2 หมวด ได้แก่ อุตสาหกรรม C การผลิต และ G การขายส่งขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ โดยแบ่งเป็นหมวด C จำนวน 5.44 ล้านคนหรือร้อยละ 42.63 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ตามด้วยหมวด G ร้อยละ 17.37 หรือ 2.22 ล้านคน โดยหมวดที่มีจำนวนลูกจ้างอันดับต่อมา ได้แก่ หมวด H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า ร้อยละ 5.61 หรือ 0.72 ล้านคน

ตารางที่ 4.4: จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการจำแนกตาม TSIC รายจังหวัด

หมวดกิจการ	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นครราชสีมา	เชียงใหม่	นครศรีธรรมราช	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	จำนวนลูกจ้าง
A	124,434	2,129	979	3,608	269	3,843	116	1,069	136,447
B	22,198	225	534	1,065	846	1,355	613	59	26,895
C	2,211,618	583,747	66,954	29,839	11,986	434,064	210,788	147,620	3,696,616
D	11,375	7,855	356	19	2	354	693	607	21,261
E	3,187	767	74	257	50	960	385	229	5,909
F	345,649	32,361	6,641	10,259	1,565	20,525	25,710	2,902	445,612
G	1,273,427	92,612	30,704	46,138	12,192	54,756	23,133	14,835	1,547,797
H	452,566	39,750	8,425	7,329	916	39,508	10,921	9,718	569,133
I	309,705	7,715	5,674	18,943	2,244	38,031	4,291	777	387,380
J	120,708	1,235	317	2,172	61	1,348	102	55	125,998
K	294,774	2,151	1,808	3,064	465	1,800	449	344	304,855
L	149,539	5,757	2,700	4,234	268	8,639	954	400	172,491
M	305,105	13,631	1,310	5,534	271	5,733	2,454	421	334,459
N	31,213	780	35	1,459	192	1,506	40	1	35,226
P	36,621	3,020	1,574	3,915	743	2,401	970	362	49,606
Q	96,057	7,016	3,214	6,271	1,022	7,890	2,176	946	124,592
R	35,766	3,029	636	2,494	57	5,640	535	299	48,456
การผลิตอื่น ๆ	284,009	63,393	3,400	2,668	1,388	59,610	22,738	17,242	454,448
การบริการอื่น ๆ	482,958	58,561	11,616	13,029	3,845	57,767	17,378	10,935	656,089
รวมทั้งหมด	**6,590,909**	**925,734**	**146,951**	**162,297**	**38,382**	**745,730**	**324,446**	**208,821**	**9,143,270**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างตามรหัสมาตรฐานฐานอุตสาหกรรมเฉพาะใน 8 จังหวัด พบว่า จำนวนลูกจ้างรวมของทั้งแปดจังหวัดเกินกว่าครึ่งยังคงมีการกระจุกตัวอยู่ในหมวด C และ G โดยกว่าร้อยละ 40.43 หรือ 3.70 ล้านคนอยู่ในหมวด C (อุตสาหกรรมการผลิต) ตามด้วยหมวด G (การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์) ร้อยละ 16.93 หรือ 1.55 ล้านคน อันดับที่สามคือ หมวด H อุตสาหกรรมการขนส่ง ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 6.22 หรือ 0.57 ล้านคน

สัดส่วนของลูกจ้างในกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นครราชสีมา ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา มีสัดส่วนสูงสุดในหมวด C รองลงมาคือหมวด G ในขณะที่จังหวัดเชียงใหม่ และนครศรีธรรมราชมีสัดส่วนลูกจ้างสูงสุดในหมวด G รองลงมาคือ หมวด C ตามลำดับ

4.2.3 จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการตามประเภทกิจการ

ตารางที่ 4.5: จำนวนลูกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการทั้งประเทศ

ลำดับ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง
1	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	164,639
2	ป่าไม้และการทำไม้	1,399
3	การประมงและการเพาะเลี้ยงวัตว์น้ำ	5,602
4	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	45,560
5	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	887,630
6	การผลิตเครื่องดื่ม	65,336
7	การผลิตสิ่งทอ	193,511
8	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	208,838
9	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	88,295
10	อัญมณีและเครื่องประดับ	199,357
11	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	75,344
12	เฟอร์นิเจอร์	93,716
13	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	133,959
14	ปิโตรเลียม	40,460
15	ปิโตรเคมี	66,243
16	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	417,131
17	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	257,287
18	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	360,160
19	ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	291,091
20	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	599,984
21	เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	808,958
22	ยานยนต์และชิ้นส่วน	650,910
23	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	26,295
24	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	11,623
25	ก่อสร้าง	632,859
26	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	410,992
27	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	948,834

ลำดับ	ประเภทกิจการ	จำนวนลูกจ้าง
28	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	855,670
29	การขนส่ง	425,767
30	คลังสินค้า	290,311
31	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	560,635
32	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	140,105
33	การเงิน	228,906
34	ประกันภัย	69,843
35	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน	41,661
36	อสังหาริมทรัพย์	198,948
37	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	390,239
38	ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	45,047
39	การศึกษา	80,357
40	บริการด้านสุขภาพ	175,467
41	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	64,490
42	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	629,212
43	บริการอื่นๆ	875,500
รวม		**12,758,171**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างทั่วประเทศจำแนกตามประเภทกิจการ จะเห็นได้ว่า จำนวนลูกจ้างค่อนข้างกระจายตัวในแต่ละกิจการ โดยกิจการซึ่งมีลูกจ้างสูงที่สุดคือ กิจการขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ เท่ากับ 0.95 ล้านคนหรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 7.44 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รองลงมาคือกิจการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เท่ากับ 0.89 ล้านคนหรือร้อยละ 6.96 กิจการขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 0.86 ล้านคน หรือร้อยละ 6.71 และกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 0.81 ล้านคนหรือร้อยละ 6.34

ตารางที่ 4.6: จำนวนลูกจ้างจำแนกตามประเภทกิจการรายจังหวัด

ประเภทกิจการ	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นครราชสีมา	เชียงใหม่	นครศรีธรรมราช	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	รวม
การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	123,812	1,970	928	3,592	262	3,660	77	910	**135,211**
ป่าไม้และการทำไม้	191	7	49	5	6	-	27	73	**358**
การประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	431	152	2	11	1	183	12	86	**878**
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	22,198	225	534	1,065	846	1,355	613	59	**26,895**
การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	447,848	46,133	14,092	9,281	1,884	28,914	3,566	7,792	**559,510**
การผลิตเครื่องดื่ม	42,382	389	234	1,433	104	789	841	437	**46,609**
การผลิตสิ่งทอ	72,409	29,013	790	1,044	82	9,046	1,398	2,462	**116,244**
การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	112,975	15,997	1,219	2,870	13	4,330	404	1,868	**139,676**
การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	31,711	13,614	5,786	1,294	-	5,634	1,791	566	**60,396**
อัญมณีและเครื่องประดับ	99,720	20,523	1,525	3,639	12	11,871	458	4,674	**142,422**
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	18,266	1,753	602	1,131	5,284	4,694	2,399	570	**34,699**
เฟอร์นิเจอร์	30,980	6,644	407	2,350	62	4,942	5,993	4,995	**56,373**
การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	67,756	10,065	99	916	-	7,876	2,954	6,146	**95,812**
ปิโตรเลียม	39,344	-	-	-	-	-	-	-	**39,344**
ปิโตรเคมี	60,506	445	104	71	-	1,609	1,202	50	**63,987**
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	259,249	55,695	1,200	412	274	22,227	13,129	7,087	**359,273**
การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	77,414	20,634	1,328	9	1,371	22,105	27,531	4,306	**154,698**
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	120,937	49,490	4,367	522	426	45,734	10,799	17,864	**250,139**
ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	136,832	15,537	1,036	2,577	1,930	8,609	4,355	2,516	**173,392**
การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	181,516	**106,158**	5,290	1,673	526	71,661	39,306	20,049	**426,179**
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	220,004	86,994	**18,511**	547	3	68,969	21,765	27,314	**444,107**

ประเภทกิจการ	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นครราชสีมา	เชียงใหม่	นครศรีธรรมราช	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	รวม
ยานยนต์และชิ้นส่วน	191,769	104,663	10,364	70	15	**115,054**	**72,897**	**38,924**	**533,756**
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบการปรับอากาศ	11,375	7,855	356	19	2	354	693	607	**21,261**
การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสีย และของเสีย	3,187	767	74	257	50	960	385	229	**5,909**
ก่อสร้าง	345,649	32,361	6,641	10,259	1,565	20,525	25,710	2,902	**445,612**
ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	136,105	21,071	9,565	12,114	3,937	16,812	10,247	6,569	**216,420**
ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	**625,817**	48,346	7,104	16,318	2,597	21,348	8,127	5,013	**734,670**
ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์	511,505	23,195	14,035	17,706	**5,658**	16,596	4,759	3,253	**596,707**
การขนส่ง	262,225	20,163	7,199	6,595	886	19,751	7,934	5,597	**330,350**
คลังสินค้า	190,341	19,587	1,226	734	30	19,757	2,987	4,121	**238,783**
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	309,705	7,715	5,674	**18,943**	2,244	38,031	4,291	777	**387,380**
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	120,708	1,235	317	2,172	61	1,348	102	55	**125,998**
การเงิน	191,038	1,826	1,517	2,750	364	1,174	364	258	**199,291**
ประกันภัย	69,034	47	4	41	6	41	19	3	**69,195**
กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรม การบริการทางการเงิน	34,702	278	287	273	95	585	66	83	**36,369**
อสังหาริมทรัพย์	149,539	5,757	2,700	4,234	268	8,639	954	400	**172,491**
กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และ กิจกรรมทางวิชาการ	305,105	13,631	1,310	5,534	271	5,733	2,454	421	**334,459**
ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	31,213	780	35	1,459	192	1,506	40	1	**35,226**
การศึกษา	36,621	3,020	1,574	3,915	743	2,401	970	362	**49,606**

ประเภทกิจการ	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	นครราชสีมา	เชียงใหม่	นครศรีธรรมราช	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	รวม
บริการด้านสุขภาพ	96,057	7,016	3,214	6,271	1,022	7,890	2,176	946	**124,592**
ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	35,766	3,029	636	2,494	57	5,640	535	299	**48,456**
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	284,009	63,393	3,400	2,668	1,388	59,610	22,738	17,242	**454,448**
บริการอื่น ๆ	482,958	58,561	11,616	13,029	3,845	57,767	17,378	10,935	**656,089**
รวมทั้งหมด	**6,590,909**	**925,734**	**146,951**	**162,297**	**38,382**	**745,730**	**324,446**	**208,821**	**9,143,270**

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม. (2560).

เมื่อพิจารณาตามประเภทกิจการเฉพาะใน 8 จังหวัด พบว่า มีการกระจายตัวของลูกจ้างในแต่ละกิจการ โดยรวมมีลูกจ้างสูงสุดในกิจการขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยาน จำนวน 0.73 ล้านคนหรือร้อยละ 8.04 ตามด้วยกิจการขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานจำนวน 0.60 ล้านคนหรือร้อยละ 6.53 กิจการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารจำนวน 0.56 ล้านคนหรือร้อยละ 6.12

เมื่อพิจารณาแต่ละจังหวัด เห็นว่า กรุงเทพฯ มีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 0.63 ล้านคนหรือร้อยละ 9.50 ของจำนวนลูกจ้างในกรุงเทพฯ สมุทรปราการมีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการการผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์ จำนวน 0.11 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 11.47 ของจำนวนลูกจ้างในสมุทรปราการ นครราชสีมามีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 0.02 ล้านคนหรือร้อยละ 12.60 ของจำนวนลูกจ้างในนครราชสีมา เชียงใหม่มีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 0.02 ล้านคนหรือเท่ากับร้อยละ 11.67 ของจำนวนลูกจ้างในเชียงใหม่ นครศรีธรรมราช มีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 0.01 ล้านคนหรือร้อยละ 17.74 ของจำนวนลูกจ้างในนครศรีธรรมราช โดยจังหวัดในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา มีจำนวนลูกจ้างสูงสุดในกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 0.12, 0.07 และ 0.04 ล้านคน ตามลำดับ หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 15.43 ของลูกจ้างในชลบุรี ร้อยละ 22.47 ของลูกจ้างในระยอง และร้อยละ 18.64 ของจำนวนลูกจ้างในฉะเชิงเทรา

4.3 การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล กลุ่มเป้าหมายและแบบสำรวจข้อมูล

ในการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกเพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งนี้ สิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายและนโยบายของภาครัฐ คือการเตรียมความพร้อมเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ให้สามารถรับรองการทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) งานในอนาคต (Future of Work) และงานสีเขียว (Green Job) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงานในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ มูลนิธิ สวค. ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลภาคสนาม โดยมีการกำหนดแนวทาง ขอบเขตการดำเนินงาน วิธีการสำรวจ การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และการออกแบบตัวแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทั้งภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ และนำมาใช้ในการจัดทำข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานและกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยมีรายละเอียดในการกำหนดแนวทางและวิธีการสำรวจข้อมูล ดังนี้

4.3.1 การกำหนดแนวทางกลุ่มเป้าหมาย

จากการศึกษาเชิงปริมาณในแต่ละจังหวัด ภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว โดยมีการสำรวจข้อมูลภาคสนาม รวบรวมข้อมูลเชิงสถิติ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

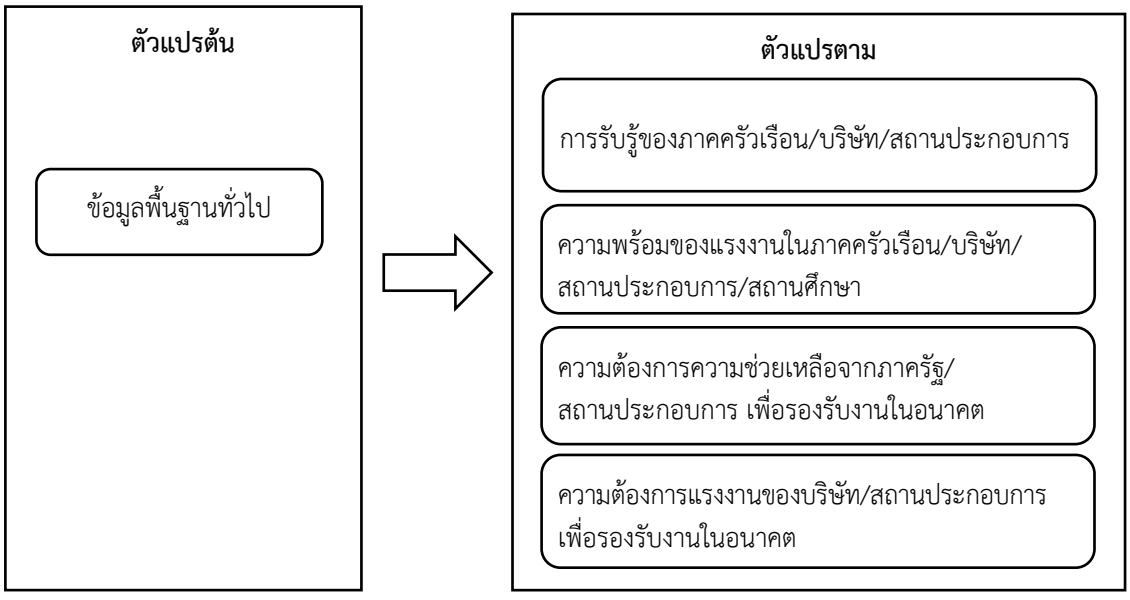
1. การสำรวจข้อมูลในภาคครัวเรือน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง 7 มกราคม พ.ศ. 2563 ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งมีจำนวนตามขอบเขตการดำเนินการโครงการ ไม่น้อยกว่า 3,200 ตัวอย่าง
2. การสำรวจข้อมูลในสถานประกอบการ ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2563 ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งมีจำนวนตามขอบเขตการดำเนินการโครงการ ไม่น้อยกว่า 11,063 ตัวอย่าง

สำหรับขอบเขตของตัวแปรและการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

มูลนิธิ สวค. ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาตามขอบเขตการดำเนินงาน โดยสรุปเป็นภาพดังต่อไปนี้

ภาพที่ 4.1: ขอบเขตด้านตัวแปร



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการสำรวจข้อมูลข้อมูลภาคสนามนี้มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยและการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ จำนวนประชากรในครัวเรือนและจำนวนสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ ภาคครัวเรือน จำนวน 3,200 ตัวอย่าง และกลุ่มสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 11,063 ตัวอย่าง (กำหนดขนาดตัวอย่างเบื้องต้นเพื่อกำหนดกลุ่มสำรวจจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 8 ตามขอบเขตการดำเนินการโครงการ) ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ พื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา และสมุทรปราการ และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

4.3.2 วิธีการสำรวจข้อมูลและกลุ่มเป้าหมาย

คณะวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Mode of Data Collection) ทั้งในรูปแบบของการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามเองในบางประเด็นที่เป็นเรื่องละเอียดอ่อนหรือที่อาจจะกระทบต่อผู้ถูกศึกษา นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลจะเป็นการเก็บข้อมูล ด้วยหลากหลายวิธีเพื่อลดความเสี่ยงของความคลาดเคลื่อนจากการไม่ตอบ (Non-response error) เช่น การเก็บข้อมูลแบบพบปะ ตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview) การกรอกเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นต้น

ในการเก็บข้อมูล คณะวิจัยได้มีระเบียบวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งพบว่า ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับโครงการสำรวจครั้งนี้จะเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่สอดคล้องกับการเลือกตัวอย่าง คือการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ตามสมการที่ปรากฏนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N แทน ขนาดของประชากร
- e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างเช่น หากต้องการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดประชากรเท่ากับ 6,000 หน่วย และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับกี่หน่วย

$$n = \frac{6{,}000}{1+6{,}000\ x\ 0.05^2} = 375 \text{ หน่วย}$$

หลังจากได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ควรประเมิน Response Rate หรืออัตราการตอบกลับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม และลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ซึ่งในการศึกษาครั้งใช้อัตราการตอบกลับร้อยละ 45 ในการคำนวณ และด้วยขนาดของประชากรเกินกว่า 100,000 ตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ จึงไม่เกิน 400 ตัวอย่าง ในพื้นที่ที่ถูกศึกษา และการสุ่มเลือกตัวอย่างครั้งนี้จะใช้**การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling)** ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ยกตัวอย่างสำหรับภาคครัวเรือน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ในแต่ละจังหวัด เลือกอำเภอเป็นตัวแทน 3 อำเภอ
- ขั้นที่ 2 ในแต่ละอำเภอเลือกตัวอย่างตำบลมา 3 ตำบล
- ขั้นที่ 3 ในแต่ละตำบลเลือกหมู่บ้านมา 3 หมู่บ้าน
- ขั้นที่ 4 ในแต่ละหมู่บ้านเลือกเก็บข้อมูลจากครัวเรือน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ทั้งนี้ ในการกำหนดขนาดตัวอย่างรายจังหวัด จะใช้การเทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละจังหวัดเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลสถานประกอบการ ใช้วิธีกำหนดขนาด โดยคิดตามสัดส่วนของสถานประกอบการรายจังหวัด และจากนั้นทำการสำรวจจากข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการจนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

1. การกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามภาคครัวเรือนในแต่ละจังหวัด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามภาคครัวเรือนในแต่ละจังหวัด มีดังนี้

ตารางที่ 4.7: จำนวนประชากรแบ่งตามสัดส่วนกำลังแรงงานรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวนประชากร (ราย)		
	ชาย	หญิง	รวม
กรุงเทพมหานคร	2,830,400	2,492,847	5,323,247
เชียงใหม่	560,324	489,994	1,050,318
นครราชสีมา	722,025	581,097	1,303,122
นครศรีธรรมราช	495,105	379,209	874,314
สมุทรปราการ	732,121	635,400	1,367,521
ฉะเชิงเทรา	249,709	185,609	435,319
ชลบุรี	585,256	475,840	1,061,096
ระยอง	317,592	249,518	567,110
รวมทั้ง 8 จังหวัด	**8,282,529**	**8,830,006**	**17,112,535**

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561).

ตารางที่ 4.8: ขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม

จังหวัด	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ราย)	ขนาดกลุ่มเป้าหมายรวม (ราย)
กรุงเทพมหานคร	3,160	1,422
เชียงใหม่	624	365
นครราชสีมา	773	283
นครศรีธรรมราช	518	152
สมุทรปราการ	811	116
ฉะเชิงเทรา	258	281
ชลบุรี	629	348
ระยอง	338	234
รวมทั้ง 8 จังหวัด	**7,111**	**3,200***

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

หมายเหตุ: * จำนวนกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 3,200 ราย และจำนวนข้อมูลที่ได้ในแต่ละจังหวัดมีการปรับจำนวนตามการลงภาคสนามจริง

2. การกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการในแต่ละจังหวัด มีดังนี้

ตารางที่ 4.9: จำนวนประชากรแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการรายจังหวัด

จังหวัด	ขนาดสถานประกอบการ (คน)					
	1-10	11-50	51-100	101-200	มากกว่า 200	รวม
กรุงเทพมหานคร	96,031	27,386	4,498	2,471	3,518	133,904
สมุทรปราการ	12,661	4,703	873	555	772	19,564
เชียงใหม่	9,762	2,074	214	114	105	12,269
นครราชสีมา	4,733	1,230	159	86	135	6,343
นครศรีธรรมราช	2,315	492	76	42	28	2,953
ฉะเชิงเทรา	1,922	697	169	129	225	3,142
ชลบุรี	11,193	3,803	700	518	776	16,990
ระยอง	4,056	1,668	354	249	333	6,660
รวมทั้ง 8 จังหวัด	**142,673**	**42,053**	**7,043**	**4,164**	**5,892**	**201,825**

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 4.10: กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจของสถานประกอบการ โดยใช้แบบสอบถาม

จังหวัด	ขนาดสถานประกอบการ (คน)					
	1-10	11-50	51-100	101-200	มากกว่า 200	รวม
กรุงเทพมหานคร	5,264	1,501	247	136	193	7,341
สมุทรปราการ	694	258	48	30	42	1,072
เชียงใหม่	535	114	12	7	6	674
นครราชสีมา	222	91	19	14	18	364
นครศรีธรรมราช	259	67	9	5	7	347
ฉะเชิงเทรา	105	38	9	8	12	172
ชลบุรี	614	208	38	28	43	931
ระยอง	127	27	4	2	2	162
รวมทั้ง 8 จังหวัด	**7,820**	**2,304**	**386**	**230**	**323**	**11,063***

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ: *จำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 11,063 ตัวอย่าง และจำนวนข้อมูลที่ได้ในแต่ละจังหวัดมีการปรับจำนวนตามการลงภาคสนามจริง

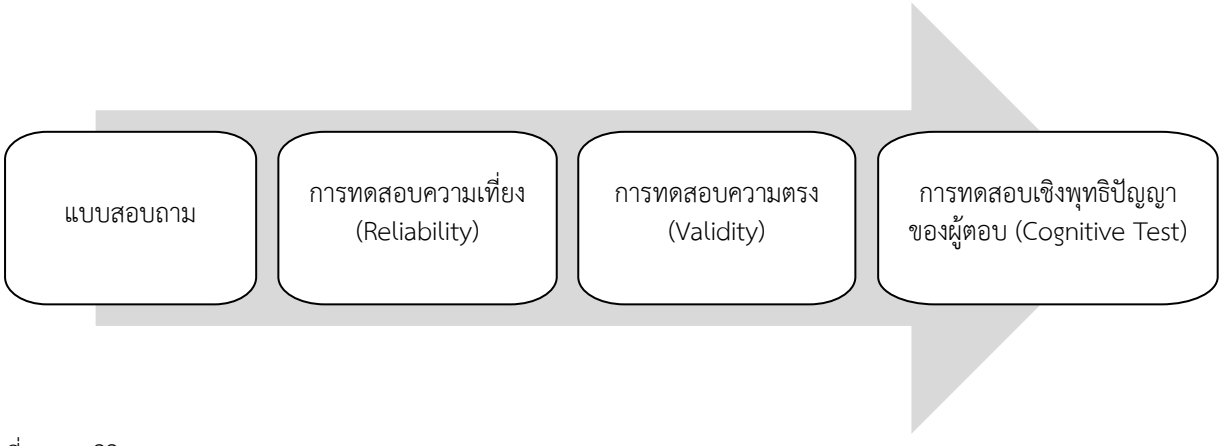
4.3.3 แบบสำรวจข้อมูล

แบบสำรวจข้อมูลที่ใช้ในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม มีการวัดผลการทดสอบก่อนนำไปใช้งานจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถาม (Measurement)

ในการศึกษาสำรวจครั้งนี้ หลังจากคณะวิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องแล้ว จากนั้น ได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามที่ได้ เพื่อสำรวจข้อมูลภาคสนามภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

ภาพที่ 4.2: เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถาม



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภายหลังการออกแบบตัวแบบสอบถามและได้ทำการสัมภาษณ์คณะบุคคล ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารหรือผู้แทนในสายงาน คณะวิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและได้รับการพิจารณาเห็นชอบร่วมกันแล้ว คณะวิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบใน 3 ด้าน คือ

(1) การทดสอบความตรง (Validity Test)

(2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability Test) และ

(3) การทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบ (Cognitive Test)

และเมื่อคณะวิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามและได้ผลการทดสอบแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บผลสำรวจจริง และเพื่อนำข้อมูลจากการสำรวจสู่การประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานสรุปผล จัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2. การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ แบบสอบถามที่ได้จะถูกนำไปทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรเป้าหมายที่จะทำการประเมินจริงด้วยการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ร่วมกับการใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณ เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อคำถามโดยภาพรวมทั้งชุด (ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งเป็นค่ากลางมาตรฐาน) นอกจากนี้ ยังมีการทดสอบความตรง (Validity) ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ร่วมพิจารณาว่าข้อคำถามที่ออกแบบมานั้น ตรงกับการให้บริการและหลักการทฤษฎีหรือไม่ มากน้อยเพียงไร หลังจากทำการทดสอบแบบสอบถามและได้ผลการทดสอบแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริงต่อไป

ทั้งนี้ ข้อเสนอของโครงการนี้จะมีวิธีการทดสอบแบบสอบถามที่เป็นวิธีที่หาได้น้อยมากในข้อเสนอของโครงการประเมินต่าง ๆ ในประเทศ นั่นคือ การทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบ (Cognitive Test) โดยทำการทดสอบใน 4 กระบวนการคือ กระบวนการรับรู้และเข้าใจถ้อยคำที่ใช้ในแบบสอบถาม กระบวนการรื้อฟื้นข้อมูลออกมาจากความทรงจำ กระบวนการตัดสิน และกระบวนการจับคู่ข้อมูลในความคิดกับตัวเลือกหรือคำตอบในแบบสอบถาม โดยการทดสอบทั้งสามวิธีนี้จะทำให้สามารถปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถามได้ดีมากยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การชี้แจงเจ้าหน้าที่ของคณะวิจัยฯ และเครือข่ายนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเข้าฟังคำอธิบายและฝึกซ้อมการสัมภาษณ์ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Design) และเก็บข้อมูลแบบ ผสมผสาน (Mixed Mode of Data Collection) เช่น การสัมภาษณ์ (Interview) หรือให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ตอบเอง (Self-Administered) เพื่อลดทอนความคลาดเคลื่อนแบบ Non-sampling Error

การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยเครือข่ายคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หรือหัวหน้างานภาคสนามจากส่วนกลางภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการโครงการวิจัย ด้วยการแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บข้อมูล และพนักงานตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามกรอบและขั้นตอนของโครงการวิจัยอย่างแท้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้ใช้วิธีดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ต่อไปนี้

1) ทีมสำรวจดำเนินการสำรวจเพื่อจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายตามแนวทางที่ได้ออกแบบไว้ ในลักษณะของการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย (Face-to-Face Interview) โดยทีมสำรวจจะได้รับการอบรมและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ดำเนินการสำรวจภาคสนามก่อนลงพื้นที่สำรวจจริง
2) ทีมสำรวจจัดทำระบบการป้อนข้อมูลและการประมวลสถิติเบื้องต้นจากแบบสอบถามเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการสำรวจผ่านระบบเว็บไซต์ โดยการกรอกข้อมูลให้กรอกผลการสำรวจทั้งเชิงสถิติและเชิงพรรณนา (สรุปประเด็นในข้อคำถามปลายเปิด)

4. การตรวจสอบความถูกต้องและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ดำเนินการโดยเครือข่ายคณาจารย์ ระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยมีคณะกรรมการโครงการวิจัย (Board of Project Directors) ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการวิเคราะห์สู่การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5. การปกปิดข้อมูล

คณะวิจัย ถือเป็นจริยธรรมวิชาชีพความรับผิดชอบสูงสุดในการปกปิดข้อมูลขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยเป็นหลักปฏิบัติที่ถืออย่างเคร่งครัดของบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับโครงการศึกษาครั้งนี้

6. ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ

ในการศึกษาสำรวจครั้งนี้ คณะวิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัดเพื่อสำรวจข้อมูลภาคสนามภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว โดยคณะวิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและเห็นชอบแล้วไปทำการทดสอบแบบสอบถามใน 3 ด้านด้วยกันคือ 1) การทดสอบ ความตรง (Validity Test) 2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability Test) และ 3) การทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบ (Cognitive Test) เพื่อออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

6.1 ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของภาคครัวเรือน

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อนำไปทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่า แบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Conbrach's Alpha Coefficient) โดยรวมที่ใช้กับโดยรวมที่ใช้กับคนวัยทำงานที่มีอายุ 15 - 59 ปี (ระดับครัวเรือน) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเกินกว่า 0.7 ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานสากลในทุกตัวชี้วัดในขณะที่ผลการทดสอบความตรง (Validity) และ ผลการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบ (Cognitive Test) พบว่า ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัดและถ้อยคำต่าง ๆ ในข้อคำถามเหมาะสมทำให้ผู้ถูกศึกษาสามารถตอบคำถามที่ใช้ในเครื่องมือวัดได้ดีไม่พบปัญหาใด ๆ ในถ้อยคำที่ใช้ของแต่ละข้อคำถาม

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 76 ตัวอย่าง และทำการตรวจสอบความถูกต้องของชุดแบบสอบถาม พบว่ามีชุดแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ 45 ตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลแบบพบปะตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview) การกรอกเอง (Self-Administered Questionnaire) ลงพื้นที่เก็บข้อมูลระดับครัวเรือนในพื้นที่เขตบางกะปิ เพื่อนำข้อมูลมาทำการทดสอบความเที่ยง (Reliability Test) ต่อไป

โดยภาพรวม แบบสอบถามข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว พบค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงรวมเท่ากับ Conbrach's Alpha = 0.786 ดังตาราง

ตารางที่ 4.11: ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของภาคครัวเรือน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.786	12

Item-Total Statistics				
ทักษะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ	42.22	21.222	0.228	0.802
ภาษาไทย	42.13	22.573	0.178	0.796
ภาษาต่างประเทศ	42.91	20.992	0.348	0.781
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	42.67	21.000	0.408	0.773
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน	42.98	21.568	0.264	0.791
การทำงานเป็นทีม	42.07	21.064	0.547	0.762
การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	42.33	21.091	0.461	0.768
การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	42.20	20.891	0.538	0.762
การคิดวิเคราะห์	42.49	20.165	0.717	0.748
การบริหารเวลา	42.51	20.210	0.647	0.752
การติดต่อสื่อสาร	42.27	21.382	0.458	0.769
การแก้ไขปัญหา	42.64	19.598	0.665	0.747

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากตารางผลการทดสอบค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามต่าง ๆ ในแบบสอบถามที่ใช้ในระดับครัวเรือนจะพบว่า ทุกตัวชี้วัดมีค่า Cronbach's Alpha เกินกว่า 0.70 ขึ้นไปซึ่งถือได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีค่าความเที่ยง (Reliability) ตามมาตรฐานสากลที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานวิชาชีพถูกตัดออกจะทำให้ค่า Cronbach's Alpha สูงขึ้นจากค่า Cronbach's Alpha รวม 0.786 อยู่ที่ 0.802 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสำคัญของโจทย์วิจัยในตัวข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานวิชาชีพของการศึกษาครั้งนี้คณะทำงานมีความเห็นว่าควรจะเก็บรักษาข้อคำถามดังกล่าวนี้ไว้เพื่อสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ต่อไป

1) ผลการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของครัวเรือน (Cognitive Test)

สรุปผลการจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยเนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การรับรู้ของภาคครัวเรือน จำนวน 9 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน จำนวน 2 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 1 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต จำนวน 1 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 12 ข้อ

ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ในข้อ 5.9 ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 และเสนอให้เพิ่มข้อคำถามสิทธิในการรักษาพยาบาล

2) สรุปผลการทดสอบแบบสอบถามเชิงพุทธิปัญญาของภาคครัวเรือน (Cognitive Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการพิจารณาข้อบันทึกจากการทดสอบแบบสอบถามเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบที่มุ่งเน้นการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยกระบวนการ (Process) ที่แตกต่างกัน อาทิ กระบวนการรู้เข้าใจ (Comprehension) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อถ้อยคำที่ใช้ในแต่ละข้อคำถาม กระบวนการดึงข้อมูล (Data Retrieval) ออกมาจากความทรงจำ กระบวนการตัดสิน (Judgement) ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่อยู่หลังกระบวนการดึงข้อมูลออกมาจากความทรงจำ และกระบวนการจับคู่ระหว่างผลของการสังเคราะห์ข้อมูลในความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามของเครื่องมือวัด จำนวนผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ 7 คน แต่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลได้ 5 คน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีความเข้าใจในถ้อยคำที่ใช้ของแต่ละข้อคำถามได้ดีมีการขอให้ทวนการถามบ้างตามปกติของการสำรวจทั่วไปโดยไม่มีถ้อยคำใดที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่อาจจะมีการใช้เวลาที่นานกว่าปกติบ้างเมื่อสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้ข้อกฎหมายบางประการและคำวิชาการบางคำโดยไม่ได้เป็นอุปสรรคในการสัมภาษณ์แต่อย่างใด ผู้ถูกศึกษาแต่ละคนใช้ระยะเวลาในการดึงข้อมูลออกมาตอบได้ในระยะเวลาปกติของแต่ละคนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอยู่ประมาณ 15 นาทีต่อชุด อย่างไรก็ตามมีข้อคำถามบางข้อที่เป็นไปตามข้อสมมติฐานของคณะวิจัยว่าข้อคำถามและตัวเลือกคำตอบควรได้รับการปรับปรุง เพื่อทำให้เกิดความชัดเจน ถูกต้องและครอบคลุมของข้อมูลในข้อคำถาม เช่น การศึกษาที่ต้องปรับเป็น การศึกษาที่สำเร็จหรือจบมาชั้นสูงสุด และข้อคำถามเกี่ยวกับสิทธิในการรักษาพยาบาล ที่ควรเปลี่ยนถ้อยคำที่จะทำให้ได้ข้อมูลครอบคลุมครบถ้วนรวมถึงตัวเลือกที่ครอบคลุมถึงสิทธิในการรักษาด้วยบัตรประกันสังคม บัตรทอง สิทธิของข้าราชการ และสิทธิในการรักษาที่ได้รับจากบริษัทประกันของเอกชนโดยคณะวิจัยยังได้เปิดคำถามอื่น ๆ ไว้สำหรับข้อมูลความรู้ใหม่ถ้ามีจากผู้ถูกศึกษาในการเก็บข้อมูลภาคสนามจริงต่อไป

3) ตัวอย่างบางส่วนในการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของภาคครัวเรือน (Cognitive Test)

ผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ 1

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ 5.9 ไม่ทราบมาตรา 33 39 และ 40 และเสนอให้เพิ่มข้อคำถามว่า สิทธิในการรักษาพยาบาล และในส่วน 5 ข้อที่ 5.9 ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบท่าทางนิ่งเป็นปกติแต่มีอาการลังเลและนิ่งในบางข้อคำถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ 2

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ 5.9 ไม่ทราบความหมายตามมาตรา 33 39 และ 40 และไม่เข้าใจเกี่ยวกับผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ และเสนอให้เพิ่มข้อคำถามว่า สิทธิในการรักษาพยาบาล และในส่วน 5 ข้อที่ 5.9 ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบท่าทางนิ่งเป็นปกติแต่มีอาการลังเลและนิ่งในบางข้อคำถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามท่านที่ 3

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ 5.9 ไม่ทราบความหมายตามมาตรา 33 39 และ 40 และไม่เข้าใจเกี่ยวกับผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ และเสนอให้เพิ่มข้อคำถามว่า สิทธิในการรักษาพยาบาล และในส่วน 5 ข้อที่ 5.9 ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบประกอบกับการขยับมือเพื่อช่วยอธิบายคำตอบท่าทางนิ่งเป็นปกติ

ผู้ตอบแบบสอบถามท่านที่ 4

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องใช้เวลานึกย้อนกลับไปในข้อ 2.1 และ 2.3 และจะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ 5.9 ไม่ทราบความหมายตามมาตรา 33 39 และ 40 และไม่เข้าใจเกี่ยวกับผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ และเสนอให้เพิ่มข้อคำถามว่าสิทธิในการรักษาพยาบาล และในส่วน 5 ข้อที่ 5.9 ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติมีขยับมือเวลาตอบข้อคำถามเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบท่าทางนิ่งเป็นปกติ

ผู้ตอบแบบสอบถามท่านที่ 5

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไปดี มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องใช้เวลานึกย้อนกลับไปในข้อ 2.1 และ 2.3 มีการยกมือขึ้นมาทำท่าทางประกอบเพื่ออธิบายความคิดเห็นของตัวเอง และยิ้มเมื่อตอบข้อคำถาม และจะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ 5.9 ไม่ทราบความหมายตามมาตรา 33 39 และ 40 และไม่เข้าใจเกี่ยวกับผู้ประกันตนตามมาตราต่าง ๆ

แบบสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน

แบบสอบถาม โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว (ครัวเรือน)	รหัสชุด □-□□□□□ จังหวัด เลขที่แบบสอบถาม

คณะผู้สำรวจขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
เพื่อผลประโยชน์ในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามนี้ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณ 5-10 นาที
ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม **ถือเป็นความลับ และจะไม่ถูกนำไปอ้างอิง เป็นรายบุคคล ไม่ว่ากรณีใด ๆ**
โดยจะนำเสนอผลการตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมเท่านั้น

สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (สวค.)
โทร. 0-2587-9788 ต่อ 301-315
© สงวนลิขสิทธิ์

คำชี้แจง

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง.) ร่วมกับ สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (สวค.) ศึกษาโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการจัดทำข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานของสถานประกอบการ และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ
   - ส่วนที่ 1 การรับรู้ของภาคครัวเรือน จำนวน 9 ข้อ
   - ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน จำนวน 2 ข้อ
   - ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 1 ข้อ
   - ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ เพื่อรองรับงานในอนาคต จำนวน 1 ข้อ
   - ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ของภาคครัวเรือน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 ท่านรู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) หรือไม่

❒ 1) ไม่รู้จัก ❒ 2) รู้จัก

1.2 ในความคิดเห็นของท่าน นิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) หมายถึงข้อใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

นิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)		
❒	1)	โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
❒	2)	งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
❒	3)	งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ
❒	4)	อื่น ๆ ระบุ.....

1.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) หรือไม่

❒ 1) ไม่ใช่ เพราะ.....

❒ 2) ใช่ เพราะ.....

1.4 ท่านรู้จักงานสีเขียว (Green Job) หรือไม่

❒ 1) ไม่รู้จัก ❒ 2) รู้จัก

1.5 ในความคิดเห็นของท่าน นิยามของงานสีเขียว (Green Job) หมายถึง ข้อใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

นิยามของงานสีเขียว (Green Job)		
❒	1)	งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา
❒	2)	งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
❒	3)	งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
❒	4)	อื่น ๆ ระบุ.....

1.6 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job) หรือไม่

❒ 1) ไม่ใช่ เพราะ.....

❒ 2) ใช่ เพราะ.....

1.7 ท่านคิด กลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นเป็นงานอย่างไร (โปรดระบุเพิ่มเติม)

งานในอนาคต (Future of Work)		
❒	1)	งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก
❒	2)	งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา
❒	3)	งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวัฒนธรรม
❒	4)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน)
❒	5)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์)
❒	6)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานบัญชีและการเงิน (ที่ปรึกษาทางการเงิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี, นักคณิตศาสตร์ประกันภัย)
❒	7)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านออกแบบ (นักออกแบบโลกเสมือนจริง (AR Designer), สถาปนิก, ครีเอทีฟ)
❒	8)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางเลือก (ครูสอนการแสดง, ฟิตเนสเทรนเนอร์, นักธุรกิจอาหารเสริม, นักดนตรีคัฟเวอร์, บิวตี้บล็อกเกอร์)

งานในอนาคต (Future of Work)	
❒	9) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการแพทย์ (แพทย์ผิวหนัง, นักวิทยาศาสตร์การกีฬา, สัตวแพทย์, บุคลากรด้านการแพทย์)
❒	10) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)
❒	11) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)
❒	12) อื่น ๆ ระบุ.....

1.8 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีแนวโน้มเป็นงานในอนาคต (Future of Work) หรือไม่

❒ 1) ไม่ใช่ เพราะ.....

❒ 2) ใช่ เพราะ.....

1.9 ท่านมีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถทำงานแทนคนงานหรือไม่

❒ 1) ไม่มี เนื่องจาก.....

❒ 2) มี (ท่านคิดว่าจะมีแนวทางปรับตัวอย่างไร).....

ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2.1 ระดับความพร้อม/ทักษะแรงงานของท่านอยู่ในระดับใด (โปรดระบุเพิ่มเติม)

ทักษะแรงงาน		ระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน				
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน						
❒	1) ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ					
❒	2) ภาษาไทย					
❒	3) ภาษาต่างประเทศ					
❒	4) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน					
❒	5) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน					
❒	6) อื่น ๆ ระบุ					
ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง						
❒	1) การทำงานเป็นทีม					
❒	2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
❒	3) การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์					
❒	4) การคิดวิเคราะห์					
❒	5) การบริหารเวลา					
❒	6) การติดต่อสื่อสาร					
❒	7) การแก้ไขปัญหา					
❒	8) อื่น ๆ ระบุ.....					

2.2 ท่านต้องการพัฒนาทักษะด้านใดมากที่สุด เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงาน/อาชีพในอนาคต

1).....

2).....

3).....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

3.1 ในปัจจุบันท่านพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านใดบ้าง **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

ปัญหาด้านแรงงาน			
❒	1) ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน	❒	7) สิทธิในด้านต่าง ๆ / การได้แสดงออก
❒	2) ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	❒	8) การพัฒนาตนเอง
❒	3) ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	❒	9) ความยุติธรรม
❒	4) ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	❒	10) สวัสดิการ / ความคุ้มครองแรงงาน
❒	5) การมีโอกาสและรายได้ / ความก้าวหน้าในงาน	❒	11) ความเท่าเทียมทางเพศ
❒	6) การได้รับการยอมรับ	❒	12) อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

4.1 ท่านต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการในด้านใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

❒ 1) การประชาสัมพันธ์
❒ 2) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป
❒ 3) การพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
❒ 4) การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน
❒ 5) การให้ความรู้ อบรม เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต
❒ 6) การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน
❒ 7) การให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน
❒ 8) การสร้างอาชีพเสริม
❒ 9) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1).....
2).....
3).....

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

5.1 เพศ ❒ 1) ชาย ❒ 2) หญิง

5.2 อายุ.....ปี

5.3 สถานภาพ ❒ 1) โสด ❒ 2) สมรส ❒ 3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5.4 ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านจบมา

❒ 1) ต่ำกว่าประถมศึกษา ❒ 2) ประถมศึกษา ❒ 3) มัธยมศึกษาตอนต้น ❒ 4) มัธยมศึกษาตอนปลาย
❒ 5) ปวช. ❒ 6) ปวส. ❒ 7) อนุปริญญา ❒ 8) ปริญญาตรี
❒ 9) ปริญญาโท ❒ 10) ปริญญาเอก

5.5 อาชีพประจำที่มีรายได้หลัก

❒ 1) นักเรียน/นักศึกษา ❒ 2) ข้าราชการ ❒ 3) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ❒ 4) พนักงานบริษัทเอกชน
❒ 5) เกษตรกร ❒ 6) รับจ้างทั่วไป ❒ 7) ธุรกิจส่วนตัว ❒ 8) ค้าขาย
❒ 9) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
❒ 10) ว่างงาน (โปรดระบุเหตุผล).....

5.6 ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงาน-ปัจจุบัน (รวมทั้งหมด).....ปี

5.7 ท่านประกอบอาชีพอยู่ในกิจการประเภทใด

ประเภทกิจการ			
❒	1) การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	❒	23) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ
❒	2) ป่าไม้และการทำไม้	❒	24) การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย
❒	3) การประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	❒	25) ก่อสร้าง
❒	4) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	❒	26) ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	5) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	❒	27) ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	6) การผลิตเครื่องดื่ม	❒	28) ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	7) การผลิตสิ่งทอ	❒	29) การขนส่ง
❒	8) การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	❒	30) คลังสินค้า
❒	9) การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	❒	31) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
❒	10) อัญมณีและเครื่องประดับ	❒	32) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
❒	11) การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	❒	33) การเงิน
❒	12) เฟอร์นิเจอร์	❒	34) ประกันภัย
❒	13) การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	❒	35) กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน
❒	14) ปิโตรเลียม	❒	36) อสังหาริมทรัพย์
❒	15) ปิโตรเคมี	❒	37) กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ
❒	16) การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	❒	38) ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว
❒	17) การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	❒	39) การศึกษา
❒	18) ผลิตภัณฑ์พลาสติก	❒	40) บริการด้านสุขภาพ
❒	19) ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	❒	41) ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ
❒	20) การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	❒	42) อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ
❒	21) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	❒	43) บริการอื่น ๆ
❒	22) ยานยนต์และชิ้นส่วน	❒	44) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5.8 ท่านมีอาชีพเสริมหรือไม่

❒ 1) ไม่มี เพราะ.....

❒ 2) มี (โปรดระบุลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ).....

5.9 ท่านได้รับความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล หรือไม่ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ)

❒ 1) ไม่ได้รับความคุ้มครองฯ ❒ 2) ประกันสังคม มาตรา.....

❒ 3) ประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ❒ 4) สิทธิข้าราชการ

❒ 5) อื่น ๆ ระบุ.....

5.10 ชื่อ-นามสกุล.....

5.11 เบอร์โทรศัพท์.....

Email.....

5.12 ภูมิลำเนา (โปรดระบุจังหวัดที่เกิด).....

****

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล	วันที่ตรวจสอบข้อมูล.....
ผู้ตรวจแบบสอบถาม.....	เบอร์โทรศัพท์.....

6.2 ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของสถานประกอบการ

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 85 ตัวอย่าง และทำการตรวจสอบความถูกต้องของชุดแบบสอบถาม พบว่ามีชุดแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ 54 ตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลแบบพบปะตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview) การกรอกเอง (Self-Administered Questionnaire) ลงพื้นที่เก็บข้อมูลสถานประกอบการในพื้นที่เขตลาดกระบัง เขตพญาไท และเขตพระนคร เพื่อนำข้อมูลมาทำการทดสอบความเที่ยง (Reliability Test) ต่อไป

โดยภาพรวม แบบสอบถามข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว พบค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงรวมเท่ากับ Cronbach's Alpha = 0.931 ดังตาราง

ตารางที่ 4.12: ผลการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามของสถานประกอบการ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.931	12

Item-Total Statistics				
ทักษะ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ	43.59	58.510	0.668	0.926
ภาษาไทย	43.65	61.968	0.364	0.938
ภาษาต่างประเทศ	44.24	63.167	0.306	0.939
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	44.02	55.717	0.769	0.922
การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน	44.28	60.695	0.506	0.932
การทำงานเป็นทีม	43.43	56.438	0.817	0.921
การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	43.87	56.681	0.807	0.921
การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	43.54	56.367	0.873	0.919
การคิดวิเคราะห์	43.93	54.598	0.884	0.917
การบริหารเวลา	43.76	55.356	0.808	0.921
การติดต่อสื่อสาร	43.65	58.912	0.776	0.923
การแก้ไขปัญหา	43.81	54.003	0.882	0.917

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

1) ผลการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของสถานประกอบการ (Cognitive Test)

ผลการจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยเนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 8 ข้อ

ข้อ 1.7 ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ ว่าการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI คืออะไร ข้อ 1.8 ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ เข้าใจข้อมูลรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/หรือตรา สัญลักษณ์การรับรอง ขณะที่ผู้ประกอบการขนาดเล็กค่อยเข้าใจ

- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 6 ข้อ
  ข้อ 2.5 ส่วนใหญ่ไม่ค่อยตอบ เพราะนึกไม่ออกว่า งานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 3 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 1 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ
- ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต จำนวน 5 ข้อ
  ไม่พบปัญหาความไม่เข้าใจ

2) สรุปผลการทดสอบแบบสอบถามเชิงพุทธิปัญญาของสถานประกอบการ (Cognitive Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการพิจารณาข้อบันทึกจากาการทดสอบแบบสอบถามเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบที่มุ่งเน้นการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยกระบวนการ (Process) ที่แตกต่างกัน อาทิ กระบวนการรู้เข้าใจ (Comprehension) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อถ้อยคำที่ใช้ในแต่ละข้อคำถาม กระบวนการดึงข้อมูล (Data Retrieval) ออกมาจากความทรงจำ กระบวนการตัดสิน (Judgement) ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่อยู่หลังกระบวนการดึงข้อมูลออกมาจากความทรงจำ และกระบวนการจับคู่ระหว่างผลของการสังเคราะห์ข้อมูลในความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามของเครื่องมือวัด จำนวนผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ 10 บริษัท แต่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลได้ 5 บริษัท

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีความเข้าใจในถ้อยคำที่ใช้ของแต่ละข้อคำถามได้ดีมีการขอให้ทวนการถามบ้างตามปกติของการสำรวจทั่วไปโดยไม่มีถ้อยคำใดที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่อาจจะมีการใช้เวลาที่นานกว่าปกติบ้างเมื่อสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้ข้อกฎหมายบางประการและคำวิชาการบางคำโดยไม่ได้เป็นอุปสรรคในการสัมภาษณ์แต่อย่างใด ผู้ถูกศึกษาแต่ละคนใช้ระยะเวลาในการดึงข้อมูลออกมาตอบได้ในระยะเวลาปกติของแต่ละคนเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอยู่ประมาณ 15 นาทีต่อชุด อย่างไรก็ตามมีข้อคำถามบางข้อที่เป็นไปตามข้อสมมติฐานของคณะวิจัยว่าข้อคำถามและตัวเลือกคำตอบควรได้รับการปรับปรุง เพื่อทำให้เกิดความชัดเจน ถูกต้องและครอบคลุมของข้อมูลในข้อคำถาม เช่น การศึกษาที่ต้องปรับเป็น การศึกษาที่สำเร็จหรือจบมาชั้นสูงสุด และข้อคำถามเกี่ยวกับสิทธิในการรักษาพยาบาล ที่ควรเปลี่ยนถ้อยคำที่จะทำให้ได้ข้อมูลครอบคลุมครบถ้วน รวมถึงตัวเลือกที่ครอบคลุมถึงสิทธิในการรักษาด้วยบัตรประกันสังคม บัตรทอง สิทธิของข้าราชการ

และสิทธิในการรักษาที่ได้รับจากบริษัทประกันของเอกชนโดยคณะวิจัยยังได้เปิดคำถามอื่น ๆ ไว้สำหรับข้อมูลความรู้ใหม่ถ้ามีจากผู้ถูกศึกษาในการเก็บข้อมูลภาคสนามจริงต่อไป

3) ตัวอย่างบางส่วนในการทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของสถานประกอบการ (Cognitive Test)

บริษัทที่ 1

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ยาวต้องอ่านซ้ำ 2-3 รอบ และในส่วนที่ 1 ข้อ 1.7 และไม่เข้าใจและไม่ทราบในส่วนของข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรอง

ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบ ท่าทางนิ่งเป็นปกติแต่มีอาการลังเลและนิ่งในข้อคำถามที่มีข้อความที่ยาว และอยู่นอกเหนือความรู้ที่ตนมีอยู่

บริษัทที่ 2

ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไป มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ยาวต้องอ่านซ้ำ 2 รอบ และในส่วนที่ 1 ข้อ 1.7 และไม่เข้าใจและไม่ทราบในส่วนของข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรอง

ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบ ท่าทางนิ่งเป็นปกติแต่มีอาการลังเลและนิ่งในข้อคำถามที่มีข้อความที่ยาว และอยู่นอกเหนือความรู้ที่ตนมีอยู่

บริษัทที่ 3

มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไปดี มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ยาวต้องอ่านซ้ำ 2 รอบ และในส่วนที่ 1 ข้อ 1.7 และจะมีอาการคิดนานขึ้นเมื่อต้องใช้เวลานึกย้อน ในส่วนที่ 2 ข้อที่ 2.5 และ 2.6

ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติมีขยับมือเวลาตอบข้อคำถามเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบ ท่าทางนิ่งเป็นปกติแต่มีอาการลังเลและนิ่งในข้อคำถามที่มีข้อความที่ยาว และอยู่นอกเหนือความรู้ที่ตนมีอยู่

บริษัทที่ 4

มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไปดี มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ยาวต้องอ่านซ้ำ 2 รอบ และในส่วนที่ 1 ข้อ 1.7

ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติมีขยับมือเวลาตอบข้อคำถามเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบ ท่าทางนิ่งเป็นปกติ

บริษัทที่ 5

มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ถามไปดี มีการดึงข้อมูลจากการประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของตัวผู้ตอบเองเป็นหลักเมื่อจะตอบข้อคำถามที่ถามไป จะมีอาการคิดนานขึ้นในเมื่อต้องเจอกับข้อคำถามที่ยาว ต้องอ่านซ้ำ 2 รอบ และในส่วนที่ 1 ข้อ 1.7

ขณะที่ฟังข้อคำถามมีสีหน้าปกติมีขยับมือเวลาตอบข้อคำถามเป็นส่วนมากมีสมาธิในการฟังและตอบ ท่าทางนิ่งเป็นปกติ

แบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

แบบสอบถาม โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว (สถานประกอบการ)	รหัสชุด ☐-☐-☐☐☐☐☐☐ จังหวัด ขนาด เลขที่แบบสอบถาม

คณะผู้สำรวจขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
เพื่อผลประโยชน์ในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามนี้ใช้เวลาโดยเฉลี่ยประมาณ 10-15 นาที
ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม **ถือเป็นความลับ และจะไม่ถูกนำไปอ้างอิง เป็นรายสถานประกอบการ ไม่ว่ากรณีใด ๆ**
โดยจะนำเสนอผลการตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมเท่านั้น

สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (สวค.)
โทร. 0-2587-9788 ต่อ 301-315
© สงวนลิขสิทธิ์

คำชี้แจง

1. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง.) ร่วมกับ สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (สวค.) ศึกษาโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการจัดทำข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงานของสถานประกอบการ และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เนื้อหาแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 8 ข้อ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ จำนวน 3 ข้อ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน จำนวน 1 ข้อ
- ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 ชื่อบริษัท/สถานประกอบการ .....
เบอร์โทรศัพท์..... Email.....

1.2 ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

❐ 1) เจ้าของกิจการ ❐ 2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล
❐ 3) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

1.3 บริษัท/สถานประกอบการ อยู่ใน 12 ประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายใด **(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)**

ประเภทอุตสาหกรรม		ประเภทอุตสาหกรรม	
❐	1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	❐	8) อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน
❐	2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	❐	9) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
❐	3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	❐	10) อุตสาหกรรมดิจิทัล
❐	4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	❐	11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
❐	5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	❐	12) อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา
❐	6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม	❐	13) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
❐	7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร		

1.4 ประเภทกิจการ **(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)**

ประเภทกิจการ		ประเภทกิจการ	
❒	1) การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	❒	23) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ
❒	2) ป่าไม้และการทำไม้	❒	24) การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย
❒	3) การประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	❒	25) ก่อสร้าง
❒	4) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	❒	26) ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	5) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	❒	27) ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	6) การผลิตเครื่องดื่ม	❒	28) ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์
❒	7) การผลิตสิ่งทอ	❒	29) การขนส่ง
❒	8) การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	❒	30) คลังสินค้า
❒	9) การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	❒	31) ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
❒	10) อัญมณีและเครื่องประดับ	❒	32) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
❒	11) การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)	❒	33) การเงิน
❒	12) เฟอร์นิเจอร์	❒	34) ประกันภัย
❒	13) การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	❒	35) กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน
❒	14) ปิโตรเลียม	❒	36) อสังหาริมทรัพย์
❒	15) ปิโตรเคมี	❒	37) กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ
❒	16) การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	❒	38) ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว
❒	17) การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	❒	39) การศึกษา
❒	18) ผลิตภัณฑ์พลาสติก	❒	40) บริการด้านสุขภาพ
❒	19) ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ	❒	41) ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ
❒	20) การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์	❒	42) อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ
❒	21) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	❒	43) บริการอื่น ๆ
❒	22) ยานยนต์และชิ้นส่วน	❒	44) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.5 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด จำนวน.....คน
พนักงานที่มีประกันสังคม จำนวน.....คน

การแบ่งประเภท	ลักษณะงาน	ไทย		ต่างด้าว		รวม (คน)
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
พนักงานประจำ	งานด้านบริหาร					
	งานสำนักงาน					
	งานด้านการผลิต					
	งานด้านการบริการ					
	งานด้าน อื่น ๆ.....					
พนักงานชั่วคราว	งานด้านบริหาร					
	งานสำนักงาน					
	งานด้านการผลิต					
	งานด้านการบริการ					
	งานด้าน อื่น ๆ.....					
รวม						

1.6 อายุเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด.....ปี

1.7 บริษัท/สถานประกอบการได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI หรือไม่

❒ 1) ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ❒ 2) ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI
❒ 3) เคยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ❒ 4) ไม่รู้จัก

1.8 ข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรองของบริษัท/สถานประกอบการ

ข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรอง		
❒		**1.8.1 มาตรฐานไอเอสโอ**
	❒	1) ISO 9000 จะเป็นการจัดการระบบเพื่อบริหารเน้นประกันคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ผ่านทางระบบเอกสาร
	❒	2) ISO 9001 มาตรฐานระบบคุณภาพ ที่เน้นการดูแล ออกแบบ การติดตั้ง การบริการ และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
	❒	3) ISO 9002 เป็นมาตรฐานระบบคุณภาพ ที่เน้นดูแลเฉพาะการผลิต การบริการ และการติดตั้งเท่านั้น
	❒	4) ISO 9003 เป็นมาตรฐานระบบคุณภาพ ที่ใช้เน้นให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องการตรวจสอบขั้นสุดท้าย
	❒	5) ISO 9004 เป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการบริหารระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพสูงสุด ซึ่งจะมีข้อแนะนำในการบริหารจัดการ มีการกำหนดข้อย่อย ๆ ในธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป
	❒	6) ISO 14000 เป็นระบบมาตรฐานที่สนใจกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เน้นให้ความสำคัญกับองค์กรในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง / ISO 14001 มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental management System)
	❒	7) ISO 18000 เป็นมาตรฐานการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
	❒	8) ISO 26000 มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม
	❒	9) ISO 50001 มาตรฐานการจัดการพลังงาน
	❒	10) ISO/TS 16949 คือระบบมาตรฐานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์
❒		**1.8.2 Eco-Labeling (ฉลากสิ่งแวดล้อม)/** Eco Design การออกแบบเชิงนิเวศเศรษฐกิจ
	❒	1) ฉลากสิ่งแวดล้อมประเภทที่ 1 (ISO 14024) เป็นฉลากที่แสดงความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ฉลากเขียว)
	❒	2) ฉลากสิ่งแวดล้อมประเภทที่ 2 เป็นฉลากที่ผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย หรือ ผู้ส่งออก
	❒	3) ฉลากสิ่งแวดล้อมประเภทที่ 3 (ISO14025) เป็นฉลากที่แสดงถึงผลกระทบของผลิตภัณฑ์ต่อสิ่งแวดล้อม
❒		**1.8.3 SA 8000 (Social Accountability)** มาตรฐานคำนึงถึงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบการแรงงาน
❒	มอก.9999	**1.8.4 มาตรฐาน มอก.9999** มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (Guidance on Sufficiency Economy for Industries)
❒	Green Industry	**1.8.5 อุตสาหกรรมสีเขียว**
	❒	1) ระดับที่ 1 ความมุ่งมั่นสีเขียว (Green Commitment) คือ ความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารภายในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน
	❒	2) ระดับที่ 2 ปฏิบัติการสีเขียว (Green Activity) คือการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จตามความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้
	❒	3) ระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) คือการบริหาร จัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับ และการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
	❒	4) ระดับที่ 4 วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture) คือ การที่ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในทุกด้านของการประกอบกิจการจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
	❒	5) ระดับที่ 5 เครือข่ายสีเขียว (Green Network) คือการแสดงถึงการขยายเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานสีเขียว โดยสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรเข้าสู่กระบวนการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียวด้วย
❒		**1.8.6 Thailand Trust Mark** คือ สัญลักษณ์แห่งความยอดเยี่ยมและคุณภาพที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อเพิ่มคุณค่าความพิเศษให้กับสินค้าและบริการที่ผลิตในประเทศไทย
❒		**1.8.7 อื่น ๆ** (โปรดระบุ) .....
❒		**1.8.8 ไม่มี**

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2.1 ท่านรู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) หรือไม่

❒ 1) ไม่รู้จัก ❒ 2) รู้จัก

2.2 ในความคิดเห็นของท่าน นิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) หมายถึงข้อใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

	นิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	
❒	1)	โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
❒	2)	งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
❒	3)	งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ
❒	4)	อื่น ๆ ระบุ.....

2.3 ท่านรู้จักงานสีเขียว (Green Job) หรือไม่

❒ 1) ไม่รู้จัก ❒ 2) รู้จัก

2.4 ในความคิดเห็นของท่าน นิยามของงานสีเขียว (Green Job) หมายถึงข้อใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

	นิยามของงานสีเขียว (Green Job)	
❒	1)	งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา
❒	2)	งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
❒	3)	งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
❒	4)	อื่น ๆ ระบุ.....

2.5 ท่านคิดว่ากลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่เกิดขึ้นจะเป็นงานอย่างไร (โปรดระบุเพิ่มเติม)

	งานในอนาคต (Future of Work)	
❒	1)	งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก
❒	2)	งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา
❒	3)	งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวัฒนธรรม
❒	4)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน)
❒	5)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์)
❒	6)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานบัญชีและการเงิน (ที่ปรึกษาทางการเงิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี, นักคณิตศาสตร์ประกันภัย)
❒	7)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านออกแบบ (นักออกแบบโลกเสมือนจริง (AR Designer), สถาปนิก, ครีเอทีฟ)
❒	8)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางเลือก (ครูสอนการแสดง, ฟิตเนสเทรนเนอร์, นักธุรกิจอาหารเสริม, นักดนตรีคัฟเวอร์, บิวตี้บล็อกเกอร์)
❒	9)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการแพทย์ (แพทย์ผิวหนัง, นักวิทยาศาสตร์การกีฬา, สัตวแพทย์, บุคลากรด้านการแพทย์)
❒	10)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)
❒	11)	งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)
❒	12)	อื่น ๆ ระบุ.....

2.6 อาชีพ/ตำแหน่งงานในอนาคตที่สอดคล้องและเป็นที่ต้องการของกิจการของท่าน (กรุณาเรียงลำดับ จากมากไปน้อย)

1) .....
2) .....
3) .....
4) .....
5) .....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ

คำชี้แจง ก่อนตอบคำถามในส่วนที่ 3 เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง กรุณาอ่านคำนิยามของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต

3.1 ท่านคิดว่าบริษัท/สถานประกอบการของท่านมีจำนวนพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) จำนวน.....คน

3.2 พนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Friendly) และ/หรือ ผลิตภัณฑ์และบริการสีเขียว (Green Product and Service) จำนวน.....คน หรือ คิดเป็นร้อยละ.....ของพนักงานทั้งหมด

3.3 ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ/หรือ ผลิตภัณฑ์และบริการสีเขียว (จากข้อ 3.2) มีพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า จำนวน.....คน หรือ คิดเป็นร้อยละ.....ของข้อ 3.2

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

4.1 บริษัท/สถานประกอบการของท่านในปัจจุบันพบปัญหาด้านแรงงานด้านใด **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

	ปัญหาด้านแรงงาน
❒	1) ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน
❒	2) แรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
❒	3) แรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
❒	4) แรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญ /ความเชี่ยวชาญเฉพาะ.....
❒	5) อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ❒ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5.1 บริษัท/สถานประกอบการมีความต้องการตำแหน่งงานใดบ้างเพื่อรองรับงานในอนาคต

ตำแหน่ง	เพศ	ระดับการศึกษา	ทักษะเฉพาะ	จำนวน (คน)
1)				
2)				
3)				
4)				
5)				

5.2 บริษัท/สถานประกอบการของท่านมีความต้องการให้แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะอย่างไรเพื่อรองรับตำแหน่งงานในอนาคต

ตำแหน่ง	การเพิ่มทักษะ (Upskill)	การเปลี่ยนทักษะ (Reskill)
1).....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....
2).....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....
3).....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....	❒ 1.ด้านภาษา ❒ 2.ด้านคอมพิวเตอร์ ❒ 3.ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ❒ 4.ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ❒ 5.การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ❒ 6.การตลาดดิจิทัล ❒ 7.อื่น ๆ ระบุ.....

5.3 บริษัท/สถานประกอบการของท่านมีแนวโน้มจะเพิ่มหรือลดคนงาน ด้วยเหตุผลใด (ตำแหน่งงาน)

❒ 1. เพิ่ม ตำแหน่ง 1).....2).....3).....
เพราะ 1).....2).....3).....

❒ 2. ลด ตำแหน่ง 1).....2).....3).....
เพราะ 1).....2).....3).....

❒ 3. ไม่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มหรือลด
เพราะ 1).....2).....3).....

5.4 ท่านคิดว่าบริษัท/สถานประกอบการของท่านสามารถจัดหาแรงงานได้จากที่ใด

❒ 1) บริษัท/สถานประกอบการ จัดหาเอง
❒ 2) กรมการจัดหางาน
❒ 3) บริษัทจัดหางาน โปรดระบุ .....
❒ 4) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5.5 ในภาพรวมบริษัท/สถานประกอบการมีความต้องการทักษะแรงงานในระดับใดบ้างเพื่อรองรับงานในอนาคต

ทักษะแรงงาน		ระดับความต้องการของทักษะแรงงาน				
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
Hard Skill/Technical Skill (ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน)						
❒	1) ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ					
❒	2) ภาษาไทย					
❒	3) ภาษาต่างประเทศ					
❒	4) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน					
❒	5) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน					
❒	6) อื่น ๆ ระบุ.....					
Soft Skill (ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง)						
❒	1) การทำงานเป็นทีม					
❒	2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
❒	3) การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์					
❒	4) การคิดวิเคราะห์					
❒	5) การบริหารเวลา					
❒	6) การติดต่อสื่อสาร					
❒	7) การแก้ไขปัญหา					
❒	8) อื่น ๆ ระบุ.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1).....

2).....

3).....

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล วันที่ตรวจสอบ.....

ผู้ตรวจแบบสอบถาม.....เบอร์โทรศัพท์.....

6.3 เครื่องมือการวิเคราะห์ การแปรผล การประมวลผลแบบสำรวจของสถานประกอบการในส่วนที่ 3

ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อคำนวณหางานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

อธิบายการคำนวณหางานสีเขียว Green Job (พื้นที่แรเงา)

U = จำนวนพนักงานทั้งหมด $\longrightarrow$ แบบสอบถามข้อ 1.5

A = งานที่มีคุณค่า $\longrightarrow$ แบบสอบถามข้อ 3.1

B = งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Friendly Process)

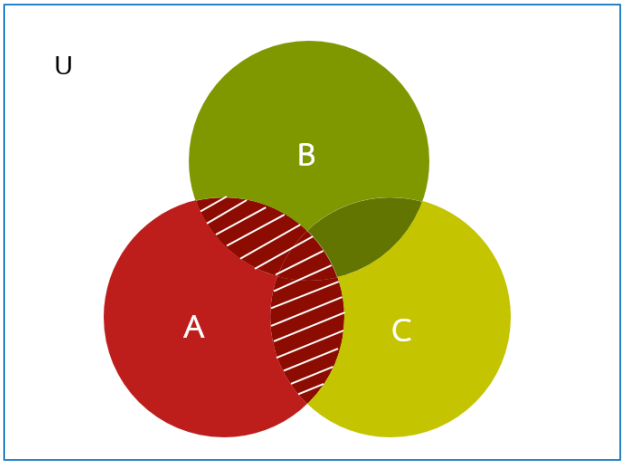
C = งานที่มีเป็นสินค้าและบริการสีเขียว (Green Products)

$n(B \cup C)$ = จำนวนงานที่เป็นสินค้า/บริการสีเขียวและ/หรือมีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม $\longrightarrow$ แบบสอบถามข้อ 3.2

$n\{A \cap (B \cup C)\}$ = จำนวนงานสีเขียว (งานที่มีคุณค่าที่เป็นสินค้า/บริการสีเขียวและ/หรือมีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม) $\longrightarrow$ แบบสอบถามข้อ 3.3

$n(U) - n(A \cup B \cup C)$ = จำนวนงานที่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่าหรือไม่ใช่งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือไม่ใช่งานที่อยู่ในสินค้าและบริการสีเขียว

ภาพที่ 4.3: การประมวลผลแบบสำรวจของสถานประกอบการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

บทที่ 5
ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 5
ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามภายใต้โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้ในการจัดทำข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และออกแบบกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน รวมถึงการสำรวจการรับรู้และความพร้อมของแรงงาน ทั้งในภาคครัวเรือนและสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยสามารถสรุปผลการสำรวจจากแบบสอบถาม อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็นภาคครัวเรือน และสถานประกอบการ ดังนี้

5.1 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือนในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง 3,214 ตัวอย่าง มีผลสรุปดังนี้

เนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ของภาคครัวเรือน
- ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน
- ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของภาคครัวเรือน

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1: จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์

จังหวัด	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
จำนวน	371	1,394	281	350	280	145	240	153	**3,214**
ร้อยละ	11.5	43.4	8.7	10.9	8.7	4.5	7.5	4.8	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

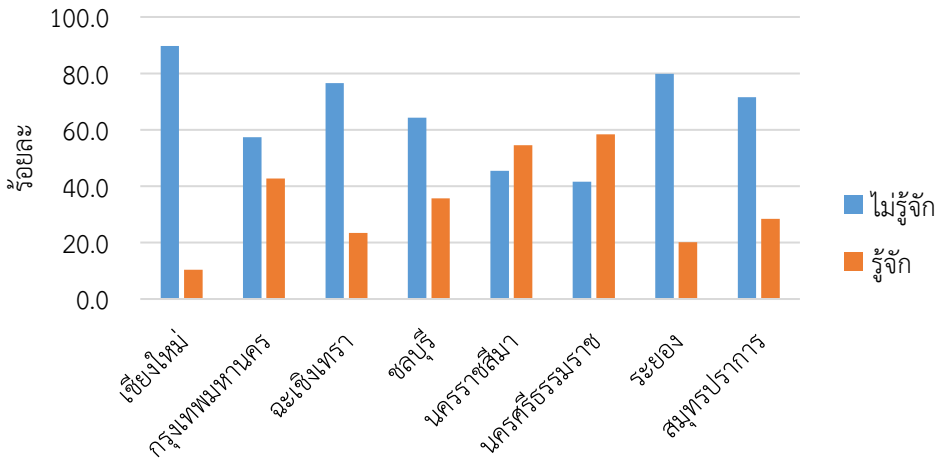
ตารางที่ 5.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.2 ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และมีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 35.8 ที่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ตารางที่ 5.2: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด

การรับรู้	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
ไม่รู้จัก	89.7	57.3	76.5	64.3	45.4	41.6	79.8	71.5	64.2
รู้จัก	10.3	42.7	23.5	35.7	54.6	58.4	20.2	28.5	35.8
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.1: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

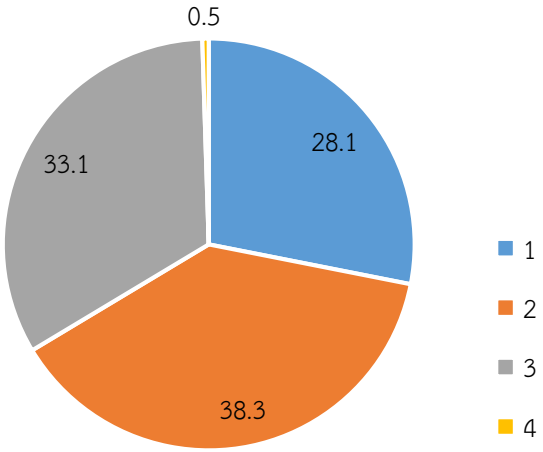
เมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่านครราชสีมาตอบว่ารู้จักงานที่มีคุณค่าร้อยละ 55 และนครศรีธรรมราชตอบว่ารู้จักงานที่มีคุณค่าร้อยละ 58 ซึ่งเป็นเพียง 2 จังหวัดที่มีร้อยละของการรับรู้สูงกว่าการไม่รู้จัก

ตารางที่ 5.3: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

นิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	ร้อยละ
1) โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	28.1
2) งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	38.3
3) งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ	33.1
4) อื่น ๆ เช่น งานที่ไม่เน้นค่าแรง งานที่ไม่มีอุปสรรคในเรื่องช่องว่างระหว่างสังคม เป็นต้น	0.5

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.2: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

หากพิจารณาภาพรวมในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) พบว่า ร้อยละ 38.3 กลุ่มตัวอย่างนิยามงานที่มีคุณค่า คือ งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ร้อยละ 33.1 นิยามงานที่มีคุณค่า คือ งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ และร้อยละ 28.1 นิยามงานที่มีคุณค่า คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และร้อยละ 0.9 นิยามงานที่มีคุณค่า คือ งานที่ไม่เน้นค่าแรง งานที่ไม่มีอุปสรรคในเรื่องช่องว่างระหว่างสังคม เป็นต้น โดยจังหวัดที่มีการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) มากที่สุด คือ นครราชสีมา รองลงมาคือ ระยอง และชลบุรี ตามลำดับ (ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด

นิยาม	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1) โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	24.3	28.5	31.1	27.0	23.7	26.0	37.8	25.5	28.1
2) งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	43.6	38.1	34.5	35.7	31.6	40.1	40.5	44.3	38.3
3) งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ	30.3	33.0	34.0	37.0	44.7	33.5	21.5	28.7	33.1
4) อื่น ๆ เช่น งานที่ไม่เน้นค่าแรง งานที่ไม่มีอุปสรรคในเรื่องช่องว่างระหว่างสังคม เป็นต้น	1.8	0.4	0.4	0.3	0.0	0.4	0.0	1.5	0.5
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.5: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ลำดับ	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า	ร้อยละ
1	ไม่ใช่	19.4
2	ใช่	80.6
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจว่างานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าหรือไม่ พบว่า โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.6 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นงานที่ทำอยู่เป็นงานที่สร้างโอกาสและรายได้ และทำให้เป็นที่ยอมรับ เป็นต้น ในขณะที่ร้อยละ 19.4 ไม่คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า และให้เหตุผลว่า เป็นงานประจำ ไม่มีความก้าวหน้า ทำเนื่องจากความจำเป็น และงานไม่มีความเสมอภาค เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรปราการคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่ามากที่สุด รองลงมา คือ นครศรีธรรมราช และเชียงใหม่ ตามลำดับ (ตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) รายจังหวัด

งานที่มีคุณค่า	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
ไม่ใช่	7.0	25.8	8.9	5.7	32.7	4.9	38.7	2.0	19.4
ใช่	93.0	74.2	91.1	94.3	67.3	95.1	61.3	98.0	80.6
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.7: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)

ลำดับ	รู้จักงานสีเขียว (Green Job)	ร้อยละ
1	ไม่รู้จัก	66.1
2	รู้จัก	33.9
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

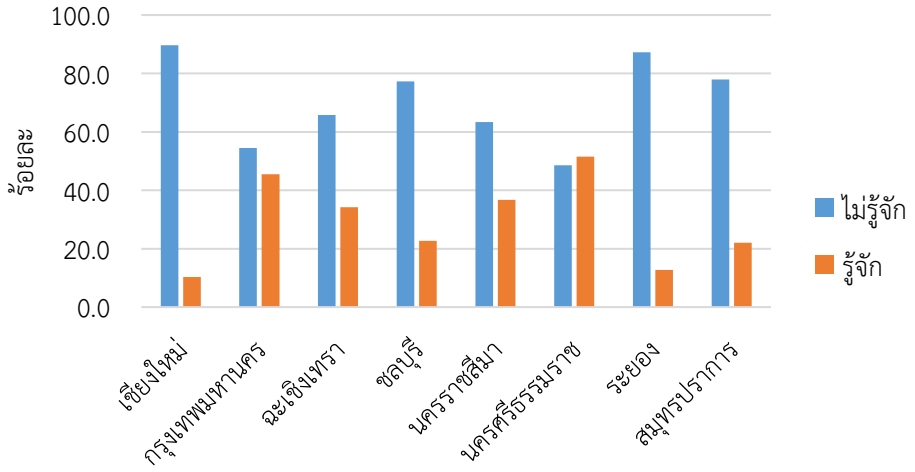
ตารางที่ 5.7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.1 ไม่รู้จักงานสีเขียว และมีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 33.9 ที่รู้จักงานสีเขียว โดยกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียวมากที่สุด รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร และนครราชสีมา ตามลำดับ (ตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด

การรับรู้	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
ไม่รู้จัก	89.7	54.5	65.8	77.3	63.3	48.5	87.3	77.9	66.1
รู้จัก	10.3	45.5	34.2	22.7	36.7	51.5	12.7	22.1	33.9
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.3: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่าจังหวัดส่วนใหญ่มีร้อยละของการไม่รู้จักสูงกว่ารู้จัก มีเพียงนครศรีธรรมราชเท่านั้นที่รู้จักงานสีเขียว (ร้อยละ 51.5) มากกว่าไม่รู้จัก

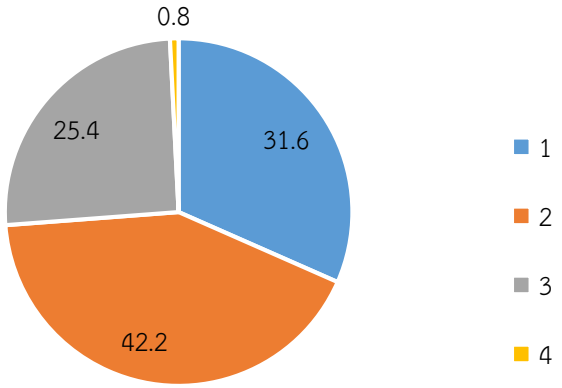
ตารางที่ 5.9 หากพิจารณาภาพรวมในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job) พบว่าร้อยละ 42.2 กลุ่มตัวอย่างนิยามงานสีเขียว คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา รองลงมาคือร้อยละ 31.6 นิยามงานสีเขียว คือ งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 25.4 นิยามงานสีเขียว คือ งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และร้อยละ 0.8 นิยามงานสีเขียวเป็นงานที่มั่นคง เป็นต้น ตามลำดับ โดยรายละเอียดแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.9: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job)

นิยามของงานสีเขียว (Green Job)	ร้อยละ
1) งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	31.6
2) งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา	42.2
3) งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	25.4
4) อื่น ๆ เช่น เป็นงานที่มั่นคง เป็นต้น	0.8

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.4: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.10: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการรับรู้เกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด

นิยาม	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1) งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้งและการบริการบำรุงรักษา	27.8	31.8	32.0	29.4	28.7	32.0	40.5	34.6	31.6
2) งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	39.0	42.5	49.3	43.4	41.8	41.4	34.2	41.8	42.2
3) งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	30.0	25.3	16.8	26.9	29.5	26.6	24.7	22.6	25.4
4) อื่น ๆ (เป็นงานที่มั่นคง)	3.2	0.4	1.9	0.3	0.0	0.0	0.6	1.0	0.8
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.11 กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจว่างานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเป็นงานสีเขียว (Green Job) โดยส่วนใหญ่พบว่า ร้อยละ 63.6 ไม่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่เกษตรกร เป็นต้น ในขณะที่ร้อยละ 36.4 คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานสีเขียว และเหตุผลว่าเป็นงานที่ทำเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job) มากที่สุด คือ ชลบุรี รองลงมาคือ สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ (ตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.11: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job)

ลำดับ	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว	ร้อยละ
1	ไม่ใช่	63.6
2	ใช่	36.4
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.12: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด

ลำดับ	งานสีเขียว	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1	ไม่ใช่	82.7	60.3	71.9	41.1	64.0	64.6	79.2	55.0	63.6
2	ใช่	17.3	39.7	28.1	58.9	36.0	35.4	20.8	45.0	36.4
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

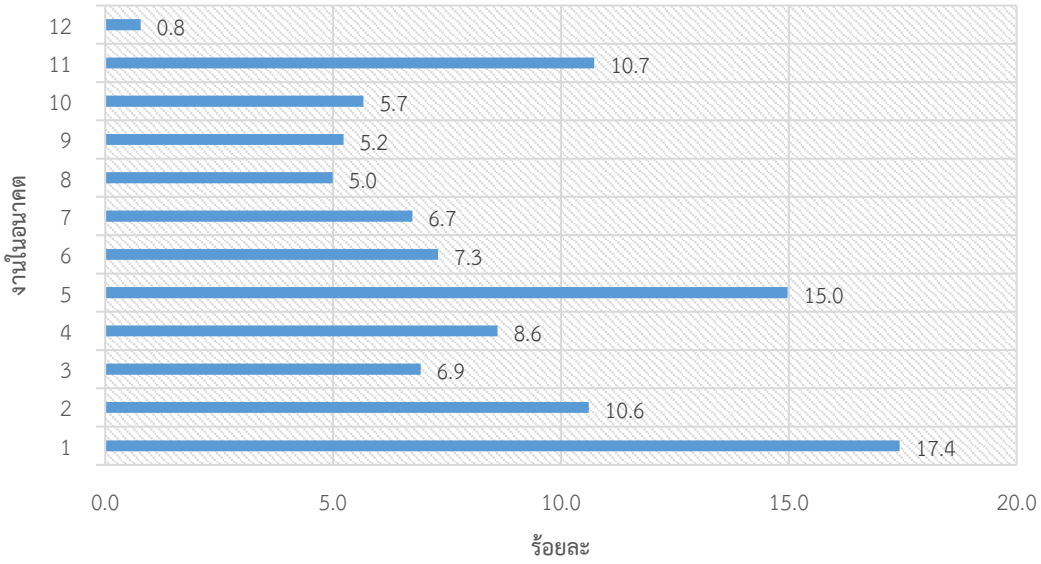
ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.13: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น

งานในอนาคต (Future of Work)	ร้อยละ
1) งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก	17.4
2) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา	10.6
3) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวัฒนธรรม	6.9
4) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน)	8.6
5) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์)	15.0
6) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานบัญชีและการเงิน (ที่ปรึกษาทางการเงิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี, นักคณิตศาสตร์	7.3
7) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านออกแบบ (นักออกแบบโลกเสมือนจริง (AR Designer), สถาปนิก, ครีเอทีฟ)	6.7
8) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางเลือก (ครูสอนการแสดง, ฟิตเนสเทรนเนอร์, นักธุรกิจอาหารเสริม, นักดนตรีคัฟเวอร์, บิวตี้บล็อกเกอร์)	5.0
9) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการแพทย์ (แพทย์ผิวหนัง, นักวิทยาศาสตร์การกีฬา, สัตวแพทย์, บุคลากรด้านการแพทย์)	5.2
10) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)	5.7
11) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)	10.7
12) อื่น ๆ การค้าขาย การผลิตอาหาร เกษตรกร ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น	0.8

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.5: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.13 หรือภาพที่ 5.5 กลุ่มตัวอย่างมองว่ากลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น 5 อันดับแรก คือ งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงาน ที่เปลี่ยนไปมาก ร้อยละ 17.4 รองลงมาคือ งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) ร้อยละ 15 งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล) ร้อยละ 10.7 งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา ร้อยละ 10.6 และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน) ร้อยละ 8.6 ตามลำดับ โดยรายละเอียดแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 5.14

ตารางที่ 5.14: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นรายจังหวัด

งานในอนาคต	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1) งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก	21.8	16.1	19.8	20.2	12.5	21.4	16.4	15.5	17.4
2) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา	10.6	10.6	12.1	10.2	10.7	7.5	10.8	10.1	10.6
3) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวัฒนธรรม	10.1	6.6	4.6	7.5	9.1	3.8	7.4	7.1	6.9
4) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน)	8.1	8.8	6.9	6.4	8.7	9.4	12.1	6.7	8.6
5) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์)	10.1	14.8	19.0	18.3	10.4	15.0	15.8	20.5	15.0
6) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานบัญชีและการเงิน (ที่ปรึกษาทางการเงิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี, นักคณิตศาสตร์	7.2	6.7	6.0	13.6	9.4	6.2	9.4	6.3	7.3
7) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านออกแบบ (นักออกแบบโลกเสมือนจริง (AR Designer), สถาปนิก, ครีเอทีฟ)	6.4	6.9	6.6	7.5	5.6	7.1	7.5	5.6	6.7
8) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางเลือก (ครูสอนการแสดง, ฟิตเนส, เทรนเนอร์, นักธุรกิจอาหารเสริม, นักดนตรีคัฟเวอร์, บิวตี้บล็อกเกอร์)	6.5	5.0	2.9	6.6	8.1	3.2	3.2	5.8	5.0
9) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการแพทย์ (แพทย์ผิวหนัง, นักวิทยาศาสตร์การกีฬา, สัตวแพทย์, บุคลากรด้านการแพทย์)	3.4	6.1	5.9	1.4	4.3	7.1	3.5	5.6	5.2
10) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)	6.0	6.3	5.5	0.6	5.0	6.8	4.6	5.6	5.7
11) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)	8.3	11.2	10.8	7.8	16.0	12.0	9.2	8.8	10.7
12) อื่น ๆ การค้าขาย การผลิตอาหาร เกษตรกร ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น	1.4	0.9	0.0	0.0	0.2	0.6	0.1	2.4	0.8
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 58.4 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต (Future of Work) โดยให้เหตุผลว่างานในอนาคตเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม งานด้านการแพทย์ เป็นต้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.6 คิดว่างานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานในอนาคต โดยระบุเหตุผลว่างานในอนาคต เป็นงานที่ AI สามารถมาทดแทนได้ เป็นงานค้าขายทั่วไป เป็นต้น โดยรายละเอียดแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.15: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต (Future of Work)

ลำดับ	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต	ร้อยละ
1	ไม่ใช่	41.6
2	ใช่	58.4
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.16: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต (Future of Work) รายจังหวัด

งานในอนาคต	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
ไม่ใช่	49.5	42.7	52.0	22.9	26.3	32.4	71.7	25.0	41.6
ใช่	50.5	57.3	48.0	77.1	73.7	67.6	28.3	75.0	58.4
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.17 กลุ่มตัวอย่างมีความกังวลเกี่ยวกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงานได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 63.9 ไม่มีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเหตุผลว่างานที่ AI ไม่สามารถเข้ามาแทนที่ได้ ต้องเป็นงานที่ใช้ฝีมือคนเท่านั้น และความต้องการแรงงานฝีมือยังมีมาก ในขณะที่ร้อยละ 36.1 มีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถทำงานแทนคนได้ และมีแนวทางการปรับตัว เช่น การพัฒนาตนเอง เรียนรู้ให้ปรับตัวได้รวดเร็ว เป็นต้น โดยรายละเอียดแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 5.18

ตารางที่ 5.17: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงานได้

ลำดับ	มีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่	ร้อยละ
1	ไม่มี	63.9
2	มี	36.1
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.18: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงานได้รายจังหวัด

ความกังวล	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
ไม่มี	69.8	66.0	54.8	44.6	75.1	60.8	69.6	64.5	63.9
มี	30.2	34.0	45.2	55.4	24.9	39.2	30.4	35.5	36.1
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน

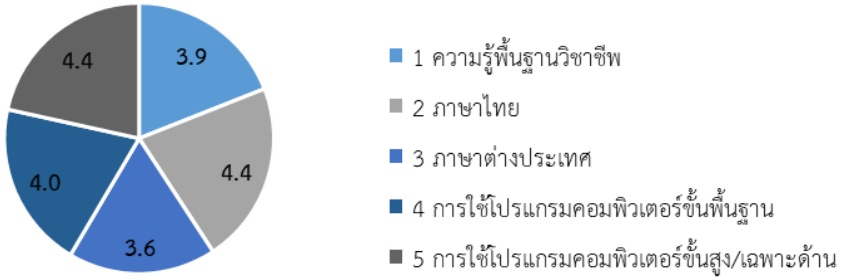
ตารางที่ 5.19: แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน

ลำดับ	ทักษะแรงงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน
ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน			
1	ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ	3.86	ระดับปานกลางค่อนข้างมาก
2	ภาษาไทย	4.40	ระดับมาก
3	ภาษาต่างประเทศ	3.60	ระดับปานกลาง
4	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	4.04	ระดับมาก
5	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน	4.37	ระดับมาก
	ภาพรวมทักษะด้านแรงงาน	4.05	ระดับมาก
ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง			
1	การทำงานเป็นทีม	4.37	ระดับมาก
2	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.23	ระดับมาก
3	การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	4.29	ระดับมาก
4	การคิดวิเคราะห์	4.35	ระดับมาก
5	การบริหารเวลา	4.40	ระดับมาก
6	การติดต่อสื่อสาร	4.44	ระดับมาก
7	การแก้ไขปัญหา	4.52	ระดับมาก
	ภาพรวมทักษะด้านอารมณ์	4.37	**ระดับมาก**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.19 แสดงถึงความพร้อมของแรงงานในครัวเรือน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 (คะแนนเต็ม 5) มีระดับความพร้อมทักษะด้านแรงงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานวิชาชีพมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ภาษาไทยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40) ภาษาต่างประเทศมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.60) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.37) และเมื่อพิจารณาจากภาพที่ 5.6 พบว่า มีความพร้อมในด้านภาษาไทยมากที่สุดหรือร้อยละ 21.7 และการใช้ภาษาต่างประเทศน้อยที่สุดหรือร้อยละ 17.8

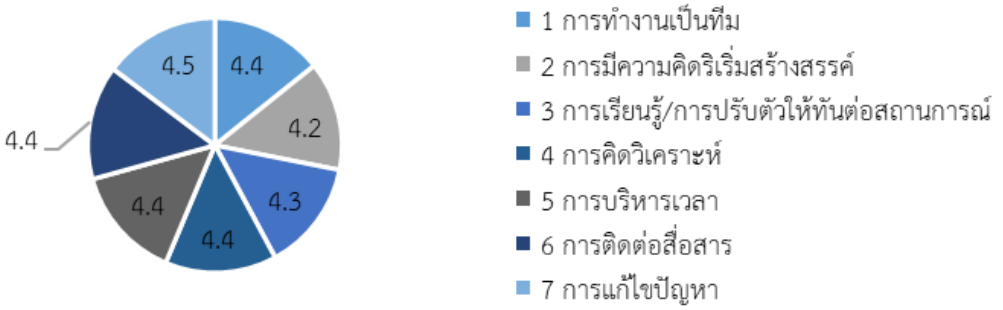
ภาพที่ 5.6: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับความพร้อมของทักษะด้านความรู้



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ในขณะที่ภาพรวมทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 (คะแนนเต็ม 5) มีระดับความพร้อมทักษะด้านอารมณ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.37) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.23) การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.29) การคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย 4.35) การบริหารเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.40) การติดต่อสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย 4.44) และการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.52) และเมื่อพิจารณาจากภาพที่ 5.7 ความพร้อมของทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยความพร้อมในการติดต่อสื่อสารอยู่ที่ร้อยละ 14.8 และการติดต่อสื่อสารร้อยละ 14.5

ภาพที่ 5.7: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับความพร้อมของทักษะด้านอารมณ์



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.20: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน

ลำดับ	ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ	ร้อยละของระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน					
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
1	ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ	1.1	3.1	42.3	37.0	16.5	100
2	ภาษาไทย	0.8	1.8	24.8	41.7	30.9	100
3	ภาษาต่างประเทศ	12.4	30.7	39.9	12.5	4.5	100
4	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	6.0	15.0	45.9	25.3	7.8	100
5	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน	12.7	25.9	37.8	16.6	5.0	100
6	อื่น ๆ เช่น ฝีมือการประกอบอาหาร วิศวกรรม ฯลฯ	8.2	13.1	44.3	26.2	8.2	100

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.20 เมื่อวิเคราะห์ถึงทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพร้อม/ทักษะแรงงานมากที่สุดในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 45.9 ทักษะด้านความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น ฝีมือการประกอบอาหาร วิศวกรรม ฯลฯ ร้อยละ 44.3 ทักษะด้านความรู้ความสามารถในด้านความรู้พื้นฐานวิชาชีพ ร้อยละ 42.3 ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 39.9 และทักษะด้านความรู้ ความสามารถในด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน 37.3 ในขณะที่มีเพียงหนึ่งด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านภาษาไทยในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.7

ตารางที่ 5.21: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง

ลำดับ	ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ร้อยละของระดับความพร้อม/ทักษะแรงงาน					
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
1	การทำงานเป็นทีม	1.7	5.2	38.3	36.6	18.2	**100**
2	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.1	4.5	43.3	35.9	15.2	**100**
3	การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	1.4	5.0	38.2	39.2	16.2	**100**
4	การคิดวิเคราะห์	1.7	9.0	42.2	35.9	11.2	**100**
5	การบริหารเวลา	1.3	6.5	39.1	39.6	13.5	**100**
6	การติดต่อสื่อสาร	1.5	6.5	38.4	38.0	15.6	**100**
7	การแก้ไขปัญหา	0.9	7.1	39.7	37.9	14.4	**100**
8	อื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการการเงิน เป็นต้น	3.6	6.2	36.6	36.6	17.0	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.21 เมื่อวิเคราะห์ถึงทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเองมากที่สุดในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 43.3 การคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 42.2 การแก้ไขปัญหา ร้อยละ 39.7 การติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 38.4 การทำงานเป็นทีม ร้อยละ 38.3 และด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการการเงิน ร้อยละ 36.6

ในขณะที่มีเพียงสามด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมไปถึงการพัฒนาตัวเองมากที่สุด ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ร้อยละ 39.6 ด้านการเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ร้อยละ 39.2 และด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการการเงิน ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเองในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกันกับระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.6

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

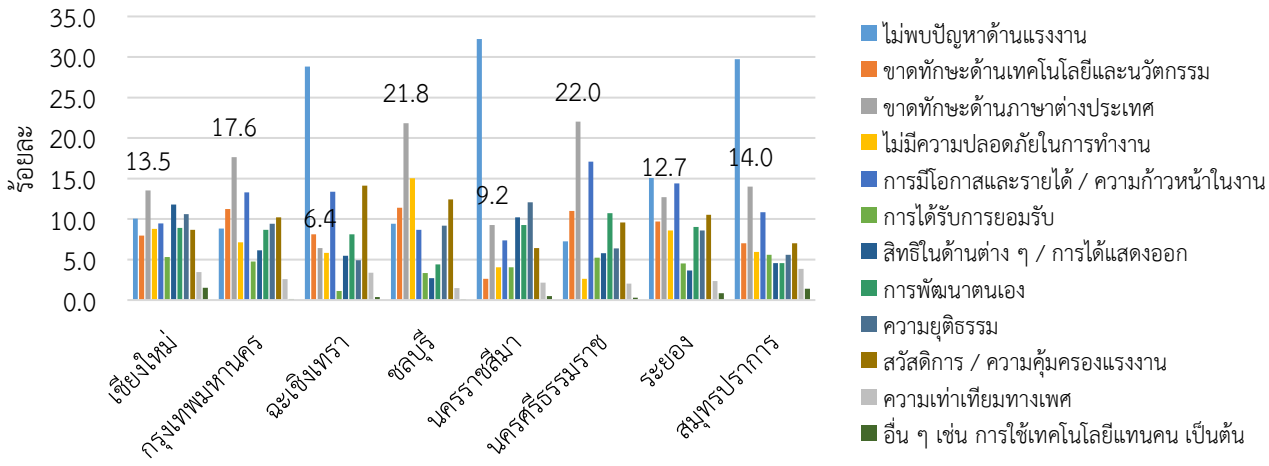
ตารางที่ 5.22: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

ลำดับ	ปัญหาด้านแรงงาน	ร้อยละ
1	ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน	13.1
2	ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	9.8
3	ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	16.1
4	ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	7.9
5	การมีโอกาสและรายได้ / ความก้าวหน้าในงาน	12.0
6	การได้รับการยอมรับ	4.4
7	สิทธิในด้านต่าง ๆ / การได้แสดงออก	6.3
8	การพัฒนาตนเอง	8.1
9	ความยุติธรรม	9.0
10	สวัสดิการ / ความคุ้มครองแรงงาน	10.3
11	ความเท่าเทียมทางเพศ	2.6
12	อื่น ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีแทนคน เป็นต้น	0.4
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.22 เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน พบว่า 5 อันดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างมองว่าเป็นปัญหาด้านแรงงานมากที่สุดคือ ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 16.1 รองลงมาคือ ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน ร้อยละ 13.1 การมีโอกาสและรายได้/ความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 12 สวัสดิการ/ความคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 10.3 และขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ร้อยละ 9.8 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายจังหวัดจากภาพที่ 5.8 พบว่านครศรีธรรมราช มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานที่ขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศสูงถึงร้อยละ 22 รองลงมาคือชลบุรีและกรุงเทพมหานครตามลำดับ

ภาพที่ 5.8: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานรายจังหวัด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

ตารางที่ 5.23: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ

ลำดับ	ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ	ร้อยละ
1	การประชาสัมพันธ์	11.0
2	การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป	14.2
3	การพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	14.2
4	การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน	14.6
5	การให้ความรู้ อบรม เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต	8.7
6	การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน	10.9
7	การให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน	10.2
8	การสร้างอาชีพเสริม	13.5
9	อื่น ๆ เช่น เงินช่วยเหลือ เงินทุน ค่าแรง ค่าส่งออก เป็นต้น	2.7
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

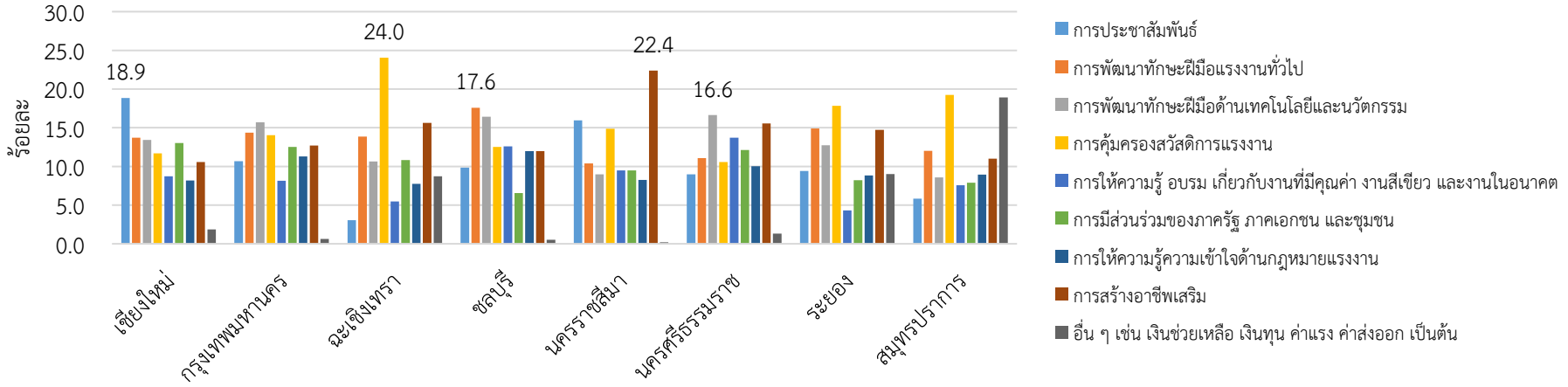
จากตารางที่ 5.23 เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างถึงความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ พบว่า 5 อันดับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ มากที่สุด คือ การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน ร้อยละ 14.6 รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป ร้อยละ 14.2 การสร้างอาชีพเสริม ร้อยละ 13.5 และการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 11 ตามลำดับ โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.24 หรือภาพที่ 5.9 ซึ่งพบว่าฉะเชิงเทรามีความต้องการให้ช่วยเหลือในด้านการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 24 รองลงมา นครราชสีมาต้องการความช่วยเหลือในด้านการสร้างอาชีพเสริม ร้อยละ 22.4 และเชียงใหม่ ต้องการความช่วยเหลือในด้านการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.24: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการรายจังหวัด

ลำดับ	ต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1	การประชาสัมพันธ์	18.9	10.7	3.2	9.8	15.9	9.0	9.5	5.7	11.0
2	การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป	13.7	14.4	13.9	17.6	10.4	11.1	14.9	12.0	14.2
3	การพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	13.4	15.7	10.6	16.4	9.0	16.6	12.8	8.6	14.2
4	การคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน	11.7	14.0	24.0	12.5	14.9	10.6	17.8	19.2	14.6
5	การให้ความรู้ อบรม เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต	8.7	8.1	5.5	12.6	9.5	13.7	4.3	7.6	8.7
6	การมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน	13.0	12.5	10.8	6.6	9.5	12.1	8.2	7.9	10.9
7	การให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน	8.2	11.3	7.7	12.0	8.2	10.0	8.8	8.9	10.3
8	การสร้างอาชีพเสริม	10.6	12.7	15.6	12.0	22.4	15.6	14.7	11.0	13.5
9	อื่น ๆ เช่น เงินช่วยเหลือ เงินทุน ค่าแรง ค่าส่งออก เป็นต้น	1.8	0.6	8.7	0.5	0.2	1.3	9.0	18.9	2.6
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.9: แสดงค่าร้อยละของความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต/สถานศึกษา/ รายจังหวัด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5.25: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ลำดับ	เพศ	ร้อยละ
1	ชาย	46.4
2	หญิง	53.6
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.25 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 และเพศชาย ร้อยละ 46.4 ตามลำดับ โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.26

ตารางที่ 5.26: แสดงค่าร้อยละของตัวอย่าง จำแนกเพศ รายจังหวัด

เพศ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
ชาย	48.5	43.7	51.6	48.6	48.2	46.9	50.4	41.8	46.4
หญิง	51.5	56.3	48.4	51.4	51.8	53.1	49.6	58.2	53.6
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.27: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

ลำดับ	ช่วงอายุ	ร้อยละ
1	20 – 29 ปี	29.0
2	30 – 39 ปี	36.7
3	40 – 49 ปี	24.3
4	50 – 59 ปี	9.2
5	60 ปีขึ้นไป	0.8
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.27 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุ 30-39 ปี เกินกว่า 1 ใน 3 หรือร้อยละ 36.7 มีช่วงอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 29 มีช่วงอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 24.3 มีช่วงอายุ 50-59 ปี ร้อยละ 9.2 และอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.8 โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.28

ตารางที่ 5.28: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ รายจังหวัด

ช่วงอายุ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
20 – 29 ปี	25.0	31.7	17.8	24.9	54.0	21.4	17.5	25.0	29.0
30 – 39 ปี	38.0	38.1	35.2	46.9	27.3	31.0	30.0	31.6	36.7
40 – 49 ปี	26.7	22.6	31.0	22.8	13.3	31.0	35.0	22.4	24.3
50 – 59 ปี	10.0	7.1	15.3	5.4	4.0	15.9	14.2	19.0	9.2
60 ปีขึ้นไป	0.3	0.5	0.7	0.0	1.4	0.7	3.3	2.0	0.8
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.29: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

ลำดับ	สถานภาพ	ร้อยละ
1	สมรส	51.8
2	โสด	43.8
3	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4.4
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.29 พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 43.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.30: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ร้อยละ
1	ต่ำกว่าประถมศึกษา	1.0
2	ประถมศึกษา	5.9
3	มัธยมศึกษาตอนต้น	11.1
4	มัธยมศึกษาตอนปลาย	17.1
5	ปวช.	6.2
6	ปวส.	12.4
7	อนุปริญญา	2.0
8	ปริญญาตรี	40.3
9	ปริญญาโท	3.8
10	ปริญญาเอก	0.2
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.30 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 17.1 ระดับ ปวส. ร้อยละ 12.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 11.1 ระดับ ปวช. ร้อยละ 6.2 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 5.9 ระดับ ปริญญาโท ร้อยละ 3.8 ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 2.0 ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 1.0 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.2 โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.31

ตารางที่ 5.31: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด รายจังหวัด

ลำดับ	ระดับการศึกษา	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1	ต่ำกว่าประถมศึกษา	0.0	0.8	0.7	0.6	0.0	0.7	6.7	0.7	1.0
2	ประถมศึกษา	8.1	3.8	9.3	1.1	3.2	6.2	12.5	19.6	5.9
3	มัธยมศึกษาตอนต้น	7.8	11.0	25.3	6.0	1.1	8.3	18.3	15.0	11.1
4	มัธยมศึกษาตอนปลาย	12.0	14.7	29.3	28.2	11.7	9.0	17.1	21.6	17.1
5	ปวช.	10.0	5.2	2.1	10.6	3.6	6.9	5.4	7.8	6.2
6	ปวส.	20.8	7.2	14.3	19.3	10.4	17.9	16.7	12.3	12.4
7	อนุปริญญา	1.9	2.1	0.4	3.4	0.7	2.8	2.0	2.0	2.0
8	ปริญญาตรี	36.7	49.2	17.9	27.4	68.5	37.9	20.0	20.3	40.3
9	ปริญญาโท	2.4	5.8	0.7	3.4	0.4	10.3	1.3	0.7	3.8
10	ปริญญาเอก	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.32: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพประจำ

ลำดับ	อาชีพ	ร้อยละ
1	นักเรียน/นักศึกษา	0.2
2	ข้าราชการ	9.3
3	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5.2
4	พนักงานบริษัทเอกชน	48.6
5	เกษตรกร	1.0
6	รับจ้างทั่วไป	13.0
7	ธุรกิจส่วนตัว	8.4
8	ค้าขาย	10.3
9	อื่น ๆ เช่น ช่างภาพอิสระ นายหน้าประกัน นักร้อง เป็นต้น	1.8
10	ว่างงาน เพราะ รอสอบราชการ เกษียณ ตกงาน ฯลฯ	2.2
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพประจำที่มีรายได้หลักมากที่สุดคือ พนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 48.6 รองลงมาคือ รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 13.0 ค้าขาย ร้อยละ 10.3 ข้าราชการ ร้อยละ 9.2 ธุรกิจส่วนตัว ระบุ 8.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 5.2 ว่างงาน เพราะ รอสอบราชการ เกษียณ ตกงาน ฯลฯ ร้อยละ 2.2 อื่น ๆ เช่น ช่างภาพอิสระ นายหน้าประกัน นักร้อง ร้อยละ 1.8 เกษตรกร ร้อยละ 1.0 และนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 0.2 ตามลำดับ โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.33

ตารางที่ 5.33: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพประจำ รายจังหวัด

ลำดับ	อาชีพ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1	นักเรียน/นักศึกษา	0.0	0.3	0.0	0.0	1.4	0.0	1.3	0.0	0.3
2	ข้าราชการ	4.4	7.1	8.2	13.5	15.8	23.9	12.5	0.0	9.2
3	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3.3	4.5	3.6	1.1	25.1	2.1	0.8	1.3	5.2
4	พนักงานบริษัทเอกชน	37.4	60.3	45.2	59.3	20.1	24.6	49.6	23.5	48.6
5	เกษตรกร	1.9	0.3	0.0	0.0	3.2	6.3	0.4	0.7	1.0
6	รับจ้างทั่วไป	13.9	11.4	15.7	11.5	14.0	13.4	15.4	19.0	13.0
7	ธุรกิจส่วนตัว	15.6	7.3	6.0	5.7	9.7	16.9	2.9	9.8	8.4
8	ค้าขาย	22.4	5.9	18.5	7.4	7.5	9.2	11.3	19.6	10.4
9	อื่น ๆ เช่น ช่างภาพอิสระ นายหน้าประกัน นักร้อง เป็นต้น	0.8	2.4	0.4	1.4	0.7	2.8	0.4	4.6	1.8
10	ว่างงาน เพราะ รอสอบราชการ เกษียณ ตกงาน ฯลฯ	0.3	0.6	2.5	0.0	2.5	0.7	5.4	21.6	2.2
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.34: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกิจการ รายจังหวัด

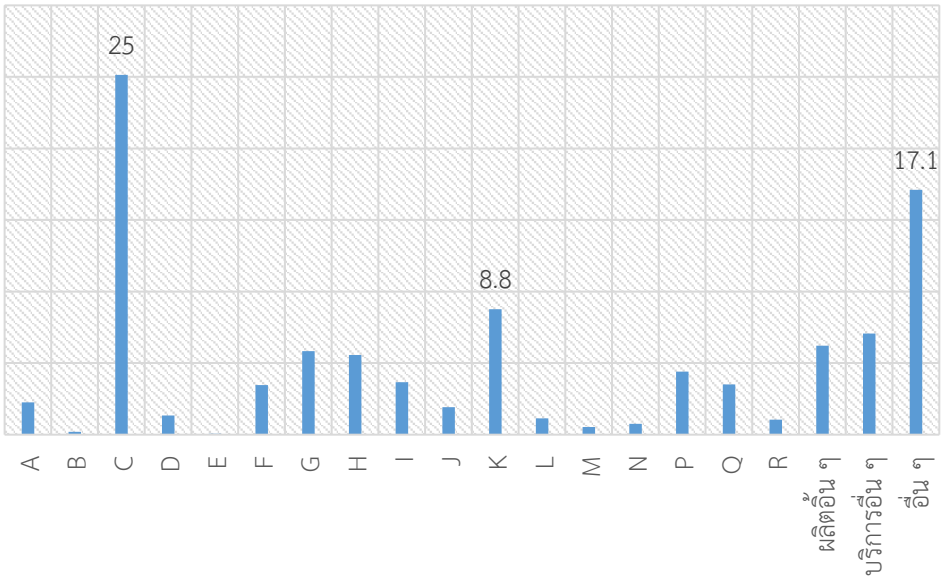
ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	หมวดใหญ่ A	01	2.2	0.7	0.7	0.3	6.9	5.7	1.7	1.3	1.7
2	ป่าไม้และการทำไม้		02	0.5	0.4	0.4	0.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.4
3	การประมงและการเพาะเลี้ยงวัตว์น้ำ		03	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	0.7	0.4	0.0	0.2
4	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	หมวดใหญ่ B	05,07,08,09	0.0	0.1	0.7	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.2
5	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	หมวดใหญ่ C	10	9.6	4.3	1.1	2.6	0.4	2.9	3.4	0.0	3.8
6	การผลิตเครื่องดื่ม		11	5.2	2.6	0.7	0.6	0.0	0.7	0.4	2.0	2.0
7	การผลิตสิ่งทอ		13	1.4	1.3	0.4	0.3	0.0	0.0	1.3	0.7	0.9
8	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย		14	4.7	1.5	0.0	0.3	1.8	0.7	1.3	1.3	1.6
9	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง		15	1.6	0.7	0.4	1.2	0.7	0.0	0.4	0.0	0.8
10	อัญมณีและเครื่องประดับ		321 32	0.3	1.6	0.0	0.6	0.0	0.7	0.0	0.0	0.8
11	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)		16	0.5	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.2
12	เฟอร์นิเจอร์		31	2.2	1.5	0.7	1.7	2.2	0.0	0.8	0.0	1.4
13	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ		17	0.0	0.9	2.8	0.9	0.0	0.0	0.8	0.0	0.8
14	ปิโตรเลียม		06,19	0.3	1.0	0.4	0.6	0.0	0.0	0.8	0.7	0.7
15	ปิโตรเคมี		192	0.3	0.5	0.0	0.0	0.7	0.0	1.3	0.7	0.4
16	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี		20	0.5	1.6	1.1	1.4	0.0	0.0	0.4	0.7	1.1
17	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง		22	0.3	0.3	0.7	0.3	0.4	0.7	1.3	0.0	0.4
18	ผลิตภัณฑ์พลาสติก		222	0.0	0.9	1.8	1.4	0.7	0.0	1.7	0.7	0.9
19	ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ		23	0.0	0.3	0.0	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2
20	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์		24,25	0.3	0.7	1.4	0.9	0.4	0.0	0.8	0.0	0.6
21	เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		26,27	2.5	3.4	8.2	4.9	0.7	1.4	8.0	1.3	3.8
22	ยานยนต์และชิ้นส่วน		29,30	6.3	3.9	6.0	7.8	0.4	3.6	5.0	7.9	4.7
23	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	หมวดใหญ่ D	35	4.7	1.3	1.1	0.6	0.7	0.7	0.0	0.0	1.3
24	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	หมวดใหญ่ E	36-39	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1
25	ก่อสร้าง	หมวดใหญ่ F	41,42,43	3.3	3.2	1.8	6.6	2.6	4.3	3.4	3.3	3.5

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
26	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	หมวดใหญ่ G	45	1.6	1.0	2.8	0.9	0.7	0.0	1.3	0.7	1.2
27	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		46	2.2	0.5	0.4	1.7	1.1	0.7	0.8	0.0	0.9
28	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		47	9.0	2.0	8.9	0.9	3.3	12.9	1.3	0.0	3.8
29	การขนส่ง	หมวดใหญ่ H	49,50,51,53	4.4	3.2	5.0	2.6	2.6	1.4	6.7	0.7	3.4
30	คลังสินค้า		52	0.0	2.5	2.8	0.3	4.0	0.0	5.5	0.7	2.1
31	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	หมวดใหญ่ I	55,56	13.2	2.2	1.1	2.6	3.6	1.4	5.9	0.0	3.7
32	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	หมวดใหญ่ J	58-63	0.0	2.0	0.4	1.4	8.4	2.9	0.0	0.0	1.9
33	การเงิน	หมวดใหญ่ K	64	3.6	8.9	0.7	3.5	3.3	5.0	2.5	2.0	5.5
34	ประกันภัย		65	2.2	2.7	1.1	0.6	7.7	0.0	2.1	0.7	2.4
35	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน		66	1.4	1.0	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.9
36	อสังหาริมทรัพย์	หมวดใหญ่ L	68	3.0	1.4	0.0	1.4	0.0	0.0	0.4	0.0	1.1
37	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	หมวดใหญ่ M	69-75	0.0	0.4	0.0	0.6	2.9	0.7	0.4	0.0	0.5
38	ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	หมวดใหญ่ N	79	1.9	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
39	การศึกษา	หมวดใหญ่ P	85	1.1	4.5	1.4	3.8	7.3	17.9	2.9	2.6	4.4
40	บริการด้านสุขภาพ	หมวดใหญ่ Q	86,87	1.1	4.2	0.7	7.5	3.3	2.9	2.5	1.3	3.5
41	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	หมวดใหญ่ R	90-93	0.5	1.6	0.4	0.6	1.8	0.0	0.4	0.0	1.1
42	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	การผลิตอื่นๆในหมวดใหญ่ C	12, 18, 21, 28, 33	0.0	7.1	2.8	20.2	5.8	0.7	1.7	0.7	6.2
43	บริการอื่นๆ	การบริการอื่นๆในหมวดใหญ่ O,S,T,U	77, 78, 80-82, 88, 94-99	0.8	7.2	15.3	2.9	6.2	15.7	8.4	6.6	7.1
44	อื่น ๆ	เช่น ข้าราชการ รับจ้างทั่วไป เป็นต้น		7.4	13.0	24.9	15.0	15.7	13.6	22.7	63.8	17.1
รวม				**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.34 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพอยู่ในกิจการอื่น ๆ เช่น ข้าราชการ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป เป็นต้น ร้อยละ 17.0 รองลงมา คือ บริการอื่น ๆ ร้อยละ 7.1 อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ ร้อยละ 6.2 การเงิน ร้อยละ 5.5 ยานยนต์และชิ้นส่วน ร้อยละ 4.7 การศึกษา ร้อยละ 4.4 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์ ร้อยละ 3.8 ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 3.7 ก่อสร้างและบริการด้านสุขภาพ ร้อยละ 3.5 ประกันภัย ร้อยละ 2.4 คลังสินค้า ร้อยละ 2.1 และการผลิตเครื่องดื่ม ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามหมวดกิจการ จากภาพที่ 5.10 กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพอยู่ในหมวด C (การผลิต) มากที่สุด ร้อยละ 25 รองลงมา คือหมวดอื่น ๆ ร้อยละ 17.1 และ หมวด K (กิจกรรมการเงินและประกันภัย) ร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ภาพที่ 5.10: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหมวดกิจการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.35: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอาชีพเสริม

ลำดับ	อาชีพเสริม	ร้อยละ
1	ไม่มี	87.3
2	มี	12.7
	รวม	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

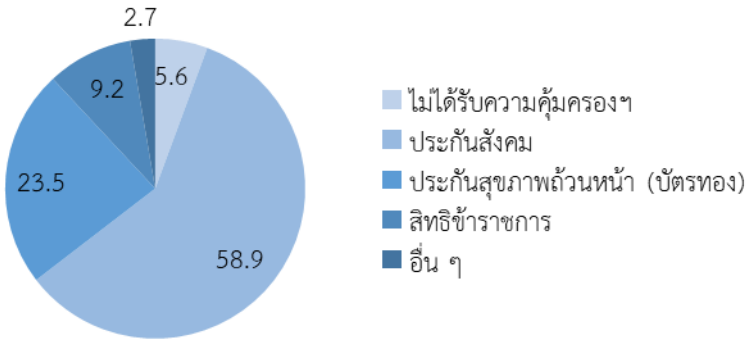
จากตารางที่ 5.35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม ร้อยละ 87.3 และมีอาชีพเสริมร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.36: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ)

ลำดับ	ความคุ้มครอง	ร้อยละ
1	ไม่ได้รับความคุ้มครองฯ	59.0
2	ประกันสังคม	23.5
3	ประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง)	9.2
4	สิทธิข้าราชการ	5.6
5	อื่น ๆ	2.7
	รวม	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.11: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.36 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาลในรูปแบบของประกันสังคม ร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ร้อยละ 23.5 สิทธิข้าราชการ ร้อยละ 9.2 ไม่ได้รับความคุ้มครองฯ ร้อยละ 5.6 และได้รับความคุ้มครองสิทธิการรักษาพยาบาลในรูปแบบอื่น ๆ ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ โดยรายละเอียดในแต่ละจังหวัด แสดงดังตารางที่ 5.37

ตารางที่ 5.37: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาล (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 39 และ 40 หรืออื่น ๆ) รายจังหวัด

ลำดับ	ความคุ้มครอง	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
1	ไม่ได้รับความคุ้มครองฯ	8.5	6.8	2.2	6.0	1.9	5.0	1.3	8.0	5.6
2	ประกันสังคม	46.3	66.0	53.2	73.4	41.6	34.2	61.3	53.3	58.9
3	ประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง)	34.4	17.3	30.6	8.6	41.7	37.9	19.1	35.3	23.5
4	สิทธิข้าราชการ	6.9	7.2	9.0	11.7	14.8	20.0	13.6	0.7	9.3
5	อื่น ๆ	3.9	2.7	5.0	0.3	0.0	2.9	4.7	2.7	2.7
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

5.1.1 สรุปภาพรวมการสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน

สรุปภาพรวมผลการสำรวจข้อมูลภาคสนามในส่วนของภาคครัวเรือนในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง 3,214 ตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ของภาคครัวเรือน
- ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน
- ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการ เพื่อรองรับงานในอนาคต
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของภาคครัวเรือน

เมื่อถามถึงการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของครัวเรือน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64.2 ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และร้อยละ 35.8 รู้จักงานที่มีคุณค่า และสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า พบว่ามี 2 นิยามที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ได้แก่ ร้อยละ 38.3 คิดว่างานที่มีคุณค่าคืองานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และร้อยละ 33.1 คิดว่างานที่มีคุณค่าคือ งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ นอกจากนั้น คนส่วนใหญ่ร้อยละ 80.6 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า

ในขณะที่ถามถึงว่ารู้จักงานสีเขียว พบว่า ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 66.1 ไม่รู้จักงานสีเขียว และร้อยละ 33.9 รู้จักงานสีเขียว ซึ่งส่วนใหญ่หรือร้อยละ 42.2 คิดว่า นิยามของงานสีเขียวคือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และร้อยละ 31.6 คิดว่านิยามของงานสีเขียวคือ งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ร้อยละ 36.4 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว

อย่างไรก็ตาม เมื่อถามว่า กลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นเป็นงานอย่างไร พบว่า ร้อยละ 17.4 คิดว่ากลุ่มงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นของประเทศ คืองานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 15 เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และร้อยละ 10.7 เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล) เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่หรือร้อยละ 58.4 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต และร้อยละ 63.9 ไม่มีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถทำงานแทนคนงาน

ในขณะที่ ร้อยละ 36.1 มีความกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเสนอแนวทางในการปรับตัว เช่น การพัฒนาตนเอง เรียนรู้ให้ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน

สำหรับด้านความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน พบว่า ภาพรวมทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 (คะแนนเต็ม 5) มีระดับความพร้อมทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานวิชาชีพมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ภาษาไทยมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40) ภาษาต่างประเทศมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.60) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ในขณะที่ ภาพรวมทักษะด้านอารมณ์ ความอยู่ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 (คะแนนเต็ม 5) มีระดับความพร้อมทักษะด้านอารมณ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.37) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.23) การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.29) การคิดวิเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย 4.35) การบริหารเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.40) การติดต่อสื่อสาร (ค่าเฉลี่ย 4.44) และการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.52)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

ในปัจจุบันพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ร้อยละ 16.1 พบปัญหาขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ รองลงมาหรือร้อยละ 12 ปัญหาการมีโอกาสและรายได้ / ความก้าวหน้าในงาน และร้อยละ 10.3 ปัญหาสวัสดิการ / ความคุ้มครองแรงงาน ในขณะที่ร้อยละ 13.1 ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน

ส่วนที่ 4 สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

เมื่อสำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต พบว่า ร้อยละ 14.6 ต้องการความช่วยเหลือด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน รองลงมาหรือร้อยละ 14.2 ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป เป็นต้น

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.6 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 46.4 เป็นเพศชาย และมีอายุ 30 -39 ปี ร้อยละ 36.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 40.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.8 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 48.6 ประกอบอาชีพในประเภทกิจการด้านบริการ ร้อยละ 7.1 และประเภทกิจการอื่น ๆ เช่น ข้าราชการ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป เป็นต้น ร้อยละ 17.1 มีอาชีพเสริม ร้อยละ 12.7 และได้รับความคุ้มครองสิทธิในการรักษาพยาบาลประกันสังคม ร้อยละ 59.0

5.1.2 อภิปรายผลการสำรวจข้อมูลของภาคครัวเรือน

1) การตระหนักและรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของแรงงานในภาคครัวเรือน

- **งานที่มีคุณค่า (Decent Work)** ส่วนใหญ่ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำนิยามของงานที่มีคุณค่า คือ งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และ***งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ*** ซึ่งเป็นนิยามตาม ILO หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า
- **งานสีเขียว (Green Job)** ส่วนใหญ่ไม่รู้จักงานสีเขียวเช่นเดียวกัน ซึ่งเข้าใจคำนิยามของงานสีเขียว คือ ***งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม*** ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้
- **งานในอนาคต (Future of Work)** ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ากลุ่มงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นของประเทศ มีแนวโน้มเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล) เป็นต้น โดยส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต ซึ่งประชาชนไม่ได้มีความรู้สึกกังวลกับการที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำงานแทนคนงาน เนื่องจากมีแนวทางในรับมือคือต้องการพัฒนาตนเอง ทำให้ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

2) ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านอารมณ์มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

- ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานประชาชนส่วนใหญ่มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพร้อมในทักษะด้านความรู้พื้นฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก แต่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะด้านอารมณ์ ความอยู่ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง ประชาชนส่วนใหญ่มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพร้อมใน การทำงานเป็นทีม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ การคิดวิเคราะห์ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา

3) **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** ส่วนใหญ่พบปัญหาขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ มากที่สุด รองลงมา คือ ปัญหาการมีโอกาสและรายได้/ความก้าวหน้าในงาน ปัญหาสวัสดิการ/ความคุ้มครองแรงงาน ปัญหาขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ปัญหาความยุติธรรม ปัญหาการพัฒนาตนเอง ปัญหาไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสิทธิในด้านต่าง ๆ/การได้แสดงออก ปัญหาการได้รับการยอมรับ ปัญหาความเท่าเทียมทางเพศ ตามลำดับ

4) **ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/สถานศึกษา/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต** ต้องการความช่วยเหลือด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป ด้านการสร้างอาชีพเสริม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ด้านการให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงาน ด้านการให้ความรู้ อบรม เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ตามลำดับ

5.1.3 ข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลภาคครัวเรือน

1) **การรับรู้ของภาคครัวเรือน เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต** เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่รู้จักงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว แต่คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานสีเขียว หากมีการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้ จะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจถึงนิยามของคำว่างานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และกระตุ้นให้ประชาชนมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานครบถ้วน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

2) **ความพร้อมด้านทักษะแรงงานในภาคครัวเรือน** ควรมีหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษา หรือสถานประกอบการ จัดอบรมให้ความรู้ หรือมีการเปิดสอนเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านให้มากขึ้นและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ทำให้สามารถเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความชำนาญ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต

3) **หน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ** ควรยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือแรงงานในด้านการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความสุขกายและใจ มีสุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิต รวมไปถึงครอบครัวที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดปัญหาและการขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้การประกอบกิจการดำเนินการไปอย่างราบรื่น

5.2 ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างจากการสำรวจจริง 12,740 ตัวอย่าง[1] มีผลการศึกษา 5 ส่วน และส่วนเพิ่มเติม ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน
- ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต
- ส่วนเพิ่มเติม มาตรฐานแรงงานไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

ตารางที่ 5.38: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

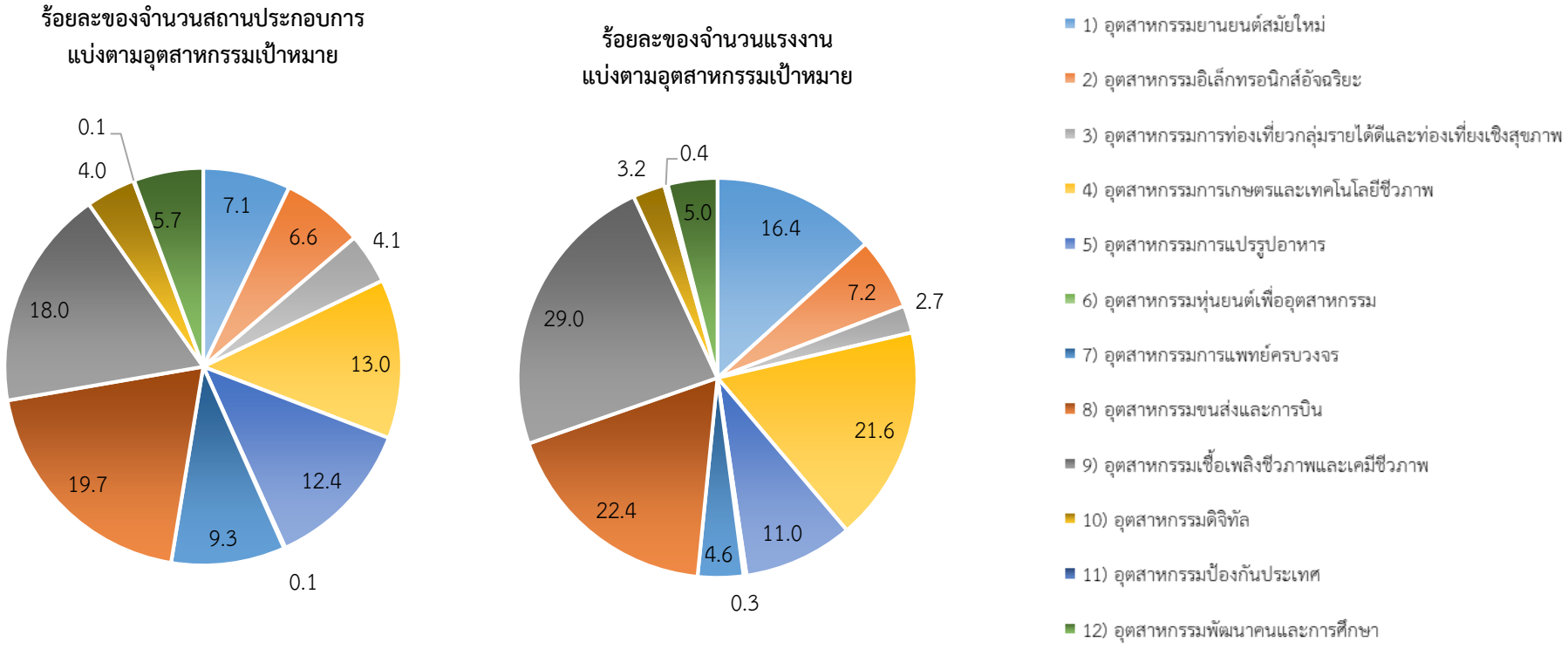
ตำแหน่งปัจจุบัน	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
เจ้าของกิจการ	59.5	27.2	45.2	40.8	61.2	49.6	31.7	16.7	**35.6**
ผู้จัดการฝ่าย HR	18.5	24.7	18.3	21.2	21.9	28.9	23.5	64.4	**27.2**
อื่น ๆ	22.1	48.1	36.5	38.0	16.9	21.5	44.8	18.9	**37.2**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.38 พบว่าตำแหน่งปัจจุบันของสถานประกอบการโดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 35.6 รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล ร้อยละ 27.2 และตำแหน่งอื่น ๆ อาทิ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ ร้อยละ 37.2 ตามลำดับ

[1] ผลการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการ จำนวน 12,740 แห่ง โดยการตอบคำถามในบางส่วนไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด ผลที่ได้จึงคำนวณจากส่วนที่มีการตอบคำถามเท่านั้น

ภาพที่ 5.12: แสดงค่าร้อยละของจำนวนสถานประกอบการและจำนวนแรงงาน แบ่งตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากผลการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ ร้อยละ 27.0 อยู่ใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจากภาพที่ 5.12 พบว่า พบว่าโดยเป็นกิจการในอุตสาหกรรมขนส่งและการบินมากที่สุด ร้อยละ 19.7 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ร้อยละ 18.0 อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ร้อยละ 13.0 อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในขณะที่จำนวนแรงงานที่อยู่ใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย คิดเป็น ร้อยละ 28.9 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งเป็นแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมากที่สุด เท่ากับร้อยละ 29.0 ตามด้วยอุตสาหกรรมขนส่งและการบิน ร้อยละ 22.4 อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.39: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	5.3	9.0	4.9	2.4	3.3	2.1	13.2	3.8	7.1
2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	4.1	8.4	2.4	6.0	3.3	9.3	7.7	5.0	6.6
3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยงเชิงสุขภาพ	7.0	4.2	0.0	12.0	0.0	2.1	0.5	0.9	4.1
4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	8.9	11.5	17.1	3.6	13.1	13.4	11.4	27.4	13.0
5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	24.7	8.2	14.6	15.7	16.4	28.9	5.0	2.9	12.4
6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.1
7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	15.8	7.4	7.3	9.6	6.6	6.2	12.3	3.5	9.3
8) อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน	16.3	20.3	29.3	21.7	23.0	16.5	20.5	21.5	19.7
9) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	6.2	20.5	22.0	4.8	21.3	10.3	22.7	31.0	18.0
10) อุตสาหกรรมดิจิทัล	4.5	4.2	0.0	16.9	6.6	1.0	2.3	1.8	4.0
11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.1
12) อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา	7.0	6.1	2.4	7.2	6.6	10.3	4.5	1.2	5.7
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.39 เมื่อพิจารณารายจังหวัดพบว่า จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดนครศรีธรรมราชมีกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารสูงสุด กรุงเทพฯ จังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการอยู่ในอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมากที่สุด และจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างอยู่ในอุตสาหกรรมขนส่งและการบิน

ตารางที่ 5.40: แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	2.5	7.0	2.6	0.9	2.3	0.0	89.1	6.5	**16.4**
2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	1.2	9.5	4.0	1.6	9.7	3.2	14.2	5.0	**7.2**
3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยงเชิงสุขภาพ	4.2	4.1	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0	0.5	**2.7**
4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	9.6	17.6	3.2	6.8	37.6	26.1	24.1	37.0	**21.6**
5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	21.8	12.1	26.8	9.8	3.0	25.3	3.4	2.6	**11.0**
6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	**0.3**
7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	9.2	3.2	1.7	2.7	20.3	1.3	3.5	1.5	**4.6**
8) อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน	34.0	19.0	56.0	48.9	5.3	12.4	12.8	20.3	**22.4**
9) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	8.7	32.7	12.3	1.5	19.8	19.9	54.0	33.4	**29.0**
10) อุตสาหกรรมดิจิทัล	3.1	5.5	0.0	11.5	2.4	0.1	0.6	1.1	**3.2**
11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	**0.4**
12) อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา	9.3	5.7	0.1	3.3	11.7	14.9	1.6	0.4	**5.0**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**10**	**100.**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณารายจังหวัดจากตารางที่ 5.40 พบว่า ร้อยละ 29 ของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ระยองเป็นจังหวัดที่มีแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมนี้มากที่สุด ร้อยละ 54 รองลงมาคืออุตสาหกรรมขนส่งและการบิน ร้อยละ 22.4 พบว่า ฉะเชิงเทรามีจำนวนแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมมากที่สุด ร้อยละ 56 และอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ร้อยละ 21.6 พบว่านครราชสีมา มีจำนวนอยู่แรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมมากที่สุด ร้อยละ 37.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.41: แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการแบ่งตามประเภทกิจการและ TSIC

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	หมวดใหญ่ A	01	2.52	0.91	6.52	0.47	4.62	2.70	1.35	10.37	2.51
2	ป่าไม้และการทำไม้		02	0.07	0.35	0.00	0.47	0.77	1.62	0.00	0.00	0.26
3	การประมงและการเพาะเลี้ยงวัตว์น้ำ		03	0.20	0.35	1.09	0.00	0.00	1.62	0.96	0.98	0.46
4	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	หมวดใหญ่ B	05,07,08,09	0.14	0.35	0.00	0.00	0.00	0.54	0.19	0.00	0.22
5	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	หมวดใหญ่ C	10	6.12	2.78	3.26	4.69	3.85	10.81	0.58	1.37	3.72
6	การผลิตเครื่องดื่ม		11	3.61	1.08	2.17	1.41	3.85	4.32	1.54	0.20	1.93
7	การผลิตสิ่งทอ		13	0.48	1.91	0.00	0.00	0.77	0.00	0.00	4.31	1.36
8	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย		14	1.77	2.17	2.17	0.00	0.77	0.00	0.77	1.17	1.64
9	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง		15	0.48	1.30	1.09	0.00	0.77	0.54	0.19	1.76	0.92
10	อัญมณีและเครื่องประดับ		321 32	1.70	4.12	0.00	0.47	6.15	2.70	1.73	0.98	2.73
11	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)		16	0.48	1.04	1.09	0.47	3.08	0.54	2.12	0.39	0.94
12	เฟอร์นิเจอร์		31	1.84	1.69	2.17	0.47	0.77	0.00	1.92	3.13	1.77
13	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ		17	0.14	1.30	0.00	0.47	0.00	0.00	0.38	1.57	0.79
14	ปิโตรเลียม		06,19	1.02	0.26	0.00	0.94	5.38	0.00	1.92	0.98	0.83
15	ปิโตรเคมี		192	0.00	0.13	0.00	0.00	0.77	0.00	0.19	0.59	0.15
16	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี		20	0.54	2.69	1.09	0.00	1.54	0.54	1.35	2.54	1.73
17	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง		22	0.14	0.65	0.00	0.00	0.00	1.08	1.92	1.17	0.64
18	ผลิตภัณฑ์พลาสติก		222	0.34	3.47	3.26	0.47	0.77	1.62	3.46	6.65	2.67
19	ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ		23	0.14	0.48	1.09	0.00	0.77	1.62	0.58	2.35	0.61
20	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์		24,25	0.27	2.34	4.35	0.47	0.77	1.08	1.92	7.24	2.08
21	เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		26,27	1.63	3.99	1.09	1.88	1.54	4.86	3.27	2.94	3.02
22	ยานยนต์และชิ้นส่วน		29,30	2.04	4.21	2.17	0.94	1.54	1.08	5.58	1.57	3.17
23	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	หมวดใหญ่ D	35	0.82	1.95	1.09	0.00	0.00	0.54	0.77	2.15	1.36
24	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	หมวดใหญ่ E	36-39	0.27	0.09	0.00	1.41	0.00	0.00	0.38	0.78	0.28
25	ก่อสร้าง	หมวดใหญ่ F	41,42,43	8.16	6.42	21.74	6.57	10.77	12.43	19.42	9.20	8.97
26	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	หมวดใหญ่ G	45	0.54	1.47	0.00	0.00	2.31	2.70	0.77	1.76	1.16
27	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		46	0.07	0.35	0.00	0.00	0.77	0.00	0.00	0.20	0.20
28	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		47	0.48	1.04	6.52	0.00	0.00	2.70	0.00	1.17	0.88
29	การขนส่ง	หมวดใหญ่ H	49,50,51,53	2.52	5.64	6.52	7.98	7.69	3.24	7.50	10.57	5.51
30	คลังสินค้า		52	2.86	1.13	0.00	0.47	0.00	0.00	0.38	0.39	1.35

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
31	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	หมวดใหญ่ I	55,56	15.85	3.73	11.96	15.49	6.15	9.19	8.08	2.74	8.18
32	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	หมวดใหญ่ J	58-63	1.77	1.91	0.00	1.41	3.08	0.54	0.96	1.17	1.64
33	การเงิน	หมวดใหญ่ K	64	2.72	5.94	0.00	6.10	3.08	5.41	5.77	2.94	4.59
34	ประกันภัย		65	0.41	1.04	4.35	0.00	3.85	0.54	1.15	0.59	0.90
35	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน		66	1.63	1.91	0.00	0.47	0.00	0.54	1.35	0.59	1.47
36	อสังหาริมทรัพย์	หมวดใหญ่ L	68	3.54	6.63	3.26	10.33	11.54	1.08	5.58	4.70	5.53
37	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	หมวดใหญ่ M	69-75	0.07	0.09	0.00	0.47	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07
38	ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	หมวดใหญ่ N	79	2.79	1.99	0.00	4.23	0.00	1.08	0.19	0.59	1.88
39	การศึกษา	หมวดใหญ่ P	85	2.72	2.82	1.09	2.35	3.08	5.41	1.92	0.78	2.56
40	บริการด้านสุขภาพ	หมวดใหญ่ Q	86,87	6.26	3.56	3.26	3.76	3.08	3.24	5.19	2.35	4.31
41	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	หมวดใหญ่ R	90-93	0.68	0.95	0.00	6.10	0.77	0.00	0.19	0.20	0.88
42	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	การผลิตอื่นๆใน หมวดใหญ่ C	12, 18, 21, 28, 33	0.88	2.56	1.09	0.94	0.00	0.54	1.73	0.59	1.62
43	บริการอื่นๆ	การบริการอื่นๆใน หมวดใหญ่ O,S,T,U	77, 78, 80-82, 88, 94-99	19.32	11.23	6.52	18.31	5.38	13.51	6.73	4.31	12.47
รวม				**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.41 การจำแนกสถานประกอบการตามประเภทกิจการและ TSIC พบว่า กิจการที่ตอบแบบสอบถามสูงสุด คือ กิจการก่อสร้าง เท่ากับร้อยละ 8.97 ตามด้วยกิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 8.18 กิจการอสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 5.53 กิจการการขนส่ง ร้อยละ 5.51 โดยเมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่า ในเชียงใหม่และชลบุรี กิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหารมีสัดส่วนสูงสุด ร้อยละ 15.85 และ 15.49 ตามลำดับ กิจการอสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 6.63 ในกรุงเทพฯ และนครราชสีมา กิจการก่อสร้าง ร้อยละ 21.74 ในฉะเชิงเทรา ร้อยละ 12.43 ในนครศรีธรรมราช และร้อยละ 19.42 ในระยอง และกิจการการขนส่ง ร้อยละ 5.51 สูงสุดในสมุทรปราการ

ตารางที่ 5.42: แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามประเภทกิจการและ TSIC

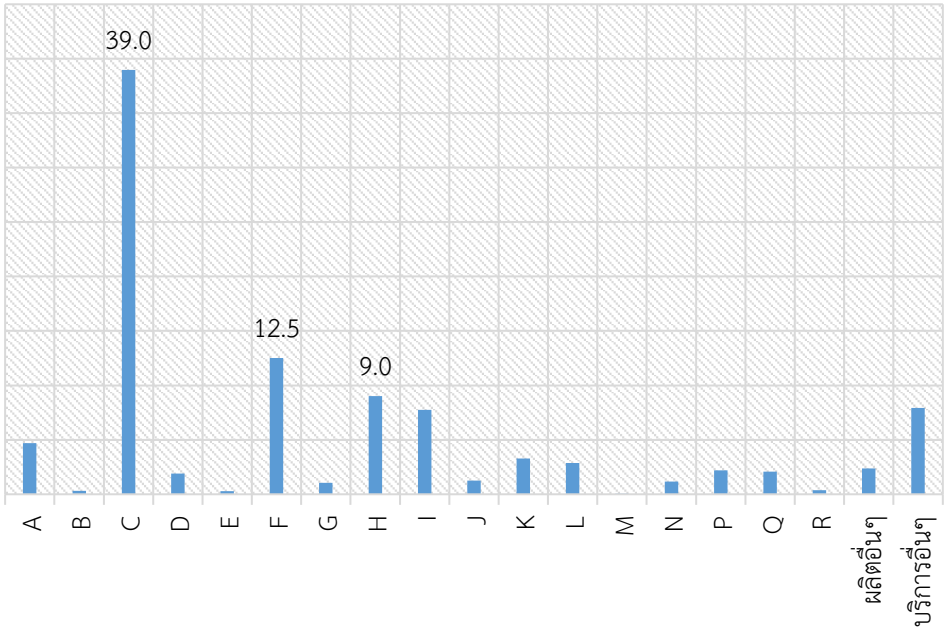
ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	หมวดใหญ่ A	01	2.09	1.84	2.18	0.05	26.47	0.17	0.94	11.30	3.71
2	ป่าไม้และการทำไม้		02	0.09	0.04	0.00	1.51	0.22	8.74	0.00	0.00	0.37
3	การประมงและการเพาะเลี้ยงวัตว์น้ำ		03	0.11	0.15	0.03	0.00	0.00	0.94	1.28	1.77	0.61
4	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	หมวดใหญ่ B	05,07,08,09	0.10	0.23	0.00	0.00	0.00	1.16	0.88	0.00	0.31
5	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	หมวดใหญ่ C	10	5.36	3.82	16.07	2.60	0.78	13.26	0.30	0.63	3.33
6	การผลิตเครื่องดื่ม		11	4.67	0.44	0.31	0.74	1.32	0.74	0.71	0.01	1.11
7	การผลิตสิ่งทอ		13	0.14	3.07	0.00	0.00	0.09	0.00	0.00	7.14	2.16
8	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย		14	1.12	3.68	5.33	0.00	0.02	0.00	0.28	0.63	1.81
9	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง		15	0.19	1.44	2.23	0.00	0.02	0.02	0.14	2.78	1.04
10	อัญมณีและเครื่องประดับ		321 32	0.50	2.76	0.00	0.36	0.61	0.94	0.13	0.87	1.30
11	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)		16	0.33	0.93	1.67	0.03	1.05	1.11	1.29	0.38	0.82
12	เฟอร์นิเจอร์		31	1.25	2.09	0.25	0.15	0.04	0.00	1.63	2.70	1.68
13	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ		17	0.75	0.80	0.00	0.76	0.00	0.00	0.06	2.11	0.75
14	ปิโตรเลียม		06,19	2.44	0.25	0.00	0.21	2.58	0.00	4.48	0.84	1.59
15	ปิโตรเคมี		192	0.00	0.00	0.00	0.00	6.72	0.00	0.19	0.69	0.36
16	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี		20	0.21	4.31	2.23	0.00	0.43	0.25	1.44	1.93	2.26
17	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง		22	1.27	0.98	0.00	0.00	0.00	4.63	4.10	2.05	1.82
18	ผลิตภัณฑ์พลาสติก		222	1.05	7.87	1.23	0.23	0.74	9.42	5.81	8.42	5.77
19	ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ		23	0.03	0.05	0.14	0.00	0.07	0.15	0.25	2.84	0.48
20	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์		24,25	0.16	1.05	4.83	0.08	3.54	0.05	3.16	6.96	2.29
21	เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		26,27	0.57	4.06	2.76	0.29	6.90	1.77	4.26	2.84	3.21
22	ยานยนต์และชิ้นส่วน		29,30	1.15	2.97	1.81	0.32	1.61	0.00	26.76	2.27	7.17
23	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	หมวดใหญ่ D	35	0.27	1.21	0.11	0.00	0.00	0.00	4.44	3.52	1.89
24	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	หมวดใหญ่ E	36-39	0.24	0.04	0.00	1.71	0.00	0.00	0.13	0.89	0.29
25	ก่อสร้าง	หมวดใหญ่ F	41,42,43	9.32	11.58	12.19	13.69	5.87	13.19	16.71	13.22	12.50
26	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	หมวดใหญ่ G	45	0.52	0.30	0.00	0.00	0.36	0.84	0.09	0.87	0.37
27	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		46	0.02	0.09	0.00	0.00	0.07	0.00	0.00	0.37	0.09
28	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		47	0.13	0.34	14.76	0.00	0.00	0.96	0.00	0.15	0.59
29	การขนส่ง	หมวดใหญ่ H	49,50,51,53	8.93	6.49	23.60	16.61	3.32	5.09	3.70	11.47	7.79
30	คลังสินค้า		52	6.11	0.78	0.00	0.09	0.00	0.00	0.05	0.15	1.23

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
31	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	หมวดใหญ่ I	55,56	19.58	3.40	1.81	39.13	6.84	8.46	4.37	1.73	7.75
32	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	หมวดใหญ่ J	58-63	1.44	2.29	0.00	0.17	1.68	0.05	0.17	0.72	1.26
33	การเงิน	หมวดใหญ่ K	64	1.32	4.48	0.00	1.41	0.90	1.85	1.93	0.96	2.52
34	ประกันภัย		65	0.08	0.34	0.61	0.00	0.27	0.25	0.16	0.16	0.23
35	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน		66	0.86	0.89	0.00	0.02	0.00	0.12	0.14	0.34	0.54
36	อสังหาริมทรัพย์	หมวดใหญ่ L	68	3.86	3.67	3.10	2.33	4.17	0.00	0.91	3.06	2.88
37	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	หมวดใหญ่ M	69-75	0.01	0.12	0.00	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06
38	ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	หมวดใหญ่ N	79	1.93	1.75	0.00	3.74	0.00	0.00	0.01	0.31	1.16
39	การศึกษา	หมวดใหญ่ P	85	4.29	2.29	0.06	0.80	8.34	8.27	0.48	0.28	2.18
40	บริการด้านสุขภาพ	หมวดใหญ่ Q	86,87	4.24	1.37	1.14	0.94	14.44	0.74	1.06	0.99	2.07
41	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	หมวดใหญ่ R	90-93	0.38	0.19	0.00	4.41	0.11	0.00	0.05	0.09	0.37
42	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	การผลิตอื่นๆใน หมวดใหญ่ C	12, 18, 21, 28, 33	0.69	4.91	0.14	1.64	0.00	3.69	1.28	0.01	2.36
43	บริการอื่นๆ	การบริการอื่นๆใน หมวดใหญ่O,S,T,U	77, 78, 80-82, 88, 94-99	12.17	10.64	1.42	5.65	0.40	13.16	6.19	1.52	7.92
รวม				**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.42 กลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการเมื่อจำแนกแรงงานตามประเภทกิจการและ TSIC พบว่า โดยภาพรวมแรงงานอยู่ในกิจการก่อสร้างมากที่สุด ร้อยละ 12.50 ตามด้วย กิจการขนส่ง ร้อยละ 7.79 และกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน ร้อยละ 7.17 เมื่อพิจารณารายจังหวัด พบว่า ในเชียงใหม่และชลบุรี แรงงานอยู่ในกิจการที่พักแรมและบริการด้านอาหารสูงที่สุด ร้อยละ 19.58 สอดคล้องกับประเภทกิจการ กิจการก่อสร้าง ในกรุงเทพฯและสมุทรปราการ ร้อยละ 11.58 และ ร้อยละ 12.50 ตามลำดับ กิจการขนส่งในฉะเชิงเทรา ร้อยละ 23.60 กิจการบริการด้านสุขภาพในนครราชสีมา ร้อยละ 14.44 กิจการการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารในนครศรีธรรมราช ร้อยละ 13.26 และกิจการยานยนต์และชิ้นส่วนในระยอง ร้อยละ 26.76

ภาพที่ 5.13: แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามหมวดกิจการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานแบ่งตามหมวดกิจการ จากภาพที่ 5.13 พบว่า จำนวนแรงงานอยู่ในหมวด C (การผลิต) มากที่สุดร้อยละ 39 รองลงมา คือหมวด F (การก่อสร้าง) ร้อยละ 12.5 และหมวด H (การขนส่งและคลังสินค้า) ร้อยละ 9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.43: จำนวนสถานประกอบการแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาด	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวมจำนวน	รวมร้อยละ
1-10	1,727	3,398	130	441	285	187	682	256	**7,106**	**60.7**
11-50	463	1,495	44	153	112	124	470	538	**3,399**	**29.1**
51-100	34	241	18	12	9	18	102	256	**690**	**5.9**
101-200	23	115	10	14	18	12	58	49	**299**	**2.6**
> 200	19	59	9	11	19	8	67	12	**204**	**1.7**
รวม	**2,266**	**5,308**	**211**	**631**	**443**	**349**	**1,379**	**1,111**	**11,698***	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

หมายเหตุ: *สถานประกอบการบางแห่งจากทั้งหมด 12,740 แห่ง ไม่ได้ตอบคำถามในส่วนนี้หรือตอบ 0 จึงไม่ได้นำผลมาคำนวณ ทำให้ผลรวมไม่ใช่ 12,740 แห่ง

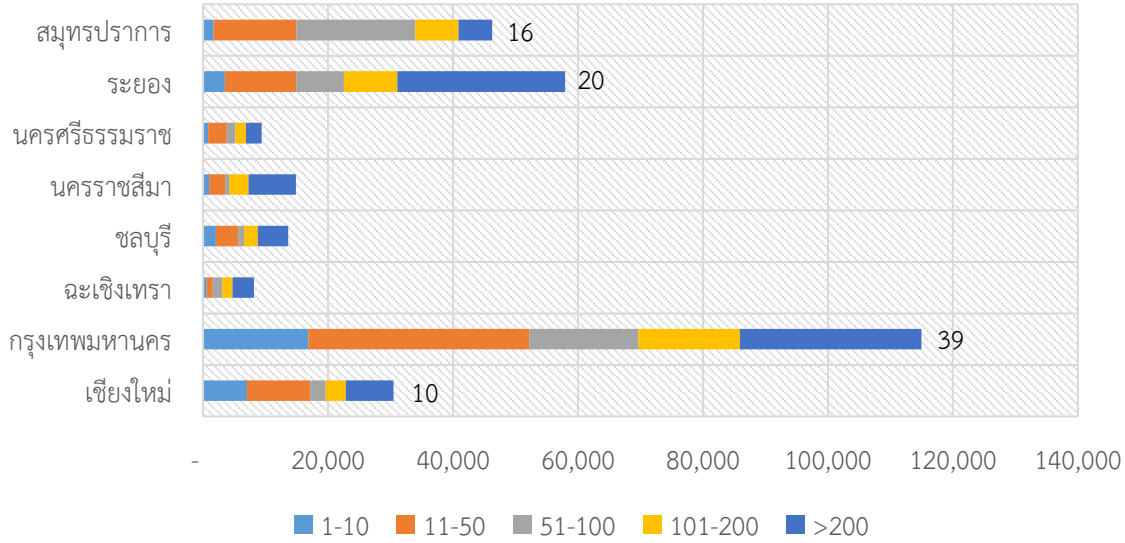
จากตารางที่ 5.43 พบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม กว่าร้อยละ 60.7 เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนแรงงาน 1-10 คน ขนาด 11-50 คน เป็นอันดับถัดมา เท่ากับร้อยละ 29.1 ตามด้วยขนาด 51-100 ร้อยละ 5.9 ขนาด 101-200 ร้อยละ 2.6 และขนาดแรงงานมากกว่า 200 คน ร้อยละ 1.7 เมื่อพิจารณารายจังหวัดพบว่ามีเพียงจังหวัดสมุทรปราการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกิจการขนาด 11-50 คนมากที่สุด ในขณะที่จังหวัดอื่น ๆ เป็นกิจการขนาดเล็กแรงงาน 1-10 คนมากที่สุด

ตารางที่ 5.44: จำนวนแรงงานแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาด	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวมจำนวน	รวมร้อยละ
1-10	7,039	16,873	581	2,069	978	833	3,484	1,676	**33,533**	**11.3**
11-50	10,118	35,355	969	3,557	2,579	2,974	11,402	13,271	**80,225**	**27.1**
51-100	2,470	17,437	1,545	952	665	1,360	7,679	19,044	**51,152**	**17.3**
101-200	3,246	16,256	1,632	2,200	3,034	1,719	8,511	6,897	**43,495**	**14.7**
> 200	7,630	29,034	3,428	4,851	7,582	2,508	26,842	5,368	**87,243**	**29.5**
รวม	**30,503**	**114,955**	**8,155**	**13,629**	**14,838**	**9,394**	**57,918**	**46,256**	**295,648**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.14: แสดงค่าร้อยละของจำนวนแรงงานแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

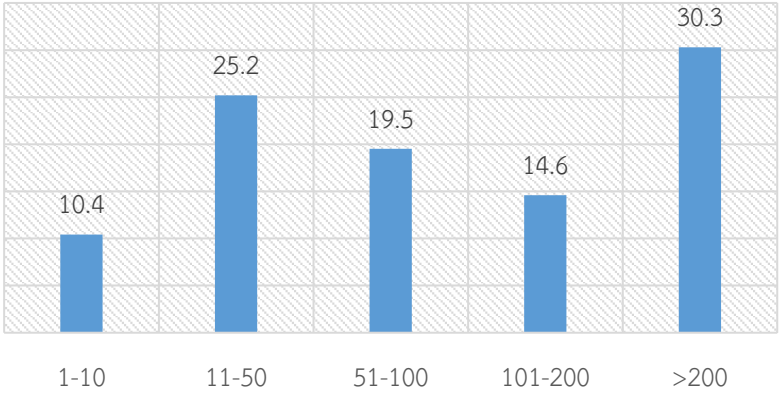
เมื่อจำแนกแรงงานตามขนาดของสถานประกอบการ โดยภาพรวมพบว่า แรงงานร้อยละ 29.5 อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่แรงงานมากกว่า 200 คน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระยองและกรุงเทพมหานคร ตามด้วยร้อยละ 27.1 อยู่ในสถานประกอบการขนาด 11-50 คน ร้อยละ 17.3 ในสถานประกอบการขนาด 51-100 คน ร้อยละ 14.7 อยู่ในสถานประกอบการขนาด 101-200 และร้อยละ 11.3 ในสถานประกอบการขนาดเล็กเพียง 1-10 คน ซึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กรุงเทพฯ และนครศรีธรรมราชมีแรงงานอยู่ในกิจการขนาด 11-50 คนสูงสุด ในขณะที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครราชสีมา และระยองมีแรงงานอยู่ในกิจการขนาดมากกว่า 200 คนมากสุด ส่วนจังหวัดสมุทรปราการมีแรงงานในกิจการขนาด 51-100 คน สูงสุด

ตารางที่ 5.45: จำนวนแรงงานที่มีประกันสังคมแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาด	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวมจำนวน	รวมร้อยละ
1-10	4,082	12,442	469	1,261	642	653	2,367	1,688	**23,604**	**10.4**
11-50	4,984	24,455	624	2,416	2,061	2,531	6,902	13,026	**56,999**	**25.2**
51-100	1,382	14,233	1,187	848	441	1,349	5,512	19,205	**44,157**	**19.5**
101-200	1,861	11,472	1,632	927	2,330	1,679	6,614	6,498	**33,013**	**14.6**
>200	5,706	21,841	2,392	950	6,426	740	25,148	5,365	**68,568**	**30.3**
รวม	**18,015**	**84,443**	**6,304**	**6,402**	**11,900**	**6,952**	**46,543**	**45,782**	**226,341**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.15: แสดงค่าร้อยละของแรงงานที่มีประกันสังคมแบ่งตามขนาดสถานประกอบการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.45 พบว่า แรงงานที่มีประกันสังคมร้อยละ 30.3 อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า 200 คน ตามด้วยร้อยละ 25.2 อยู่ในขนาด 11-50 คน ร้อยละ 19.5 อยู่ในขนาด 51-100 คน ร้อยละ 14.6 อยู่ในขนาด 101-200 คน และร้อยละ 10.4 อยู่ในขนาด 1-10 คน

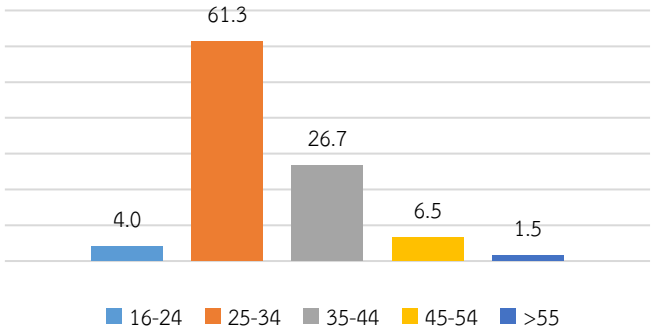
ตารางที่ 5.46: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามอายุเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมด

อายุเฉลี่ย	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
16-24	1.4	3.0	9.5	4.7	2.0	4.1	5.9	10.2	**4.0**
25-34	78.2	53.7	59.8	65.0	65.0	64.8	69.4	54.7	**61.3**
35-44	15.5	32.3	21.7	23.8	22.8	23.3	20.2	31.8	**26.7**
45-54	3.9	9.0	4.8	5.9	7.8	7.8	3.7	2.8	**6.5**
>55	1.0	2.0	4.2	0.6	2.3	0.0	0.8	0.5	**1.5**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.46 พบว่า ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยของพนักงานอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปีสูงสุด ร้อยละ 61.3 ตามด้วยร้อยละ 26.7 ในช่วงอายุ 35-44 ปี ร้อยละ 6.5 ในช่วงอายุ 45-54 ปี ร้อยละ 4.0 ในช่วงอายุ 16-24 ปี และร้อยละ 1.5 ในช่วงอายุมากกว่า 55 ปี โดยที่พนักงานมีอายุต่ำสุด 18 ปี และสูงสุด 59 ปี

ภาพที่ 5.16: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามอายุเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมด



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

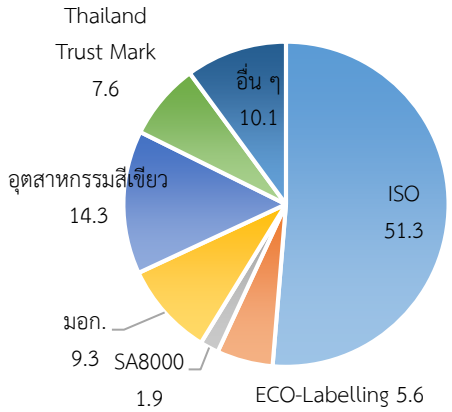
ตารางที่ 5.47: แสดงค่าร้อยละของบริษัท/สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI

ลำดับ	การส่งเสริมการลงทุนจาก BOI	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1	ไม่ได้รับการส่งเสริม	64.1	24.4	42.2	90.2	91.3	16.9	80.5	49.8	**46.5**
2	ได้รับการส่งเสริม	0.6	1.0	1.9	1.7	3.3	0.6	4.0	0.8	**1.4**
3	เคยรับการส่งเสริม	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.6	0.3	0.7	**0.2**
4	ไม่รู้จัก	35.2	74.5	55.8	8.1	5.5	81.9	15.2	48.7	**51.9**
	รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	100

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการพิจารณาตารางที่ 5.47 พบว่าโดยภาพรวม สถานประกอบการมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.9) ไม่รู้จักหน่วยงาน BOI มีเพียงร้อยละ 1.4 ที่ได้รับการส่งเสริม และเพียงร้อยละ 0.2 ที่เคยได้รับการส่งเสริม โดยสถานประกอบการเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46.5) ไม่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI โดยจังหวัดนครศรีธรรมราชมีสัดส่วนการไม่รู้จักสูงสุด ในขณะที่นครราชสีมามีสัดส่วนไม่ได้รับการส่งเสริมสูงสุด ระยองมีสัดส่วนการได้รับการส่งเสริมมากที่สุด และสมุทรปราการเคยไม่รับการส่งเสริมสูงที่สุด

ภาพที่ 5.17: แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

โดยภาพรวมพบว่าสถานประกอบการร้อยละ 92.1 ไม่มีการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม หรือตราสัญลักษณ์ มีสถานประกอบการเพียง ร้อยละ7.9 ที่ให้ข้อมูลว่าได้รับการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ จากภาพที่ 17 สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 ได้รับมาตรฐานไอเอสโอ รองลงมาคือ อุตสาหกรรมสีเขียว ร้อยละ 14.3 การรับรองอื่น ๆ ร้อยละ 10.1 ได้แก่ GMP, HACCP, Halal และ OHSAS18001 เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดในแต่ละจังหวัดแสดงดังตารางที่ 5.48

ตารางที่ 5.48: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการจำแนกตามข้อมูลการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรองของบริษัท/สถานประกอบการ รายจังหวัด

การรับรอง	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
มาตรฐานไอเอสโอ	5.5	2.7	1.5	1.9	1.0	0.0	10.4	8.3	**4.1**
Eco-Labeling (ฉลากสิ่งแวดล้อม)/ Eco Design การออกแบบเชิงนิเวศเศรษฐกิจ	0.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.3	**0.4**
SA 8000 (Social Accountability)	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	**0.1**
มาตรฐาน มอก.9999	4.0	0.3	0.0	0.9	0.0	0.0	0.2	0.4	**0.7**
อุตสาหกรรมสีเขียว	2.6	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.5	**1.1**
Thailand Trust Mark	0.9	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	**0.6**
ไม่มี	85.4	94.6	96.4	97.2	98.5	100.0	85.7	85.6	**92.1**
อื่นๆ (GMP, HACCP, Halal, OHSAS18001)	1.2	0.7	2.0	0.0	0.5	0.0	0.4	1.2	**0.8**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

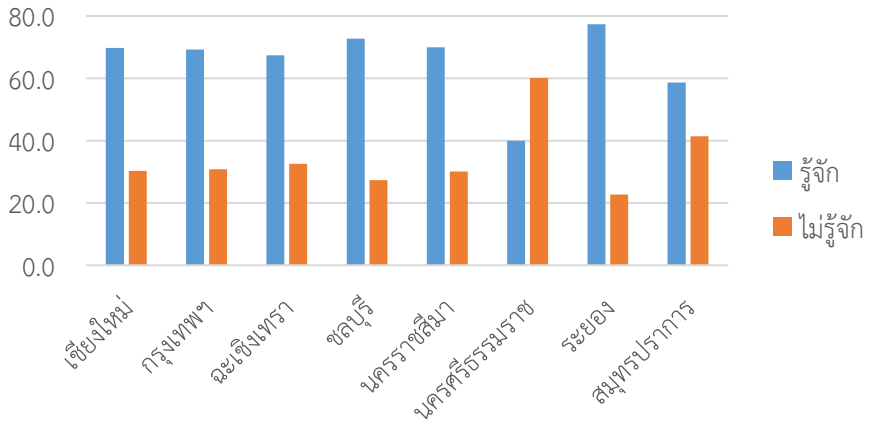
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ

ตารางที่ 5.49: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

การรับรู้	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
รู้จัก	69.7	69.2	67.4	72.7	69.9	39.9	77.3	58.6	**68.3**
ไม่รู้จัก	30.3	30.8	32.6	27.3	30.1	60.1	22.7	41.4	**31.7**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	100

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.18: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานที่มีคุณค่า (Decent Work)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.49 พบว่า สถานประกอบการการรู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ร้อยละ 68.3 และสถานประกอบการไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า ร้อยละ 31.7 ซึ่งจังหวัดที่รู้จักมากที่สุด คือระยอง โดยภาพรวมสถานประกอบการร้อยละ 77.3 รู้จักงานที่มีคุณค่า ส่วนจังหวัดที่ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่ามากที่สุดคือ นครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 60.1

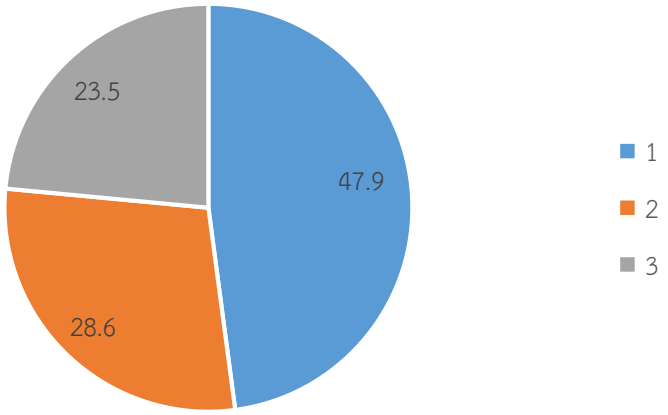
เมื่อถามถึงนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) พบว่า ร้อยละ 47.9 นิยามงานที่มีคุณค่าว่าเป็นโอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในขณะที่ร้อยละ 28.6 นิยามว่าเป็นงานทุกงานมีคุณค่าในตัวเอง และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และร้อยละ 23.5 นิยามว่าเป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ ดังตารางที่ 5.50 และภาพที่ 5.19

ตารางที่ 5.50: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

นิยาม	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	52.3	49.8	27.4	48.7	50.3	56.0	52.7	22.5	**47.9**
2) งานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	31.1	25.2	63.1	10.3	22.9	2.8	40.8	51.5	**28.6**
3) งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ	16.7	25.1	9.5	41.1	26.8	41.1	6.5	26.0	**23.5**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.19: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.51: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานสีเขียว (Green Job)

การรับรู้	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
รู้จัก	37.4	41.6	45.3	31.5	41.7	67.7	34.0	49.4	**41.2**
ไม่รู้จัก	62.6	58.4	54.7	68.5	58.3	32.3	66.0	50.6	**58.8**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการสอบถามถึงการรู้จัก/รับรู้งานสีเขียว (Green Job) ในตารางที่ 5.51 พบว่า สถานประกอบการไม่ถึงครึ่งหรือร้อยละ 41.2 รู้จักงานสีเขียว ในขณะที่ร้อยละ 58.8 ไม่รู้จักงานสีเขียว โดยจังหวัดที่รู้จักมากที่สุดคือระยอง ซึ่งสถานประกอบการร้อยละ 67.7 รู้จัก และจังหวัดที่ไม่รู้จักมากที่สุดคือชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 68.5

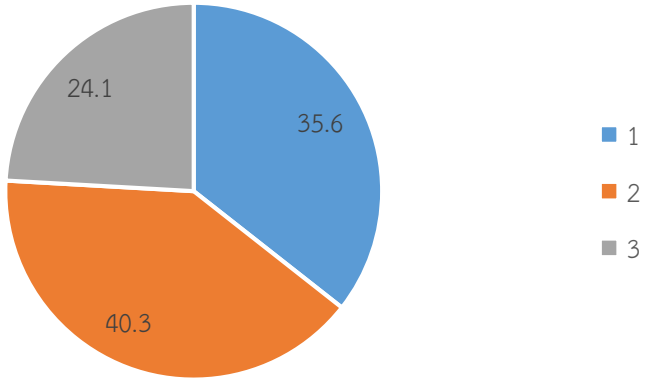
เมื่อถามถึงนิยามของงานสีเขียว (Green Job) พบว่า ร้อยละ 40.3 นิยามงานสีเขียวเป็นงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 35.6 นิยามงานสีเขียวเป็นงานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และร้อยละ 24.1 นิยามงานสีเขียวเป็นงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมดังตารางที่ 5.52 และภาพที่ 5.20

ตารางที่ 5.52: แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการเกี่ยวกับนิยามของงานสีเขียว (Green Job) รายจังหวัด

นิยาม	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา	46.5	30.8	68.4	11.8	13.0	95.2	41.8	28.2	**35.6**
2) งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	39.5	42.0	18.4	43.6	27.5	2.9	50.7	59.1	**40.3**
3) งานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ และธรรมชาติ หรืองานที่การผลิตไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	14.0	27.2	13.2	44.5	59.6	1.9	7.5	12.6	**24.1**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.20: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับรู้งานสีเขียว (Green Job)



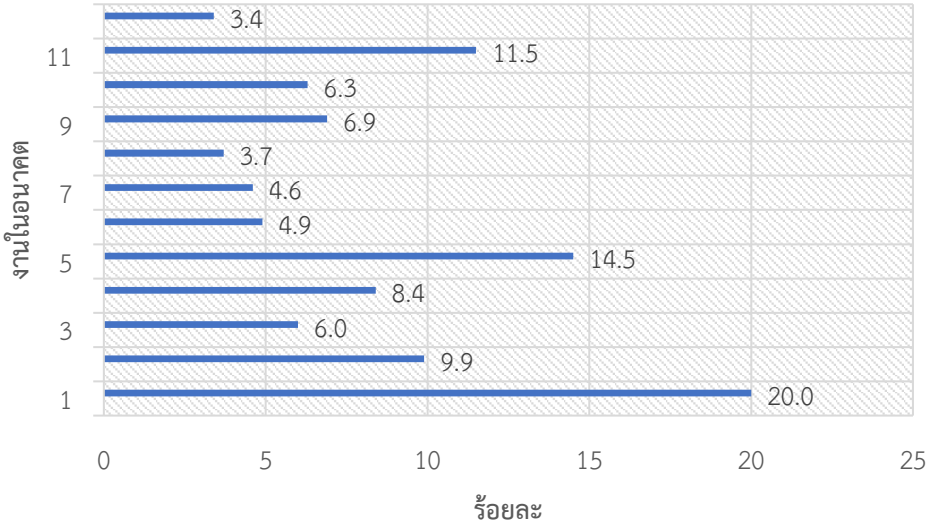
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.53: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น

กลุ่มงานในอนาคต	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก	23.7	18.0	25.2	21.3	19.3	11.6	23.6	19.3	**20.0**
2) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา	9.0	9.6	13.1	10.0	7.8	3.6	9.1	15.2	**9.9**
3) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านวัฒนธรรม	7.4	5.9	2.3	6.2	3.4	3.1	5.3	7.1	**6.0**
4) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน)	8.1	7.7	14.1	7.6	6.8	6.4	10.9	9.9	**8.4**
5) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์)	12.3	16.5	13.4	15.6	11.7	9.4	13.7	11.2	**14.5**
6) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานบัญชีและการเงิน (ที่ปรึกษาทางการเงิน, ผู้ตรวจสอบบัญชี, นักคณิตศาสตร์ประกันภัย)	4.8	4.5	1.6	6.1	3.9	1.5	5.4	6.7	**4.9**
7) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านออกแบบ (นักออกแบบโลกเสมือนจริง (AR Designer), สถาปนิก, ครีเอทีฟ)	3.4	4.9	2.0	5.5	5.4	0.7	4.7	5.9	**4.6**
8) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางเลือก (ครูสอนการแสดง, ฟิตเนสเทรนเนอร์, นักธุรกิจอาหารเสริม, นักดนตรีคัฟเวอร์, บิวตี้บล็อกเกอร์)	2.9	4.1	0.7	3.4	3.7	0.5	2.7	5.7	**3.7**
9) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการแพทย์ (แพทย์ผิวหนัง, นักวิทยาศาสตร์การกีฬา, สัตวแพทย์, บุคลากรด้านการแพทย์)	6.0	7.3	13.1	6.7	7.6	2.2	6.1	7.7	**6.9**
10) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)	7.4	5.0	1.3	4.2	6.5	56.3	3.4	4.5	**6.3**
11) งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล)	12.8	12.3	4.9	10.1	15.6	4.5	11.6	6.6	**11.5**
12) อื่น ๆ (เกษตรกร , การขนส่ง , ด้านการค้าขาย และงานด้านการบริการ)	2.2	4.1	8.5	3.4	8.1	0.2	3.6	0.1	**3.4**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5.21: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาตารางที่ 5.53 และภาพที่ 5.21 สอบถามถึงกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น พบว่า 5 อันดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างมองว่าเป็นกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นมากที่สุดคือ งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก ร้อยละ 20.0 รองลงมาคือร้อยละ 14.5 งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) ร้อยละ 11.5 งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล) ร้อยละ 9.9 งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา และร้อยละ 8.4 งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านวิศวกรรม (วิศวกรสิ่งแวดล้อม, นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล, วิศวกรนาโน) ซึ่งจังหวัดเป้าหมายเกือบทั้งหมดคาดการณ์ว่างานในอนาคตจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก มีเพียงจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มองว่างานที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (การใช้ Big Data ให้เกิดประโยชน์สูงสุด) จะเกิดขึ้นมากที่สุดในอนาคต

ตารางที่ 5.54: แสดงค่าร้อยละของตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับอาชีพ/ตำแหน่งงานในอนาคตที่สอดคล้องและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

ลำดับ	กลุ่มงานหลัก	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือ	36.4	39.8	20.0	100.0	0.0	100.0	6.1	21.3	**30.4**
2	งานด้านการบริการ การขาย การตลาด	9.1	18.3	30.0	0.0	75.0	0.0	33.3	31.4	**24.5**
3	งานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน	18.2	17.1	20.0	0.0	25.0	0.0	54.5	32.4	**25.4**
4	งานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ (เทคโนโลยี นวัตกรรม การแพทย์ เป็นต้น)	36.4	24.8	30.0	0.0	0.0	0.0	6.1	14.9	**19.7**
รวม		**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาตารางที่ 5.54 พบว่า อาชีพ/ตำแหน่งงานในอนาคตที่สอดคล้องและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ ร้อยละ 30.4 ต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือ ร้อยละ 25.4 เป็นงานด้านธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 24.5 เป็นงานด้านการบริการ การขาย การตลาด และร้อยละ 19.7 เป็นงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ

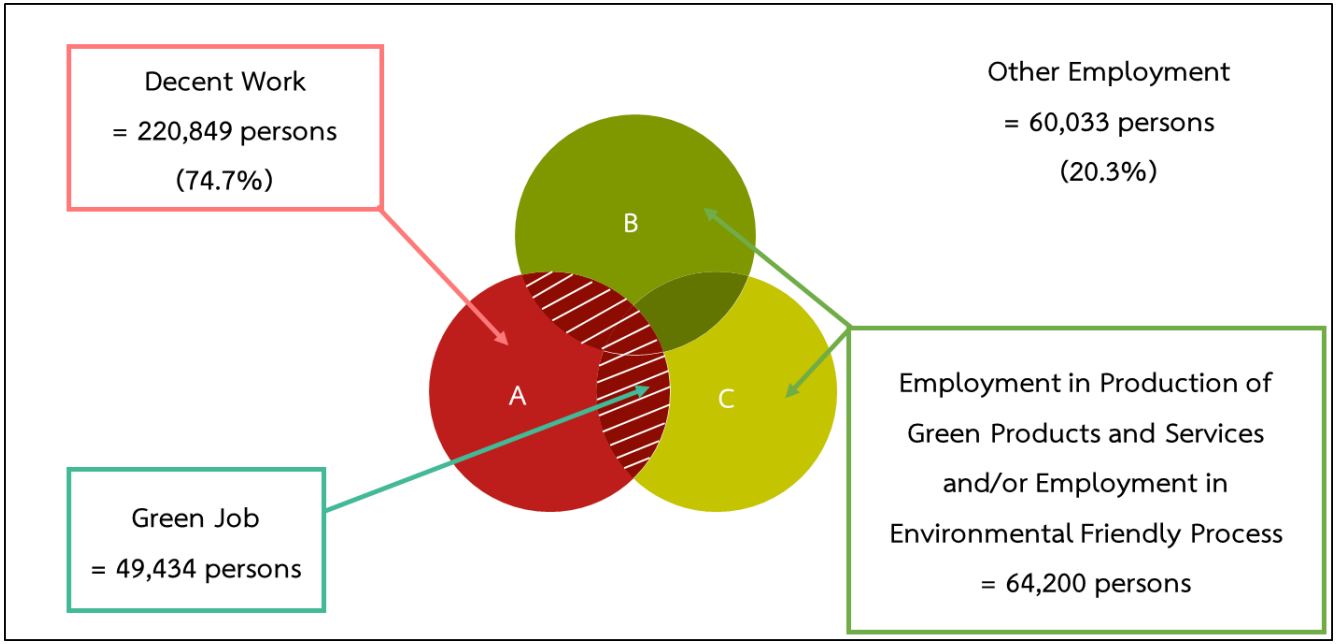
ตารางที่ 5.55: แสดงค่าร้อยละของจำนวนพนักงานในงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

ประเภทของงาน	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดที่สำรวจ
Decent Work	7.7	29.0	2.1	3.4	3.7	2.4	14.6	11.7	74.7
Green Products and Services and/or Environmental Friendly Process	17.0	5.6	43.5	32.7	12.5	22.5	50.8	24.0	21.7
Green Job	1.8	2.2	1.2	1.5	0.6	0.7	10.0	3.8	16.7

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการพิจารณาลักษณะของสถานประกอบการ พบว่า ในภาพรวมมีแรงงานสัดส่วนร้อยละ 74.7 ของพนักงานทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่งงานที่มีคุณค่า ร้อยละ 21.7 อยู่ในตำแหน่งงานที่มีการผลิตสินค้าหรือบริการสีเขียวและ/หรือกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และร้อยละ 16.7 อยู่ในตำแหน่งงานที่เป็นงานสีเขียว เมื่อจำแนกตามจังหวัด กรุงเทพฯมีสัดส่วนของงานที่มีคุณค่าสูงสุด ในขณะที่ระยองมีร้อยละของพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานสีเขียวมากที่สุด แสดงจำนวนของแรงงานที่มีคุณค่าและแรงงานสีเขียวดังภาพที่ 5.22

ภาพที่ 5.22: แสดงค่าร้อยละของจำนวนพนักงานในงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

ตารางที่ 5.56: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

ปัญหาด้านแรงงาน	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) ไม่พบปัญหาด้านแรงงาน	73.4	61.6	59.3	85.3	84.4	23.3	67.1	67.8	**65.7**
2) แรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.9	14.1	5.0	5.2	4.5	21.0	6.3	6.3	**9.7**
3) แรงงานขาดทักษะด้านทักษะภาษาต่างประเทศ	9.7	8.6	2.3	2.6	2.3	51.8	6.6	3.6	**8.9**
4) แรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	9.0	9.7	19.9	2.9	4.3	1.8	9.5	19.9	**10.0**
4) อื่น ๆ	4.9	5.9	13.6	4.0	4.5	2.1	10.5	2.4	**5.7**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.56 แสดงให้เห็นถึงปัญหาแรงงานด้านต่าง ๆ แม้สถานประกอบการร้อยละ 65.7 จะไม่พบปัญหาด้านแรงงาน สถานประกอบการร้อยละ 10.0 แรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ร้อยละ 9.7 พบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ร้อยละ 8.9 แรงงานขาดทักษะทางด้านภาษาและร้อยละ 5.7 ประสบปัญหาอื่น ๆ อาทิ แรงงานขาดวินัย อัตราการเข้า-ออกจากงานสูง ค่าแรงแพง เป็นต้น

ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

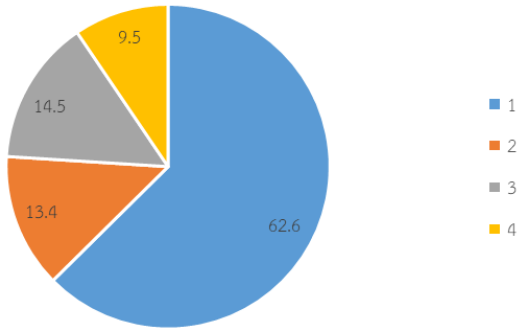
ตารางที่ 5.57: ความต้องการตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

กลุ่มงานหลัก	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	รวม
1) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือ	68.6	57.2	82.2	67.1	95.0	64.4	56.3	60.2	**62.7**
2) งานด้านการบริการ การขาย การตลาด	9.5	13.0	4.6	5.8	5.0	12.3	15.2	20.4	**13.4**
3) งานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน	15.4	19.3	6.3	23.3	0.0	14.8	27.7	5.7	**14.5**
4) งานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ	6.6	10.4	6.9	3.8	0.0	8.5	0.9	13.7	**9.5**
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	100

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อสอบถามถึงความต้องการแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต พบว่า ในทุกจังหวัดเป้าหมายต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือมากที่สุด โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 62.7 งานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 14.5 งานด้านการบริการ การขาย การตลาด ร้อยละ 13.4 และงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ ร้อยละ 9.5

ภาพที่ 5.23: ความต้องการตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.58: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการตามเหตุผลแนวโน้มที่จะเพิ่มคนงาน

ลำดับ	สาเหตุที่เพิ่มตำแหน่ง	ร้อยละ
1	ขาดแคลนแรงงาน	42.2
2	ขยายธุรกิจ	31.8
3	ปริมาณงานเพิ่มขึ้น	11.0
4	ลูกค้าเพิ่มขึ้น	9.2
5	ตำแหน่งงานว่าง	2.9
6	ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2.9
	รวม	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการพิจารณาตารางที่ 5.58 แสดงถึงสาเหตุที่สถานประกอบการมีแนวโน้มจะเพิ่มแรงงานโดยการขาดแคลนแรงงานเป็นปัจจัยสูงสุด ร้อยละ 42.2 รองลงมาเนื่องมาจากการขยายธุรกิจ ร้อยละ 31.8 มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 11.0 ลูกค้าเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 9.2 ตำแหน่งว่างและต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ร้อยละ 2.9

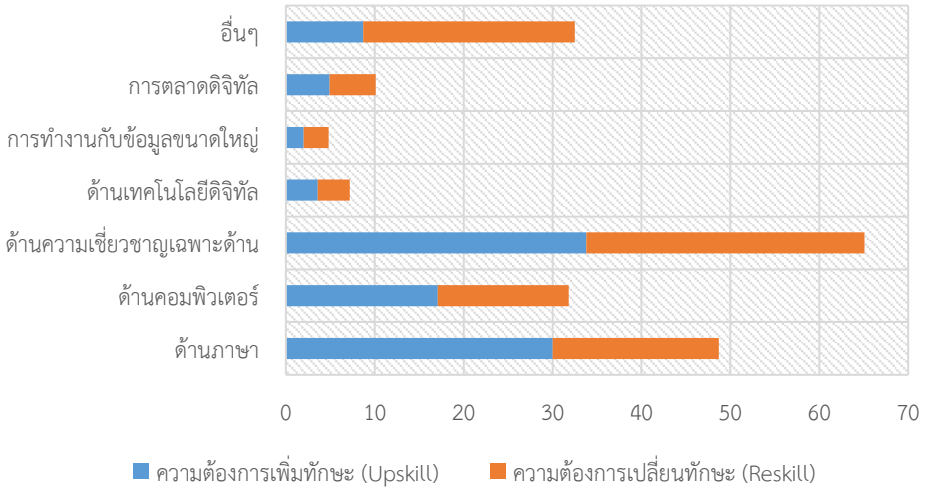
ตารางที่ 5.59: แสดงค่าร้อยละความต้องการของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในการเพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต

ทักษะของแรงงาน	ความต้องการเพิ่มทักษะ (Upskill)	ความต้องการเปลี่ยนทักษะ (Reskill)
1) ด้านภาษา	30.0	18.7
2) ด้านคอมพิวเตอร์	17.1	14.7
3) ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	33.8	31.3
4) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.6	3.6
5) การทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่	2.0	2.8
6) การตลาดดิจิทัล	4.9	5.2
7) อื่นๆ (งานบริการ งานขาย การเจรจาต่อรอง Soft Skill)	8.7	23.8
รวม	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.59 และภาพที่ 5.24 แสดงถึงความต้องการของสถานประกอบการในการให้แรงงานที่มีอยู่เพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะเพื่อรองรับงานในอนาคต โดยสถานประกอบการร้อยละ 33.8 ต้องการเพิ่มทักษะ (Upskill) และร้อยละ 31.3 ต้องการเปลี่ยนทักษะ (Reskill) แก่แรงงานในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ การตลาดดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ ตามลำดับ รวมทั้งด้านอื่น ๆ เช่น งานบริการ งานขาย และการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

ภาพที่ 5.24: แสดงค่าร้อยละความต้องการของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในการเพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตารางที่ 5.60: แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการตามเหตุผลที่มีแนวโน้มจะลดคนงาน

ลำดับ	สาเหตุที่ลดตำแหน่ง	ร้อยละ
1	เศรษฐกิจไม่ดี	31.7
2	ยอดขายลดลง	8.8
3	ปริมาณงานลดลง	41.9
4	ต้นทุนสูง	8.1
5	เทคโนโลยีแทนที่คน	9.5
รวม		**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการพิจารณาตารางที่ 5.60 พบว่าสาเหตุที่สถานประกอบการมีแนวโน้มจะลดแรงงาน เนื่องมาจากปริมาณงานลดลงเป็นปัจจัยสูงสุด ร้อยละ 41.9 ตามด้วย เศรษฐกิจไม่ดี ร้อยละ 31.7 ใช้เทคโนโลยีแทนที่แรงงาน ร้อยละ 9.5 ยอดขายลดลง ร้อยละ 8.8 และต้นทุนสูง ร้อยละ 8.1

ตารางที่ 5.61: แสดงค่าร้อยละของทักษะแรงงานที่ต้องการเพื่อรองรับงานในอนาคต

ทักษะแรงงาน	ระดับความต้องการของทักษะแรงงาน				
	1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
Hard Skill/Technical Skill (ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน)					
1) ความรู้พื้นฐานวิชาชีพ	4.1	3.6	31.5	38.1	22.7
2) ภาษาไทย	4.4	6.4	29.1	35.8	24.3
3) ภาษาต่างประเทศ	11.4	14.2	30.6	30.8	13.0
4) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	8.8	9.9	32.6	32.9	15.8
5) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้าน	13.4	14.4	29.3	29.4	13.5

ทักษะแรงงาน	ระดับความต้องการของทักษะแรงงาน				
	1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
Soft Skill (ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง)					
1) การทำงานเป็นทีม	2.0	2.2	19.7	38.9	37.2
2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.5	4.4	27.9	41.2	24.0
3) การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	1.9	2.5	23.1	44.0	28.5
4) การคิดวิเคราะห์	2.6	4.6	26.7	43.3	22.8
5) การบริหารเวลา	2.0	4.6	21.6	41.5	30.3
6) การติดต่อสื่อสาร	1.8	3.2	25.1	41.3	28.6
7) การแก้ไขปัญหา	1.7	2.6	21.9	42.5	31.3

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาตารางที่ 5.61 ผลการสำรวจความต้องการของทักษะแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

Hard Skill/Technical Skill (ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน) สถานประกอบการมีความต้องการทักษะความรู้พื้นฐานวิชาชีพ พบว่า ร้อยละ 38.1 ต้องการมาก รองลงมาคือ ต้องการปานกลาง ร้อยละ 31.5 และต้องการมากที่สุด ร้อยละ 22.7 ความต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาไทย ร้อยละ 35.8 ต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 29.1 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 24.3 ต้องการมากที่สุด ความต้องการทักษะภาษาต่างประเทศ พบว่า ร้อยละ 30.8 ต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 30.6 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 14.2 ต้องการน้อย ความต้องการทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สถานประกอบการ ร้อยละ 32.9 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 32.6 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 15.8 ต้องการมากที่สุด ในส่วนของความต้องการทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงหรือเฉพาะด้าน พบว่า ร้อยละ 29.4 มีต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 29.3 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 14.4 มีความต้องการน้อย

Soft Skill (ทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 38.9 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 37.2 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 19.7 ต้องการเพียงระดับปานกลาง ความต้องการทักษะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร้อยละ 41.2 ต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 27.9 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 24.0 ต้องการมากที่สุด ส่วนความต้องการทักษะการเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ต้องการมาก ร้อยละ 44.0 ระบุ ตามด้วยต้องการมากที่สุด ร้อยละ 28.5 และต้องการปานกลาง ร้อยละ 23.1 ความต้องการทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า จำนวนมากหรือร้อยละ 43.3 มีความต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 26.7 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 22.8 ต้องการมากที่สุด ความต้องการทักษะการบริหารเวลา ร้อยละ 41.5 ต้องการมาก ร้อยละ 30.3 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 21.6 ต้องการปานกลาง ความต้องการทักษะการติดต่อสื่อสาร มีความต้องการมาก ร้อยละ 41.3 รองลงมา ต้องการมากที่สุด ร้อยละ 28.6 และต้องการปานกลาง ร้อยละ 25.1 ในขณะที่ความต้องการทักษะการแก้ไขปัญหา มีสถานประกอบการ ร้อยละ 42.5 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 31.3 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 21.9 ต้องการปานกลาง

ตารางที่ 5.62: แสดงค่าร้อยละของการจัดหาแรงงานของสถานประกอบการ

การจัดหาแรงงาน	เชียงใหม่	กรุงเทพฯ	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	นครราชสีมา	นครศรีธรรมราช	ระยอง	สมุทรปราการ	ร้อยละ
จัดหาเอง	35.0	28.8	15.1	9.6	36.9	0.0	23.5	52.8	29.9
กรมการจัดหางาน	16.9	56.1	45.7	2.0	1.3	93.3	4.5	5.2	34.2
บริษัทจัดหางาน	46.2	12.0	34.9	87.4	58.1	2.0	68.1	35.9	32.6
อื่นๆ	1.9	3.1	4.3	0.9	3.7	4.7	3.9	6.0	3.2
รวม	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาตารางที่ 5.62 สถานประกอบการร้อยละ 34.2 มีการจัดหาแรงงานผ่านกรมการจัดหางาน รองลงมา ร้อยละ 32.6 จัดหาแรงงานจากบริษัทจัดหางาน และร้อยละ 29.9 สถานประกอบการจัดหาแรงงานเอง โดยจ.นครศรีธรรมราชมีการจัดหาแรงงานผ่านกรมการจัดหางานมากที่สุดถึงร้อยละ 93.3 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 56.1 และจ.ฉะเชิงเทรา ร้อยละ 45.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.63: แสดงค่าร้อยละของการจัดหาแรงงานผ่านกรมการจัดหางานแบ่งตามประเภทกิจการและขนาดของสถานประกอบการ

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	ขนาดสถานประกอบการแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง					รวม	ร้อยละหมวดกิจการ
				1-10	11-50	51-100	101-200	>200		
1	การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์	หมวดใหญ่ A	01	0.32	0.02	0.02	0.02	0.02	0.42	0.75
2	ป่าไม้และการทำไม้		02	0.10	0.00	0.02	0.00	0.02	0.15	
3	การประมงและการเพาะเลี้ยงวัตว์น้ำ		03	0.12	0.05	0.00	0.00	0.00	0.17	
4	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	หมวดใหญ่ B	05,07,08,09	0.07	0.05	0.02	0.00	0.02	0.17	0.17
5	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	หมวดใหญ่ C	10	0.90	0.35	0.20	0.15	0.05	1.65	13.89
6	การผลิตเครื่องดื่ม		11	0.52	0.07	0.02	0.00	0.00	0.62	
7	การผลิตสิ่งทอ		13	0.25	0.12	0.07	0.02	0.02	0.50	

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	ขนาดสถานประกอบการแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง					รวม	ร้อยละหมวดกิจการ
				1-10	11-50	51-100	101-200	>200		
8	การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย		14	0.47	0.12	0.02	0.12	0.00	0.75	
9	การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง		15	0.30	0.12	0.02	0.02	0.00	0.47	
10	อัญมณีและเครื่องประดับ		321 32	1.10	0.30	0.00	0.05	0.02	1.47	
11	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์)		16	0.25	0.05	0.02	0.05	0.00	0.37	
12	เฟอร์นิเจอร์		31	0.30	0.22	0.02	0.00	0.00	0.55	
13	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ		17	0.15	0.20	0.02	0.00	0.00	0.37	
14	ปิโตรเลียม		06,19	0.05	0.07	0.00	0.00	0.02	0.15	
15	ปิโตรเคมี		192	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	
16	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี		20	0.57	0.25	0.10	0.05	0.02	1.00	
17	การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง		22	0.10	0.02	0.05	0.07	0.02	0.27	
18	ผลิตภัณฑ์พลาสติก		222	0.47	0.45	0.15	0.12	0.05	1.25	
19	ผลิตภัณฑ์จากแร่อโลหะ		23	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.12	
20	การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์ประดิษฐ์		24,25	0.55	0.25	0.02	0.00	0.02	0.85	
21	เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์		26,27	0.95	0.60	0.07	0.02	0.02	1.67	
22	ยานยนต์และชิ้นส่วน		29,30	1.17	0.22	0.07	0.02	0.22	1.72	
23	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ	หมวดใหญ่ D	35	0.17	0.05	0.07	0.00	0.02	0.32	0.32
24	การจัดหาน้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย	หมวดใหญ่ E	36-39	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.05	0.05
25	ก่อสร้าง	หมวดใหญ่ F	41,42,43	1.92	1.25	0.22	0.10	0.10	3.60	3.60
26	ขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	หมวดใหญ่ G	45	0.15	0.17	0.02	0.00	0.00	0.35	0.87
27	ขายส่ง ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		46	0.05	0.02	0.00	0.00	0.00	0.07	
28	ขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์		47	0.30	0.07	0.02	0.02	0.02	0.45	
29	การขนส่ง	หมวดใหญ่ H	49,50,51,53	1.05	0.82	0.12	0.05	0.07	2.12	2.75
30	คลังสินค้า		52	0.37	0.22	0.02	0.00	0.00	0.62	

ลำดับ	ประเภทกิจการ	หมวด	รหัสกิจการ	ขนาดสถานประกอบการแบ่งตามจำนวนลูกจ้าง					รวม	ร้อยละหมวดกิจการ
				1-10	11-50	51-100	101-200	>200		
31	ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	หมวดใหญ่ I	55,56	1.57	0.85	0.22	0.07	0.00	2.72	2.72
32	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	หมวดใหญ่ J	58-63	0.40	0.12	0.00	0.00	0.00	0.52	0.52
33	การเงิน	หมวดใหญ่ K	64	1.85	0.50	0.07	0.00	0.02	2.45	3.37
34	ประกันภัย		65	0.25	0.10	0.00	0.00	0.00	0.35	
35	กิจกรรมที่ช่วยเสริมกิจกรรมการบริการทางการเงิน		66	0.50	0.02	0.05	0.00	0.00	0.57	
36	อสังหาริมทรัพย์	หมวดใหญ่ L	68	1.30	0.30	0.10	0.07	0.00	1.77	1.77
37	กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ	หมวดใหญ่ M	69-75	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02
38	ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	หมวดใหญ่ N	79	0.67	0.10	0.07	0.00	0.00	0.85	0.85
39	การศึกษา	หมวดใหญ่ P	85	0.80	0.30	0.12	0.05	0.00	1.27	1.27
40	บริการด้านสุขภาพ	หมวดใหญ่ Q	86,87	1.27	0.47	0.00	0.02	0.00	1.77	1.77
41	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	หมวดใหญ่ R	90-93	0.32	0.05	0.00	0.00	0.00	0.37	0.37
42	อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	การผลิตอื่นๆในหมวดใหญ่ C	12, 18, 21, 28, 33	0.15	0.40	0.20	0.10	0.02	0.87	0.87
43	บริการอื่นๆ	การบริการอื่นๆในหมวดใหญ่ O,S,T,U	77, 78, 80-82, 88, 94-99	2.70	1.65	0.22	0.12	0.10	4.80	4.80
44	อื่น ๆ ไม่ระบุ			41.49	13.99	2.02	0.72	1.00	59.23	59.23
รวมทั้งสิ้น				**66.28**	**25.11**	**4.57**	**2.10**	**1.95**	**100**	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

เมื่อพิจารณาตารางที่ 5.63 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-10 คนมีการจัดหาแรงงานผ่านกรมการจัดหางานมาที่สุด ร้อยละ 66.28 รองลงมาขนาด 11-50 คน ร้อยละ 25.11 และเมื่อพิจารณารายกิจการพบว่าร้อยละ 13.89 เป็นสถานประกอบการที่อยู่ในประเภทกิจการการผลิต หรือหมวดใหญ่ C และร้อยละ 4.8 อยู่ในกิจการประเภทการบริการอื่น ๆ

ส่วนเพิ่มเติม มาตรฐานแรงงานไทย

ตารางที่ 5.64: แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่รู้จักมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard : TLS 8001-2010)

ลำดับ	รู้จัก มาตรฐานแรงงานไทย	ร้อยละ
1	รู้จัก	54.0
2	ไม่รู้จัก	46.0
	รวม	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากการพิจารณาตารางที่ 5.64 สอบถามถึงการรู้จักหรือรับรู้ มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard: TLS 8001-2010) พบว่า ส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งหรือร้อยละ 54 รู้จัก ในขณะที่ ร้อยละ 46 ไม่รู้จัก

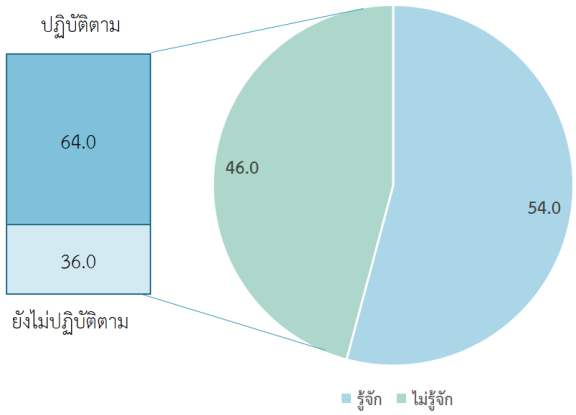
ตารางที่ 5.65: แสดงค่าร้อยละของสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard: TLS 8001-2010)

ลำดับ	สถานประกอบการได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย	ร้อยละ
1	ปฏิบัติตาม	64.0
2	ไม่ปฏิบัติตาม	36.0
	รวม	**100**

ที่มา: ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

จากตารางที่ 5.65 แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 64 ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai Labor-Standard: TLS 8001-2010) ในขณะที่ร้อยละ 36 ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือแสดงดังภาพที่ 5.25

ภาพที่ 5.25: แสดงค่าร้อยละในการรับรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยของสถานประกอบการ



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

5.2.1 สรุปภาพรวมการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

สรุปภาพรวมผลการสำรวจข้อมูลภาคสนามในส่วนของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ 8 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง 12,740 ตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน และส่วนเพิ่มเติม คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน
- ส่วนที่ 5 สำรวจความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต
- ส่วนเพิ่มเติม มาตรฐานแรงงานไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 35.6 ระบุตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ รองลงมาหรือร้อยละ 27.2 ระบุตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล และร้อยละ 37.2 เป็นตำแหน่งอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นต้น

สำหรับสถานประกอบการที่อยู่ใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ร้อยละ 19.7 เป็นอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมขนส่งและการบิน รองลงมาหรือร้อยละ 18 เป็นอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และร้อยละ 13 อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ร้อยละ 12.4 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ร้อยละ 9.3 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ร้อยละ 7.1 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ร้อยละ 6.6 อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา ร้อยละ 5.7 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ร้อยละ 4.1 อุตสาหกรรมดิจิทัล ร้อยละ 4.0 ซึ่งอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศต่างมีเพียงร้อยละ 0.1

หากพิจารณารายจังหวัด พบว่า จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดนครศรีธรรมราชมีสถานประกอบการผู้ตอบแบบสอบถามในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารสูงสุด จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพมากที่สุด จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดนครราชสีมาในอุตสาหกรรมขนส่งและการบิน

เมื่อจำแนกแรงงานตามขนาดของสถานประกอบการ โดยภาพรวมพบว่าแรงงานร้อยละ 29.5 อยู่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่แรงงานมากกว่า 200 คน ตามด้วยร้อยละ 27.1 อยู่ในสถานประกอบการขนาด 11-50 คน ร้อยละ 17.3 ในสถานประกอบการขนาด 51-100 คน ร้อยละ 14.7 อยู่ในสถานประกอบการขนาด 101-200 และร้อยละ 11.3 ในสถานประกอบการขนาดเล็กเพียง 1-10 คน ซึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กรุงเทพฯ และนครศรีธรรมราชมีแรงงานอยู่ในกิจการขนาด 11-50 คนสูงสุด ในขณะที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ชลบุรี นครราชสีมา และระยองมีแรงงานอยู่ในกิจการขนาดมากกว่า 200 คนมากสุด ส่วนจังหวัดสมุทรปราการมีแรงงานในกิจการขนาด 51-100 คน สูงสุด

เมื่อถามถึงอายุเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมดแบ่งตามขนาด บริษัท/สถานประกอบการ พบว่าในทุกจังหวัดอายุเฉลี่ยของพนักงานรวม 8 จังหวัด อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.3 และร้อยละ 26.7 อยู่ในช่วงอายุ 35-44 ปี ร้อยละ 6.5 อยู่ในช่วงอายุ 45-54 ปี ร้อยละ 4.0 อยู่ในช่วงอายุ 16-24 ปี และร้อยละ 1.5 อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 55 ปี โดยที่พนักงานมีอายุเฉลี่ยต่ำสุด 18 ปี และเฉลี่ยสูงสุด 59 ปี

อย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงการได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.9) ไม่รู้จักหน่วยงาน BOI มีเพียงร้อยละ 1.4 ที่ได้รับการส่งเสริมและเพียงร้อยละ 0.2 ที่เคยได้รับการส่งเสริม โดยสถานประกอบการเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46.5) ไม่ได้รับการส่งเสริมจาก BOI โดยจังหวัดนครศรีธรรมราชมีสัดส่วนการไม่รู้จักสูงสุด ในขณะที่นครราชสีมามีสัดส่วนไม่ได้รับการส่งเสริมสูงสุด ระยองมีสัดส่วนการได้รับการส่งเสริมมากที่สุด และสมุทรปราการเคยไม่รับการส่งเสริมสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลการรับรองมาตรฐานของสถานประกอบการ ร้อยละ 92.1 ไม่มีการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์ มีสถานประกอบการเพียง ร้อยละ 4.1 ที่มีการรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ร้อยละ 1.1 มีอุตสาหกรรมสีเขียว ร้อยละ 0.7 มีมาตรฐาน มอก.9999 ร้อยละ 0.6 ระบุ มี Thailand Trust Mark ร้อยละ 0.4 มีการรับรอง Eco-Labeling (ฉลากสิ่งแวดล้อม)/ Eco-Design การออกแบบเชิงนิเวศเศรษฐกิจ ร้อยละ 0.1 มี SA 8000 (Social Accountability) และร้อยละ 0.8 มีมาตรฐานอื่น ๆ เช่น GMP, HACCP, Halal, OHSAS18001 เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ

เมื่อสอบถามถึงการรู้จัก/รับรู้งานที่มีคุณค่า (Decent Work) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่หรือร้อยละ 68.3 รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ในขณะที่ร้อยละ 31.7 ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งจังหวัดที่รู้จักมากที่สุดคือระยอง ซึ่งสถานประกอบการร้อยละ 77.3 รู้จัก และจังหวัดที่ไม่รู้จักมากที่สุดคือนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 60.1 และที่น่าสนใจ พบว่า เมื่อถามถึงนิยามของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) พบว่า ร้อยละ 47.9 นิยามงานที่มีคุณค่าว่าเป็นโอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในขณะที่ร้อยละ 28.6 นิยามว่าเป็นงานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และร้อยละ 23.5 นิยามว่าเป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ

ในขณะที่ ถามถึงว่ารู้จักงานสีเขียว (Green Job) พบว่า ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 58.8 ไม่รู้จักงานสีเขียว (Green Job) และร้อยละ 41.2 ไม่รู้จักงานสีเขียว ซึ่งส่วนมากหรือร้อยละ 40.3 คิดว่าหมายถึง งานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่

ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และร้อยละ 35.6 คิดว่างานสีเขียวคืองานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา

เมื่อถามเกี่ยวกับกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้นเป็นงานอย่างไร พบว่า ส่วนมากหรือร้อยละ 20 คิดว่ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก รองลงมาหรือร้อยละ 14.5 คิดว่ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และร้อยละ 11.5 คิดว่าเป็นกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสารผ่านสื่อโซเชียล) เป็นต้น

อาชีพ/ตำแหน่งงานในอนาคตที่สอดคล้องและเป็นที่ต้องการของกิจการของท่าน โดยแบ่งตามกลุ่มงาน พบว่า ร้อยละ 30.4 ต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือ ร้อยละ 25.4 ต้องการตำแหน่งงานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 24.5 ต้องการตำแหน่งงานด้านการบริการ การขาย การตลาด และร้อยละ 19.7 ตำแหน่งงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ (เทคโนโลยี นวัตกรรม การแพทย์ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริษัท/สถานประกอบการ

บริษัท/สถานประกอบการมีจำนวนพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตพบว่า ในภาพรวมมีแรงงานสัดส่วนร้อยละ 74.7 ของพนักงานทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่งงานที่มีคุณค่า ร้อยละ 21.7 อยู่ในงานสีเขียวและร้อยละ 16.7 อยู่ในตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต เมื่อจำแนกตามจังหวัด กรุงเทพฯมีสัดส่วนของงานที่มีคุณค่าสูงสุด ในขณะที่ระยองมีงานสีเขียวและงานในอนาคตมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน

สำหรับปัญหาด้านแรงงานในปัจจุบัน พบว่าร้อยละ 10 พบปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะ รองลงมาหรือร้อยละ 9.7 ปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และร้อยละ 8.9 ปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ในขณะที่ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 65.7 ไม่พบปัญหาหาด้านแรงงาน

ส่วนที่ 5 ความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต

เมื่อสอบถามถึงความต้องการแรงงานเพื่อรองรับงานในอนาคต พบว่า ในทุกจังหวัดเป้าหมายต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือมากที่สุด โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 62.7 งานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน ร้อยละ 14.5 งานด้านการบริการ การขาย การตลาด ร้อยละ 13.4 และงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ ร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

เมื่อถามถึงบริษัท/สถานประกอบการที่มีความต้องการให้แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันมีแนวโน้มจะเพิ่มแรงงาน เนื่องจากสาเหตุการขาดแคลนแรงงานเป็นปัจจัยสูงสุด ร้อยละ 42.2 รองลงมาเนื่องมาจากการขยายธุรกิจ ร้อยละ 31.8 มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 11.0 ลูกค้าเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 9.2 ตำแหน่งว่างและต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างละร้อยละ 2.9 โดยต้องการให้แรงงานที่มีอยู่เพิ่มทักษะหรือปรับเปลี่ยนทักษะเพื่อรองรับงานในอนาคต โดยสถานประกอบการร้อยละ 33.8 ต้องการเพิ่มทักษะ (Upskill) และร้อยละ 31.3 ต้องการเปลี่ยนทักษะ (Reskill) แก่แรงงานในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ การตลาดดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ตามลำดับ รวมทั้งด้านอื่นๆ เช่น งานบริการ งานขาย การเจรจาต่อรอง เป็นต้น และเมื่อถามถึงสาเหตุที่สถานประกอบการมีแนวโน้มจะลดแรงงาน เนื่องมาจากปริมาณงานลดลงเป็นปัจจัยสูงสุด ร้อยละ 41.9 ตามด้วย เศรษฐกิจไม่ดี ร้อยละ 31.7 ใช้เทคโนโลยีแทนที่แรงงาน ร้อยละ 9.5 ยอดขายลดลง ร้อยละ 8.8 และต้นทุนสูง ร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านความพร้อมของแรงงานในภาพรวมบริษัท/สถานประกอบการ พบว่า ด้าน Hard Skill/Technical Skill หรือทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน สถานประกอบการมีความต้องการทักษะความรู้พื้นฐานวิชาชีพ พบว่า ร้อยละ 38.1 ต้องการมาก รองลงมาคือ ต้องการปานกลาง ร้อยละ 31.5 และต้องการมากที่สุด ร้อยละ 22.7 ความต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาไทย ร้อยละ 35.8 ต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 29.1 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 24.3 ต้องการมากที่สุด ความต้องการทักษะภาษาต่างประเทศ พบว่า ร้อยละ 30.8 ต้องการมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 30.6 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 14.2 ต้องการน้อย ความต้องการทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สถานประกอบการร้อยละ 32.9 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 32.6 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 15.8 ต้องการมากที่สุด ในส่วนของความต้องการทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูงหรือเฉพาะด้าน พบว่า ร้อยละ 29.4 มีต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 29.3 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 14.4 มีความต้องการน้อย

ส่วนด้าน Soft Skill หรือทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า ร้อยละ 38.9 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 37.2 ที่ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 19.7 ต้องการเพียงระดับปานกลาง ความต้องการทักษะการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสถานประกอบการเกือบครึ่งหรือร้อยละ 41.2 ที่มีต้องการมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 27.9 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 24.0 ต้องการมากที่สุด ส่วนความต้องการทักษะการเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ต้องการมาก ร้อยละ 44.0 ระบุ ตามด้วยต้องการมากที่สุด ร้อยละ 28.5 และต้องการปานกลาง ร้อยละ 23.1 ความต้องการทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า จำนวนมากหรือร้อยละ 43.3 มีความต้องการมาก รองลงมาร้อยละ 26.7 ต้องการปานกลาง และร้อยละ 22.8 ต้องการมากที่สุด ความต้องการทักษะการบริหารเวลา ร้อยละ 41.5 ต้องการมาก ร้อยละ 30.3 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 21.6 ต้องการปานกลาง ความต้องการทักษะการติดต่อสื่อสาร มีความต้องการมาก หรือร้อยละ 41.3 รองลงมาต้องการมากที่สุด ร้อยละ 28.6 และต้องการปานกลาง ร้อยละ 25.1 ในขณะที่ความต้องการทักษะการแก้ไขปัญหา มีสถานประกอบการจำนวนมากหรือร้อยละ 42.5 ต้องการมาก ตามด้วยร้อยละ 31.3 ต้องการมากที่สุด และร้อยละ 21.9 มีความต้องการปานกลาง

ส่วนเพิ่มเติม มาตรฐานแรงงานไทย

บริษัท/สถานประกอบการส่วนใหญ่หรือร้อยละ 54 รู้จักมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท. 8001-2553 (Thai. Labor-Standard: TLS 8001-2010) และร้อยละ 46 ไม่รู้จัก ใขณะที่ ร้อยละ 64 ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย และร้อยละ 36 ยังไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

5.2.2 อภิปรายผลการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

1) ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

- ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเจ้าของกิจการ รองลงมา คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/บุคคล และเป็นตำแหน่งอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ
- บริษัท/สถานประกอบการอยู่ในอุตสาหกรรมขนส่งและการบิน รองลงมา คืออุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- จำนวนพนักงานทั้งหมดอยู่ที่ประมาณ 295,648 คน
    I. พนักงานประจำ ได้แก่ งานด้านบริหาร งานด้านสำนักงาน งานด้านการผลิต งานด้านการบริการ และงานด้านอื่น ๆ มีพนักงานทั้งชาวไทยและชาวต่างด้าว เพศชายมากกว่าเพศหญิง
    II. พนักงานชั่วคราว ได้แก่ งานด้านบริการ งานด้านสำนักงาน และงานด้านการผลิต มีพนักงานชาวไทยเพศชายมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่ งานด้านบริหาร งานด้านการผลิต และงานด้านอื่น มีพนักงานชาวต่างด้าวเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
- อายุเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมดส่วนใหญ่ จะมีอายุเฉลี่ยประมาณ 25-34 ปี
- การได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI พบว่า ส่วนใหญ่ไม่รู้จักการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI และไม่มีการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม/ตราสัญลักษณ์การรับรอง

2) การตระหนักและรับรู้ของบริษัท/สถานประกอบการ เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต สามารถสรุปได้ดังนี้

- **งานที่มีคุณค่า (Decent Work)** ส่วนใหญ่รู้จักงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งเข้าใจความหมายคำนิยาม ***งานที่มีคุณค่า คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ*** ซึ่งเป็นนิยามตาม ILO หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า

- งานสีเขียว (Green Job) ส่วนใหญ่ไม่รู้จักงานสีเขียว ซึ่งเข้าใจคำนิยามของงานสีเขียว คือ ***งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม*** ซึ่งทั้ง 2 นิยามนี้ล้วนเป็นนิยามของงานสีเขียว (Green Job) ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานสีเขียวและได้ให้คำจำกัดความไว้อย่างครอบคลุม
- **งานในอนาคต (Future of Work)** กลุ่มงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นของประเทศ มีแนวโน้มเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก รองลงมาคือ งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล) เป็นต้น

3) **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน** พบปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญเฉพาะ รองลงมาคือ ปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และปัญหาแรงงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

4) **อาชีพ/ตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับงานในอนาคต** สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต/ช่างฝีมือมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการ พนักงานประจำสำนักงาน งานด้านการบริการ การขาย การตลาด และงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วิชาชีพเฉพาะ ตามลำดับ

5) **สาเหตุการเพิ่ม/ลดแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการ** สถานประกอบการต้องการเพิ่มแรงงานเนื่องจากสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน อันเป็นผลมาจากการขยายธุรกิจ มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และตำแหน่งงานว่าง และสาเหตุที่สถานประกอบการมีแนวโน้มจะลดแรงงานเนื่องมาจากปริมาณงานลดลงเป็นปัจจัยสูงสุด เศรษฐกิจไม่ดี การใช้เทคโนโลยีแทนที่แรงงาน ยอดขายลดลง และต้นทุนสูง ตามลำดับ

6) **การเพิ่มทักษะหรือการปรับเปลี่ยนทักษะ** สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้แรงงานที่มีอยู่ปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ การตลาดดิจิทัล ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานกับข้อมูลขนาดใหญ่ ตามลำดับ รวมทั้งด้านอื่น ๆ เช่น งานบริการ งานขาย การเจรจาต่อรอง เป็นต้น

7) **ความพร้อมของแรงงานในบริษัท/สถานประกอบการ** ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน และทักษะด้านอารมณ์มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

- ทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานมีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพร้อมในทักษะด้านความรู้พื้นฐานวิชาชีพและภาษาไทยอยู่ในระดับมาก แต่ภาษาต่างประเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง
- ทักษะด้านอารมณ์ ความอยู่ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง ประชาชนส่วนใหญ่มีความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพร้อมใน การทำงานเป็นทีม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเรียนรู้/การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ การคิดวิเคราะห์ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา

5.2.3 ข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการ

1) **การรับรู้และตระหนักถึงงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของสถานประกอบการ** ส่วนใหญ่รู้จักงานที่มีคุณค่า แต่ยังไม่รู้จักงานสีเขียว และคิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานสีเขียว หากมีการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้ จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงนิยามของคำว่างานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมไปถึงการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานครบถ้วน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

2) **ความพร้อมด้านทักษะแรงงานในบริษัท/สถานประกอบการ** ควรมีหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษา หรือสถานประกอบการ จัดอบรมให้ความรู้ หรือมีการเปิดสอนเพิ่มทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านให้มากขึ้นและพนักงานสามารถเข้าถึงได้ ทำให้สามารถเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความชำนาญ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต

3) **การส่งเสริมการเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะของแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน** สถานประกอบการควรส่งเสริมการเพิ่มทักษะ (Upskill) และเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นการเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติมในความเชี่ยวชาญเดิม และเป็นการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสารถในการปรับตัว และเพิ่มคุณค่าของพนักงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อรองรับงานในอนาคต

บทที่ 6
การคาดการณ์แนวโน้มความต้องการ และกำลังแรงงานในเขตพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด

บทที่ 6
การคาดการณ์แนวโน้มความต้องการและ กำลังแรงงานในเขตพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด

การคาดการณ์แนวโน้มความต้องการและกำลังแรงงานในเขตพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด โดยการคาดการณ์ประมาณการจำนวนผู้ประกันตนรายจังหวัด (พ.ศ. 2563 – 2565) จากข้อมูลจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม[1] พบว่า มีฐานข้อมูลรายจังหวัดเป้าหมายที่คณะวิจัยได้ทำการศึกษาเป็นข้อมูลอนุกรมเวลาย้อนหลังกลับไปจนถึงปี พ.ศ. 2553 ซึ่งเพียงพอสำหรับการใช้การพยากรณ์โดยวิธี Moving Average Autoregressive อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2563 ได้เกิดภาวะวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) ทำให้การคาดการณ์แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีเป็นไปตามแนวโน้มปกติ (Normal Trend) และกรณีเกิดเหตุการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) เพื่อเปรียบเทียบค่าเสียโอกาส ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจ้างงานและผู้ประกันตน

ตารางที่ 6.1: ฐานข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมทั้งหมดต่อสถานประกอบการ

จังหวัด	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	Average (2560–2562)
เชียงใหม่	16.6	18.3	26.0	20.4	22.1	22.2	22.7	23.1	24.0	23.8	23.6
กรุงเทพมหานคร	23.5	24.2	29.3	27.0	29.0	29.1	29.3	29.8	31.0	31.5	30.8
ฉะเชิงเทรา	50.3	52.7	62.2	56.8	59.2	59.0	58.3	59.0	54.1	54.1	55.7
ชลบุรี	35.3	36.4	42.3	39.2	39.7	38.7	38.0	37.5	38.1	37.8	37.8
นครราชสีมา	29.4	32.6	42.6	37.1	39.0	38.6	39.3	39.5	40.8	40.3	40.2
นครศรีธรรมราช	16.4	19.7	34.2	25.4	31.0	29.2	29.1	30.1	32.6	32.8	31.8
ระยอง	46.5	47.0	55.4	52.1	53.8	53.0	53.0	52.2	53.4	53.9	53.2
สมุทรปราการ	37.1	36.5	42.7	38.2	38.7	38.0	37.8	38.4	39.4	38.5	38.8
รวม	**26.5**	**27.4**	**33.5**	**30.5**	**32.2**	**32.1**	**32.3**	**32.7**	**33.8**	**34.0**	**33.5**

จังหวัดฉะเชิงเทรามีจำนวนผู้ประกันตนเฉลี่ย 55.7 คนต่อสถานประกอบการในระบบประกันสังคม ซึ่งจากโครงสร้างเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยโรงงานผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่ โดยแนวโน้มจำนวนผู้ประกันตนเฉลี่ยต่อสถานประกอบการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตรกรรมและบริการกิจการขนาดย่อมและรายย่อย จึงทำให้สัดส่วนผู้ประกันตนต่อกิจการอยู่ในระดับต่ำ แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

1) **คาดการณ์แนวโน้มปกติ (Trend)** การเติบโตของเศรษฐกิจจังหวัด การเติบโตเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในแนวโน้มการเติบโตตามแนวโน้มเดิม เสถียรภาพทางเศรษฐกิจทั้งด้านราคาและการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ โดยผลการคาดการณ์บนฐานของจำนวนสถานประกอบการที่เปลี่ยนแปลง รวมกับผลของแนวโน้มหลักซึ่งขจัดผลของวัฏจักรและฤดูกาลแล้วเป็นดังนี้

[1] ที่มา: http://www.sso.go.th/

ตารางที่ 6.2: คาดการณ์จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid–19

จังหวัด	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563F	2564F	2565F	เฉลี่ย 2563–2565	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย 2563–2565 เทียบกับปี 2562
เชียงใหม่	13,232	13,530	13,634	13,972	14,458	14,876	15,034	15,458	16,381	16,988	17,425	18,317	19,805	18,516	1,528
%yoy		2.25	0.77	2.48	3.48	2.89	1.06	2.82	5.97	3.71	2.57	5.12	8.12	5.27	
กรุงเทพมหานคร	139,723	141,793	142,686	144,025	144,943	146,386	147,553	149,165	152,827	155,426	158,598	164,924	180,723	168,082	12,656
%yoy		1.48	0.63	0.94	0.64	1.00	0.80	1.09	2.45	1.70	2.04	3.99	9.58	5.20	
ฉะเชิงเทรา	3,697	3,828	3,991	4,113	4,185	4,271	4,301	4,406	5,241	5,397	5,561	5,949	6,602	6,037	640
%yoy		3.54	4.26	3.06	1.75	2.05	0.70	2.44	18.95	2.98	3.04	6.97	10.99	7.00	
ชลบุรี	16,046	16,767	17,517	18,379	19,220	19,918	20,606	21,676	23,394	24,378	25,327	27,244	30,313	27,628	3,250
%yoy		4.49	4.47	4.92	4.58	3.63	3.45	5.19	7.93	4.21	3.89	7.57	11.26	7.58	
นครราชสีมา	7,867	7,913	7,984	8,066	8,134	8,293	8,465	8,841	9,220	9,361	9,526	9,856	10,507	9,963	602
%yoy		0.58	0.90	1.03	0.84	1.95	2.07	4.44	4.29	1.53	1.77	3.46	6.60	3.94	
นครศรีธรรมราช	3,594	3,736	3,782	3,902	3,982	4,015	4,112	4,135	4,212	4,412	4,426	4,583	4,774	4,594	182
%yoy		3.95	1.23	3.17	2.05	0.83	2.42	0.56	1.86	4.75	0.31	3.56	4.17	2.68	
ระยอง	6,837	7,117	7,415	7,725	8,047	8,298	8,427	8,767	9,211	9,590	9,778	10,376	11,194	10,449	859
%yoy		4.10	4.19	4.18	4.17	3.12	1.55	4.03	5.06	4.11	1.96	6.11	7.88	5.32	
สมุทรปราการ	19,594	20,145	20,657	21,214	21,822	22,259	22,554	23,084	24,548	25,342	25,915	27,198	29,265	27,460	2,118
%yoy		2.81	2.54	2.70	2.87	2.00	1.33	2.35	6.34	3.23	2.26	4.95	7.60	4.94	
รวมทั้งหมด	210,590	214,829	217,666	221,396	224,791	228,316	231,052	235,532	245,034	250,894	259,119	271,011	295,749	275,293	24,399
%yoy		2.01	1.32	1.71	1.53	1.57	1.20	1.94	4.03	2.39	3.28	4.59	9.13	5.67	

ตามนโยบายภาครัฐที่พยายามผลักดันให้เกิดแรงงานในระบบเพิ่มขึ้น การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการช่วยให้จำนวนสถานประกอบการขนาดย่อมและรายย่อย (Micro and Small Enterprise) มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยคาดว่าค่าเฉลี่ยของการเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการทั้งหมด 8 จังหวัดที่ทำการศึกษาจะขยายตัวเพิ่มขึ้นได้ในอัตราร้อยละ 5.67 ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 ก่อนเกิดเหตุการณ์ระบาดใหญ่ (Pandemic) ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2565 จะมีจำนวนสถานประกอบการรวม 8 จังหวัดเพิ่มขึ้นประมาณ 24,399 ราย เทียบกับสิ้นปี พ.ศ. 2562 โดยประมาณ 12,656 ราย หรือร้อยละ 50 เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6.3: คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19

จังหวัด	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563F	2564F	2565F	เฉลี่ย 2563-2565	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย 2563-2565 เทียบกับปี 2562
เชียงใหม่	219,543	248,102	353,814	284,805	319,148	330,322	341,730	356,463	393,475	404,084	419,288	445,833	486,183	450,435	46,351
%yoy		13.01	42.61	-19.50	12.06	3.50	3.45	4.31	10.38	2.70	3.76	6.33	9.05	6.38	
กรุงเทพมหานคร	3,277,008	3,426,940	4,176,010	3,892,157	4,196,232	4,260,370	4,325,219	4,450,871	4,730,071	4,901,195	5,032,396	5,299,157	5,687,231	5,339,595	438,400
%yoy		4.58	21.86	-6.80	7.81	1.53	1.52	2.91	6.27	3.62	2.68	5.30	7.32	5.10	
ฉะเชิงเทรา	186,010	201,844	248,410	233,704	247,783	252,140	250,853	259,936	283,411	292,022	300,234	314,990	339,578	318,267	26,245
%yoy		8.51	23.07	-5.92	6.02	1.76	-0.51	3.62	9.03	3.04	2.81	4.91	7.81	5.18	
ชลบุรี	566,790	610,402	740,792	720,175	763,385	771,650	783,555	813,188	891,576	921,151	950,320	1,012,965	1,105,090	1,022,792	101,641
%yoy		7.69	21.36	-2.78	6.00	1.08	1.54	3.78	9.64	3.32	3.17	6.59	9.09	6.28	
นครราชสีมา	231,166	257,687	339,762	299,412	317,305	320,052	333,096	349,275	376,586	377,304	394,793	421,880	454,598	423,757	46,453
%yoy		11.47	31.85	-11.88	5.98	0.87	4.08	4.86	7.82	0.19	4.64	6.86	7.76	6.42	
นครศรีธรรมราช	58,939	73,551	129,528	98,951	123,475	117,038	119,852	124,427	137,115	144,613	151,922	161,634	173,023	162,193	17,580
%yoy		24.79	76.11	-23.61	24.78	-5.21	2.40	3.82	10.20	5.47	5.05	6.39	7.05	6.16	
ระยอง	317,749	334,495	410,849	402,591	432,854	439,919	447,023	457,364	492,266	517,105	532,941	568,869	617,384	573,065	55,960
%yoy		5.27	22.83	-2.01	7.52	1.63	1.61	2.31	7.63	5.05	3.06	6.74	8.53	6.11	
สมุทรปราการ	726,887	736,279	881,894	811,326	844,831	846,858	852,662	887,087	967,087	975,945	981,442	1,027,525	1,089,647	1,032,871	56,926
%yoy		1.29	19.78	-8.00	4.13	0.24	0.69	4.04	9.02	0.92	0.56	4.70	6.05	3.77	
รวมทั้งหมด	5,584,092	5,889,300	7,281,059	6,743,121	7,245,013	7,338,349	7,453,990	7,698,611	8,271,587	8,533,419	8,763,336	9,252,853	9,952,733	9,322,974	789,555
%yoy		5.47	23.63	-7.39	7.44	1.29	1.58	3.28	7.44	3.17	2.69	5.59	7.56	5.28	

ด้านจำนวนผู้ประกันตนคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.28 ต่อปีในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 ทำให้มีผู้ประกันตนรวม 8 จังหวัดประมาณ 9.9 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2565 หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยจากสิ้นปี พ.ศ. 2562 ประมาณ 789,555 คน ซึ่งการเพิ่มขึ้นส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นในอัตราสูงกว่าจำนวนผู้ประกันตน แสดงให้เห็นถึงจำนวนแรงงานหรือผู้ประกันตนในระบบมีแนวโน้มลดลงในอนาคต

2) **คาดการณ์แนวโน้มที่มีเหตุการณ์ผิดปกติ (Irregular)** ในทางลบ โดยพิจารณาย้อนหลังเหตุการณ์ผิดปกติในทางลบที่เคยเกิดขึ้นในอดีต โดยผู้วิจัยประเมินสถานการณ์ผิดปกติในกรณีแล้วร้ายแรงที่สุด (Worst Case) เป็น 2 เท่าของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งเมื่อรวมกับผลของปัจจัยอื่น ๆ ตามกรณีแรกแล้ว ได้ผลเป็นดังนี้

ตารางที่ 6.4: จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีหลังเกิดเหตุการณ์ Covid–19

จังหวัด	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563F	2564F	2565F	เฉลี่ย 2563–2565	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย 2563–2565 เทียบกับปี 2562
เชียงใหม่	13,232	13,530	13,634	13,972	14,458	14,876	15,034	15,458	16,381	16,988	17,055	17,928	19,384	18,122	1,134
%yoy		2.25	0.77	2.48	3.48	2.89	1.06	2.82	5.97	3.71	0.39	5.12	8.12	4.55	
กรุงเทพมหานคร	139,723	141,793	142,686	144,025	144,943	146,386	147,553	149,165	152,827	155,426	156,069	162,294	177,842	165,402	9,976
%yoy		1.48	0.63	0.94	0.64	1.00	0.80	1.09	2.45	1.70	0.41	3.99	9.58	4.66	
ฉะเชิงเทรา	3,697	3,828	3,991	4,113	4,185	4,271	4,301	4,406	5,241	5,397	5,483	5,865	6,510	5,953	556
%yoy		3.54	4.26	3.06	1.75	2.05	0.70	2.44	18.95	2.98	1.59	6.97	10.99	6.52	
ชลบุรี	16,046	16,767	17,517	18,379	19,220	19,918	20,606	21,676	23,394	24,378	23,577	25,362	28,219	25,719	1,341
%yoy		4.49	4.47	4.92	4.58	3.63	3.45	5.19	7.93	4.21	-3.29	7.57	11.26	5.18	
นครราชสีมา	7,867	7,913	7,984	8,066	8,134	8,293	8,465	8,841	9,220	9,361	9,235	9,555	10,185	9,658	297
%yoy		0.58	0.90	1.03	0.84	1.95	2.07	4.44	4.29	1.53	-1.35	3.46	6.60	2.90	
นครศรีธรรมราช	3,594	3,736	3,782	3,902	3,982	4,015	4,112	4,135	4,212	4,412	4,376	4,532	4,721	4,543	131
%yoy		3.95	1.23	3.17	2.05	0.83	2.42	0.56	1.86	4.75	-0.81	3.56	4.17	2.30	
ระยอง	6,837	7,117	7,415	7,725	8,047	8,298	8,427	8,767	9,211	9,590	9,474	10,053	10,846	10,124	534
%yoy		4.10	4.19	4.18	4.17	3.12	1.55	4.03	5.06	4.11	-1.21	6.11	7.88	4.26	
สมุทรปราการ	19,594	20,145	20,657	21,214	21,822	22,259	22,554	23,084	24,548	25,342	25,228	26,477	28,490	26,732	1,390
%yoy		2.81	2.54	2.70	2.87	2.00	1.33	2.35	6.34	3.23	-0.45	4.95	7.60	4.03	
รวมทั้งหมด	210,590	214,829	217,666	221,396	224,791	228,316	231,052	235,532	245,034	250,894	252,909	264,516	288,660	268,695	17,801
%yoy		2.01	1.32	1.71	1.53	1.57	1.20	1.94	4.03	2.39	0.80	4.59	9.13	4.84	

การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) ระบาดใหญ่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจประเทศไทยและทั่วโลกอย่างรุนแรงในปี พ.ศ. 2563 ทำให้แนวโน้มเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน จำนวนสถานประกอบการ และผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยคาดว่าใน 8 จังหวัด จำนวนสถานประกอบการเฉลี่ยจนถึงปี พ.ศ. 2565 จะเพิ่มขึ้นเพียง 17,801 แห่งเท่านั้น ซึ่งเป็นระดับที่ต่ำสุดในรอบหลายปี

ตารางที่ 6.5: คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีหลังเกิดเหตุการณ์ Covid–19

จังหวัด	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563F	2564F	2565F	เฉลี่ย 2563–2565	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ย 2563–2565 เทียบกับปี 2562
เชียงใหม่	219,543	248,102	353,814	284,805	319,148	330,322	341,730	356,463	393,475	404,084	399,068	419,505	453,584	424,052	19,968
%yoy		13.01	42.61	-19.50	12.06	3.50	3.45	4.31	10.38	2.70	-1.24	5.12	8.12	4.00	
กรุงเทพมหานคร	3,277,008	3,426,940	4,176,010	3,892,157	4,196,232	4,260,370	4,325,219	4,450,871	4,730,071	4,901,195	4,745,907	4,935,205	5,407,997	5,029,703	128,508
%yoy		4.58	21.86	-6.80	7.81	1.53	1.52	2.91	6.27	3.62	-3.17	3.99	9.58	3.47	
ฉะเชิงเทรา	186,010	201,844	248,410	233,704	247,783	252,140	250,853	259,936	283,411	292,022	309,110	330,661	366,990	335,587	43,565
%yoy		8.51	23.07	-5.92	6.02	1.76	-0.51	3.62	9.03	3.04	5.85	6.97	10.99	7.94	
ชลบุรี	566,790	610,402	740,792	720,175	763,385	771,650	783,555	813,188	891,576	921,151	892,616	960,191	1,068,351	973,719	52,568
%yoy		7.69	21.36	-2.78	6.00	1.08	1.54	3.78	9.64	3.32	-3.10	7.57	11.26	5.25	
นครราชสีมา	231,166	257,687	339,762	299,412	317,305	320,052	333,096	349,275	376,586	377,304	369,414	382,201	407,423	386,346	9,042
%yoy		11.47	31.85	-11.88	5.98	0.87	4.08	4.86	7.82	0.19	-2.09	3.46	6.60	2.66	
นครศรีธรรมราช	58,939	73,551	129,528	98,951	123,475	117,038	119,852	124,427	137,115	144,613	136,280	141,133	147,014	141,475	-3,138
%yoy		24.79	76.11	-23.61	24.78	-5.21	2.40	3.82	10.20	5.47	-5.76	3.56	4.17	0.66	
ระยอง	317,749	334,495	410,849	402,591	432,854	439,919	447,023	457,364	492,266	517,105	503,506	534,265	576,384	538,052	20,947
%yoy		5.27	22.83	-2.01	7.52	1.63	1.61	2.31	7.63	5.05	-2.63	6.11	7.88	3.79	
สมุทรปราการ	726,887	736,279	881,894	811,326	844,831	846,858	852,662	887,087	967,087	975,945	972,184	1,020,307	1,097,858	1,030,116	54,171
%yoy		1.29	19.78	-8.00	4.13	0.24	0.69	4.04	9.02	0.92	-0.39	4.95	7.60	4.06	
รวมทั้งหมด	5,584,092	5,889,300	7,281,059	6,743,121	7,245,013	7,338,349	7,453,990	7,698,611	8,271,587	8,533,419	8,391,263	8,776,369	9,577,471	8,915,035	381,616
%yoy		5.47	23.63	-7.39	7.44	1.29	1.58	3.28	7.44	3.17	-1.67	4.59	9.13	4.02	

ผลกระทบต่อจำนวนการจ้างงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2565 จะมีผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 4.02 ต่อปี หรือจำนวน 381,616 ราย เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 โดยจังหวัดนครศรีธรรมราชได้รับผลกระทบจนกระทั่งคาดว่าจำนวนผู้ประกันตนในปี พ.ศ. 2565 จะต่ำกว่าสิ้นปี พ.ศ. 2562 เป็นจำนวน 3,138 คน

จะเห็นได้ว่า การเปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ก่อน/หลัง Covid–19) จำนวนผู้ประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมในปี พ.ศ. 2563 – 2565 เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยในแต่ละจังหวัด เทียบกับปี พ.ศ. 2562 จะทำให้สามารถประเมินผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 6.6: ตารางผลกระทบจาก Covid–19 ต่อจำนวนผู้ประกอบการและผู้ประกันตน ในปี พ.ศ. 2563 – 2665

จังหวัด	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยปี 2563–2565 เมื่อเทียบกับปี 2562	
	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนผู้ประกันตน (ราย)
เชียงใหม่	-393	-26,382
ก่อน Covid-19	1,528	46,351
หลัง Covid-19	1,134	19,968
กรุงเทพมหานคร	-2,680	-309,891
ก่อน Covid-19	12,656	438,400
หลัง Covid-19	9,976	128,508
ฉะเชิงเทรา	-85	-17,320
ก่อน Covid-19	640	43,565
หลัง Covid-19	556	26,245
ชลบุรี	-1,909	-49,072
ก่อน Covid-19	3,250	101,641
หลัง Covid-19	1,341	52,568
นครราชสีมา	-305	-37,411
ก่อน Covid-19	602	46,453
หลัง Covid-19	297	9,042
นครศรีธรรมราช	-51	-20,717
ก่อน Covid-19	182	17,580
หลัง Covid-19	131	-3,138
ระยอง	-325	-35,013
ก่อน Covid-19	859	55,960
หลัง Covid-19	534	20,947
สมุทรปราการ	-728	-2,755
ก่อน Covid-19	2,118	56,926
หลัง Covid-19	1,390	54,171
ทั้งหมด	-6,476	-498,562
ก่อน Covid-19	21,835	806,875
หลัง Covid-19	15,359	308,313

วิเคราะห์ผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) ต่อจำนวนสถานประกอบการและจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมพบว่า ก่อนโรคระบาดใหญ่คาดว่า จำนวนสถานประกอบการจะเพิ่มขึ้น 21,835 แห่ง มีจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น 806,875 คน แต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้คาดว่าจะมีสถานประกอบการใน 8 จังหวัดเพิ่มขึ้นรวมเพียง 15,359 แห่ง มีผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นเพียง 308,313 ในระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) หรือเฉลี่ยเพียงปีละ 100,000 คนเท่านั้น

สำหรับ**สมมติฐานและตัวแปรด้านเศรษฐกิจมหภาค** ภายใต้การระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid–19) ทำให้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของโลก ภูมิภาค ประเทศไทย รวมทั้งเศรษฐกิจเชิงพื้นที่เป้าหมายที่ดำเนินการศึกษาในโครงการนี้ ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษาโดยสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง ได้ใช้แบบจำลองเศรษฐกิจมหภาค (Macro econometric Model) ติดตามและประเมินผลกระทบจากโรคระบาดดังกล่าว ซึ่งสามารถใช้เป็นสมมติฐานในการประมาณการผลกระทบจากเศรษฐกิจมหภาคและตัวแปรด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในสถานประกอบการ จำนวนสถานประกอบการ ตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ตามตารางที่ 6.4 และตารางที่ 6.5 ในพื้นที่รวมทั้งประเทศ และพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด ตามลำดับ

ปี พ.ศ. 2562 เศรษฐกิจประเทศไทยเข้าสู่ภาวะเติบโตต่ำ GDP ขยายตัวเพียงร้อยละ 1.6 ต่อปี ในไตรมาส 4 ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดในรอบ 20 ไตรมาสที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 – 2562) ธุรกิจหลายแห่งได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งสงครามการค้า และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทำลายล้างอย่างสร้างสรรค์ต่อธุรกิจเก่าที่ปรับตัวไม่ทัน จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญของภาคท่องเที่ยวและบริการส่งสัญญาณชะลอตัว ภาคเกษตรกรรมรายได้เกษตรกรลดลงจากราคาและผลผลิตการเกษตรตกต่ำ ภาคอุตสาหกรรมเติบโตช้าลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและการส่งออก ขณะที่ด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อต่ำ การว่างงานต่ำ เสถียรภาพด้านการเงินการคลัง ดุลการค้าและเงินระดับเงินทุนสำรองระหว่างประเทศอยู่ในเกณฑ์ดีมาก อย่างไรก็ตาม ปี พ.ศ. 2562 เริ่มมีตัวชี้วัดด้านความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ปี พ.ศ. 2563 เกิดการระบาดใหญ่ทำให้เกิดความยากลำบากทางการใช้ชีวิตและการประกอบธุรกิจ ผลกระทบเกิดขึ้นเป็นวงกว้างและรุนแรง หลายธุรกิจโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องการเคลื่อนที่หรือรวมตัวกันของคนหมู่มากถูกปิดกั้น โดยคาดว่า ในไตรมาสที่ 2 ของปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นการเริ่มต้นปิดเมือง (Lock Down) ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติหายไปเกือบร้อยละ 100 จะทำให้ GDP หดตัวร้อยละ 16.9 ต่อปี และจะทำให้ทั้งปี พ.ศ. 2563 เศรษฐกิจหดตัวร้อยละ 9.2 ซึ่งเป็นระดับรุนแรงที่สุดในรอบ 20 ปี ซึ่งจะทำให้หลายกิจการต้องปิดตัวลง และปัญหาการมีงานทำและการจับจ่ายใช้สอยทวีความรุนแรงขึ้น

ปี พ.ศ. 2564 คาดการณ์การฟื้นตัวจะเกิดขึ้นในไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2564 ระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะฟื้นตัวขึ้นจากจุดต่ำสุดในปีก่อนหน้า แต่จำนวนนักท่องเที่ยวยังต่ำจากสูงสุดที่ระดับ 40 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2562 อยู่ที่ประมาณ 30 ล้านคนเท่านั้น และปีนี้จะสร้างประวัติการณ์การขาดดุลการคลังของรัฐบาลถึง 1 ล้านล้านบาท ประชาชน ภาคธุรกิจ และรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาระยะสั้น โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานและการปรับโครงสร้างธุรกิจต่อไป

ปี พ.ศ. 2565 ผลกระทบต่อเนื่องปี พ.ศ. 2563 – 2564 อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลไกรัฐในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การสร้างเครือข่ายเตือนภัยทางเศรษฐกิจ (Early Warning System) จะรัดกุมขึ้น บทบาทของเทคโนโลยีในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐที่เป็นผลมาจากความล้มเหลวในการเยียวยาในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำที่สุดของปี พ.ศ. 2563 บทบาทของเงินตราดิจิทัลจะเริ่มส่งผลต่อภาคสถาบันการเงินและการค้าระหว่างประเทศ (Financial Transformation) สังคมไร้เงินสด (Cashless Society) จะเริ่มมีผลต่อชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี ในช่วงเวลานี้จะมีโครงข่ายคมนาคมขนาดใหญ่หลายโครงการจะเริ่มเปิดดำเนินการ ทั้งรถไฟความเร็วสูงไทย – จีน รถไฟฟ้าสายสีเขียว สีแดง สีเหลือง สีชมพู สีส้ม รถไฟฟ้าความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน สนามบินอู่ตะเภา ท่าเรือแหลมฉบังเฟส 3 มอเตอร์เวย์ เพื่อรองรับ Demand ที่ค่อย ๆ ฟื้นตัวจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและประเทศเพื่อนบ้าน อย่างไรก็ตาม ปี พ.ศ. 2565 ต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2566 ยังไม่ใช่ช่วงเวลาที่เศรษฐกิจไทยจะกลับมาขยายตัวสูงและยั่งยืน หากยังไม่มีการปรับโครงสร้างด้านผลิตภาพการผลิตทั้ง คน แรงงาน การศึกษา เทคโนโลยี ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ สังคมผู้สูงอายุ รัฐสวัสดิการจะเริ่มเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐมีข้อจำกัดมากยิ่งขึ้น

บทที่ 7
สรุปและข้อเสนอแนะ

บทที่ 7
สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว ซึ่งมีการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจด้วยแบบสอบถาม รวมถึงการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ในพื้นที่ตัวแทนภาค (กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช) และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานรวมถึงการรับรู้ความพร้อมและการปรับตัวของสถานประกอบการภาคครัวเรือนและสถานศึกษาที่มีต่อสภาพการจ้างงานและความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มาออกแบบกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน พัฒนาคำจำกัดความและตัวชี้วัด เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมของแรงงาน และใช้เป็นเครื่องมือเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการปรับตัวของสถานประกอบการสำหรับงานในอนาคต (Future of Work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job) ของประเทศไทย ทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดนำร่องและระดับประเทศ สรุปได้ดังนี้

7.1 ผลสรุปจากการศึกษาคำจำกัดความและตัวชี้วัด

จากการศึกษาข้อมูลทบทวนแนวคิดและทฤษฎี คำจำกัดความ และตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว และจากผลการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทั้งจากภาคครัวเรือนและสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครราชสีมา เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยมีการสอบถามถึงการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับคำจำกัดความของงานที่มีคุณค่า (Decent Work) งานสีเขียว (Green Job) และแนวโน้มของงานในอนาคต (Future of Work) สามารถสรุปได้ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาของโลกภายหลังปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) ที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนดขึ้น โดยจะเป็นข้อผูกพันสำหรับชาติสมาชิกที่ได้ให้การรับรอง (193 ประเทศ) รวมถึงประเทศไทย เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดังกล่าว จะถูกใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการพัฒนาทั้งของไทยและของโลกนับจากนี้จนกระทั่งปี ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี ซึ่งประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (Goal) 169 เป้าประสงค์ (Target) ตลอดจนรายการตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal Indicators: SDGs indicators) ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล อันเป็นสามเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อขจัดความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ โดยไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง ไม่ทำลายแหล่งทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนซึ่งจะต้องร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

โดยรายการตัวชี้วัดจะถูกกำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก ทั้ง 17 ประการ และสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนากลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียวในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย ซึ่งเป้าหมายหลักทั้ง 17 ประการ มีดังนี้

เป้าหมายที่ 1 ขจัดความยากจน
เป้าหมายที่ 2 ขจัดความหิวโหย
เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่เท่าเทียม
เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ
เป้าหมายที่ 6 การจัดการน้ำและสุขาภิบาล
เป้าหมายที่ 7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้
เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ
เป้าหมายที่ 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน
เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ
เป้าหมายที่ 11 เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน
เป้าหมายที่ 12 แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน
เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
เป้าหมายที่ 14 การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล
เป้าหมายที่ 15 การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก
เป้าหมายที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก
เป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

นิยาม/คำจำกัดความเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) งานสีเขียว (Green Job) และแนวโน้มของงานในอนาคต (Future of Work) สามารถสรุปได้ดังนี้

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นนิยามตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้

แนวโน้มของกลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ของประเทศที่จะเกิดขึ้น คือ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์บวกกับชอบอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อโซเชียล)

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงพื้นที่

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ตัวแทน 5 จังหวัด และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ 3 จังหวัด โดยในแต่ละจังหวัดมีข้อเสนอแนะสำหรับการวางแผนการจัดการแรงงาน ดังนี้

7.2.1 กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางความเจริญและศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนาเมือง และลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการและเป็นที่ตั้งของหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ ของประเทศ ทำให้การติดต่อสื่อสารและการส่งข้อมูลถึงกันได้สะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่งผลให้แรงงานต้องมีการปรับตัวให้สามารถก้าวทันเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

สำหรับการเตรียมความพร้อมของแรงงานทั้งในภาคครัวเรือนและสถานประกอบการนั้น ทุกหน่วยงานควรตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญมาก เนื่องจากแรงงานหลายประเภทที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ หากแรงงานที่มีนั้นมีคุณภาพและสามารถปรับตัวได้ หน่วยงานภาครัฐควรเน้นการเพิ่ม Productivity ให้แรงงานมีคุณภาพ (Labor Productivity) โดยกำหนดเป็น National Agenda เหมือนกับสิงคโปร์ในเรื่องการพัฒนาคน ทั้งนี้ต้องอาศัยแรงจูงใจจากหลายหน่วยงาน งบประมาณ รวมถึงข้อมูลที่มีการบูรณาการกัน โดยมีเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเรื่องนี้อย่างจริงจังและชัดเจน เช่น กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ และได้รับการสนับสนุนจากรัฐในเรื่องงบประมาณ โดยมีการร่วมมือของกระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งในส่วนนี้จะมีตัวแทนจากทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐ ขับเคลื่อนโดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการและแรงงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการ Upskill/Reskill และ New skill เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อาทิ ส่งเสริมการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นในระดับกลางและระดับสูง การขยายให้บุคคลธรรมดานำค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า ทั้งนี้ หอการค้าไทยยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนการร่วมกำหนดนโยบายในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานและทักษะฝีมือแรงงานของประเทศโดยรวม

การสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมสำหรับภาคครัวเรือนและสถานศึกษานั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานและความต้องการของสถานประกอบการไปยังภาคการศึกษาและครัวเรือนทั้งในระดับจังหวัด ตำบล และหมู่บ้าน โดยกรมการจัดหางานและสถานศึกษา มีการแนะแนวเด็กที่จะเข้าระบบแรงงานว่าควรเตรียมตัวอย่างไร เพื่อให้สถานศึกษาเน้นการพัฒนาในเรื่องคุณภาพของนักศึกษาจบใหม่ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ควรมีการปรับหลักสูตรโดยร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาในการร่างหลักสูตรที่ภาคเอกชนต้องการทั้งในด้านจำนวน ระยะเวลาและคุณภาพ รวมถึงในหลักสูตรการเรียนการสอนควรมีการเรียนรู้ในการปฏิบัติจริงด้วย และภาครัฐควรสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตบัณฑิตทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาและผลักดันงานวิจัยเพื่อไปสู่เชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น ในด้านของแรงงานควรมีการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยต้องมีทั้ง Hard skills และ Soft skills รวมกัน ทั้งในด้านความรู้ในการใช้

เทคโนโลยี ภาษา การจัดการ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม รวมถึงการปรับทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานอาจมีการทำ Portfolio แสดงผลงานของตนเอง หากมี Portfolio ที่สามารถแสดงถึงความชำนาญของตนเองในด้านต่าง ๆ จะทำให้จับคู่กับงานได้ตรงตามความต้องการและสะดวกรวดเร็วขึ้น

การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต ภาครัฐควรสื่อสารเกี่ยวกับแนวโน้มของงานในอนาคต เพื่อให้แรงงานได้เตรียมความพร้อม ไม่ว่าจะเป็น ภาคอุตสาหกรรม โรงงานจะใช้ AI มาแทนแรงงานคนมากขึ้น ภาคเกษตรกรรม จะมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น ภาคบริการต่าง ๆ จะใช้แรงงานคนลดลง รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับงานสีเขียว หรือ Green economy ต้องมีการสร้างการรับรู้ว่ามีงานในด้านนี้รองรับ ทั้งนี้ เพื่อให้แรงงานตระหนักและเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ หรือแม้กระทั่งการเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ รวมถึงการเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ควรมีแผนรองรับให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ซึ่งสามารถชดเชยกำลังแรงงานที่หายไปและเป็นการแก้ไขปัญหาสังคม ประกอบการสถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส (Covid-19) ประชาชนทุกคนต้องมีการปรับตัวมากขึ้น โดยมีการเข้าถึงระบบออนไลน์เร็วขึ้นทั้งด้านการเรียน การทำงาน การประชุมและการอบรม ทั้งนี้ ภาครัฐควรมีการประชาสัมพันธ์ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ภาคครัวเรือน เนื่องจากกลไกที่ทำอยู่ในปัจจุบันไปถึงเพียงระดับจังหวัด ยังไม่ถึงระดับตำบลหรือหมู่บ้าน และควรมีศูนย์ข้อมูลแรงงาน (Big Data) ของกระทรวงแรงงานเป็นประเด็นที่สำคัญควรดำเนินการอย่างเร่งด่วนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดทำกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและผู้ประกอบการ และนโยบายต่าง ๆ ที่ภาครัฐกำหนดเกี่ยวกับเรื่องแรงงานควรบังคับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำหรับกลไกการจับคู่ นายจ้างหรือสถานประกอบการควรแจ้งความต้องการแรงงานมายังภาครัฐทั้งคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีการปรับหลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการในอนาคตได้ ส่วนแรงงานที่ว่างงานจะสามารถพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการได้ โดยคนกลางหรือภาครัฐควรเป็นผู้ที่กำหนดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เนื่องจากเป็นผู้กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายต่าง ๆ จะสามารถวางแผนความต้องการแรงงานได้ ทั้งนี้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานควรให้ความช่วยเหลือในการจัดหาคนให้ตรงตามความต้องการของบริษัทโดยเฉพาะแรงงานในเขตพื้นที่ กระทรวงแรงงานควรขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ให้เกิดเป็นรูปธรรมและเป็นวาระเร่งด่วน โดยเน้นให้แรงงานได้ทำงานที่ปลอดภัย มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว การปรับอัตราค่าจ้างของแรงงานไทย ควรยึดตามมาตรา 87 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยผ่านกลไกการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และคณะกรรมการค่าจ้าง (ไตรภาคี) และให้เป็นไปตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานควรเร่งส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นให้ครบทุกอุตสาหกรรม ในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน ต้องผูก/เชื่อมโยง/สอดคล้อง กับประสิทธิภาพแรงงาน (Labor Productivity) เช่น จัดทำมุมนมแม่ สร้างสภาพแวดล้อมให้มีความสุขในการทำงาน หลังเลิกงานสำหรับผู้ที่มีที่ดิน สามารถทำนาปลูกผัก ไว้ทานเอง ซึ่งเป็นการลดต้นทุนค่าครองชีพได้ สำหรับเป้าหมายหลักของกระทรวงแรงงานคือทำให้คนมีงานทำ จึงควรพัฒนาโดยทำระบบฐานข้อมูล Big Data จัดทำทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและผู้ประกอบการ รวมถึงสนับสนุนให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการคุ้มครองและมีความปลอดภัย รวมถึงการมีพื้นฐานทางด้านการเงินและมี Mindset ที่ดีด้วย กล่าวโดยสรุปคือ

กระทรวงแรงงานควรทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้น ประสานกับสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ และร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นมากขึ้น

7.2.2 จังหวัดสมุทรปราการ

สมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีปัญหาเรื่องผังเมือง มีอุตสาหกรรมกระจุกตัว ก่อให้เกิดมลภาวะ การขยายฐานการผลิตจึงควรกระจายไปในพื้นที่อื่นและควรเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นภาคเกษตรและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น หน่วยงานภาครัฐควรมีการกำกับที่เข้มงวดมากขึ้น และเนื่องจากปัจจุบันอาชีพเกษตรกรและประมงน้อยลงมาก มีปัญหาเรียกร้องในเรื่องการประมงค่อนข้างมาก ภาครัฐจึงควรสนับสนุนสินค้าต่อเนื่องจากการทำประมง ส่วนการพัฒนาอุตสาหกรรมของจังหวัดจนถึงการพัฒนาประเทศ ไม่ได้ใช้คนเก่งเป็นหัวเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้เก่งทั้งองคาพยพ คือเกิดการพัฒนาทั้งหมด การพัฒนาโดยรวมจึงจะเกิดขึ้น กลุ่มผู้ประกอบการและภาครัฐควรร่วมมือกันทั้ง 2 ฝ่าย ควรมีการตรวจในเรื่องความปลอดภัย ความเท่าเทียมกันในสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการให้คำแนะนำแรงงานด้วย สำหรับการพัฒนาแรงงาน ควรมุ่งเน้นกลไกการทำงานร่วมกันของทั้ง 3 ส่วน คือกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงแรงงาน กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการต้องศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมในประเทศของแต่ละพื้นที่ถึงความต้องการแรงงาน (ปลายทาง) เช่น ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ แล้วจึงผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่างๆ (ต้นทาง) ขณะที่กระทรวงแรงงานต้องทำงานร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรมในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดการพัฒนาทักษะและยกระดับอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการพัฒนาแบบบูรณาการและลงไปถึงระดับพื้นที่ เพื่อให้มีทักษะที่ตรงกับสถานประกอบการในพื้นที่ต้องการโดยเฉพาะ ภาครัฐควรทำ Minimum Standard สำหรับวิชาชีพ ว่าแต่ละอาชีพต้องการทักษะพื้นฐานหรือทักษะเฉพาะอะไรบ้าง เพื่อให้เรียนรู้ง่าย ไม่เสียเวลาเรียนนาน สามารถทำงานได้ทันที รวมถึง ควรพัฒนาแรงงานที่เป็นแรงงานฝีมือ และวิศวกร รวมถึงอาชีพที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการผลิตให้ได้มากขึ้นเพื่อรองรับแนวโน้มการเติบโตของงานในอนาคตต่อไปได้

7.2.3 จังหวัดเชียงใหม่

เชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีจุดเด่นในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บริการ เกษตรแปรรูปและอาหาร อีกทั้งยังมีวัฒนธรรม สถานที่ท่องเที่ยว อาหารท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด แรงงานในพื้นที่จึงมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก มีทั้งแรงงานที่มีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะ ส่งผลให้การทำงานของแรงงานยังมีลักษณะเป็นครอบครัว การจ้างงานแบบดั้งเดิม แรงงานส่วนมากจึงไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปและเข้ามามีบทบาทในหลายธุรกิจมากขึ้นได้ การยกระดับคุณภาพแรงงานจึงจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่การสร้างการรับรู้ในครอบครัว สถานศึกษา รวมถึงสถานประกอบการ ควรมีการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงานให้เป็นระบบมากขึ้น การสนับสนุนสถานศึกษาในด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนสถานประกอบการภาคเอกชนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีศูนย์ข้อมูล (Data Center) เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ การให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีในการอบรมผู้ประกอบการหรือแรงงาน

เพื่อพัฒนาทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะ การเตรียมความพร้อมของแรงงาน ด้วยการสร้างแพลตฟอร์ม IoT (Internet of Thing) จากความร่วมมือของท้องถิ่นให้สามารถเข้าถึงชาวบ้านได้ทั้งหมด ภาครัฐต้องมีกระบวนการในการเก็บข้อมูลที่ดีเพื่อที่จะสามารถทราบถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และสามารถจัดสรรงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะแรงงานด้าน Soft Skill เพื่อให้แรงงานมีความอดทน มีวินัยในการทำงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีม เพื่อให้แรงงานรุ่นใหม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ และเนื่องจากเชียงใหม่เป็นจังหวัดท่องเที่ยวและมีแรงงานที่เป็นมัคคุเทศก์ค่อนข้างมาก ภาครัฐจึงควรเล็งเห็นถึงการให้ความคุ้มครองและสวัสดิการแก่อาชีพนี้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้อาชีพนี้ยังสามารถดำรงอยู่ในธุรกิจบริการและท่องเที่ยวซึ่งเป็นรายได้หลักของจังหวัดอย่างยั่งยืนต่อไปได้

7.2.4 จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจุบันประชากรจังหวัดนครราชสีมามีประมาณ 3 ล้านคน หากในพื้นที่มีการจ้างงานที่ดี จะส่งผลให้แรงงานไม่ย้ายออกไปจากพื้นที่ เนื่องจากยังมีอุปทานแรงงานในพื้นที่เพียงพอ ทั้งนี้ การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเรื่องสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐกับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันจัดทำแผนพัฒนากำลังคน สำรวจความต้องการ และจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้รองรับอาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการจัดการข้อมูลแบบบูรณาการ ยกตัวอย่างเช่น การจัดตั้ง “Labor Bank” ซึ่งเป็นระบบการจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยให้สถานประกอบการระบุว่าต้องการแรงงานตำแหน่งใด จบการศึกษาระดับใด จำนวนกี่คน เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และแรงงานสามารถติดต่อสถานประกอบการได้โดยตรงไม่ผ่านสำนักงานจัดหางาน เป็นต้น นอกจากความร่วมมือในการพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ในการประกอบวิชาชีพแล้ว ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานฝีมือที่เทคโนโลยีไม่สามารถแทนที่ได้ และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาทักษะทางด้าน Soft Skills เช่น การปรับทัศนคติในการทำงาน ปลูกฝังให้แรงงานมีวินัยและอดทน เป็นต้น นอกจากนี้ การส่งเสริมสถานประกอบการในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการให้การอบรมผู้ประกอบการและได้รับสิทธิพิเศษทางด้านภาษี ตลอดจนการลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการจัดจ้างแรงงานได้ทันท่วงที ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก และสามารถลดปัญหาการว่างงานในระยะยาว

7.2.5 จังหวัดนครศรีธรรมราช

แรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นแรงงานนอกระบบหรืออยู่ในภาคเกษตรกรรม ควรมุ่งเน้นไปที่เรื่องการพัฒนาด้านการศึกษาเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงเน้นภาคอุตสาหกรรมที่เป็นจุดแข็งของพื้นที่ ส่งเสริมธุรกิจบริการและการท่องเที่ยว เนื่องจากจังหวัดมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ภาคเกษตรกรรมมีผลผลิตดี แต่มีจุดอ่อนในด้านลักษณะภูมิประเทศคือจังหวัดมีลักษณะยาว การทำโลจิสติกส์ค่อนข้างเสียเปรียบ อีกทั้งยังมีภัยธรรมชาติคือน้ำท่วม ควรเน้นระบบการขนส่งทางท่อ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาผังเมืองควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงเริ่มต้นภาครัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี การวางแผนทางการเงินของเกษตรกร การปรับทัศนคติของเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

และการต่อยอดผลผลิตทางด้านการเกษตร ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าในสินค้าเกษตรได้มากขึ้น และจากนั้นจึงลงทุนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โครงข่ายด้านการสื่อสาร และระบบคมนาคมขนส่งทั้งทางอากาศ และทางบก นอกจากนี้ ในภาคการศึกษา ควรมีกระบวนการสร้างทัศนคติของครูผู้สอน เนื่องจากครูมีช่วงอายุที่ต่างจากนักเรียน จึงควรมีการพัฒนาทักษะรวมถึงการปรับทัศนคติ และวิธีรูปแบบการเรียนการสอน ควรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโดยให้ครูเป็นผู้ดำเนินการ (Facilitator/Coach) มากกว่าเพียงการป้อนข้อมูลความรู้ให้อย่างเดียว และที่สำคัญ การสร้างค่านิยมในวุฒิการศึกษา ควรเน้นที่ผลงานมากขึ้นเพราะผลงานจะบ่งบอกว่าผู้คิดผลงานมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ไม่ควรเน้นเพียงใบปริญญาเท่านั้น ส่วนด้านผู้ประกอบการ ภาครัฐหรือหน่วยงานราชการควรอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานทางด้านแรงงาน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาทักษะของแรงงาน กลไกของภาครัฐต้องเป็นตัวหลักในการกำหนดทิศทางว่ามุ่งไปในทิศทางใด ตามยุทธศาสตร์ และควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเข้ามามีบทบาท เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

7.2.6 จังหวัดฉะเชิงเทรา

แรงงานในจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีจำนวนประชากรและแรงงานแฝงค่อนข้างน้อย ปริมาณแรงงานจังหวัดจึงไม่ขาดแคลน แต่ควรมีการสร้างทักษะเพิ่มขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น ทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ การมีใจรักบริการ ความอดทน และความมีวินัย ทักษะที่ต้องการคือทักษะฝีมือ และกึ่งฝีมือ เช่นแรงงานเกษตรแบบผสม คือ มีความรู้ในการปลูกและการใช้เทคโนโลยี ทำให้ได้ผลผลิตเพิ่ม โดยไม่ต้องใช้แรงงานเพิ่ม ทั้งภาครัฐและเอกชนควรสนับสนุนให้ความรู้เกษตรกรในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ต่อยอดให้เป็น Smart Farmer เน้นเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มรายได้ และสนับสนุนให้มีศูนย์เรียนรู้ และมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน ส่วนในภาคการศึกษา ควรสร้าง Ecosystem ที่สามารถตอบสนองอุตสาหกรรมใหม่ ควรทำในลักษณะปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยร่วมพัฒนาหลักสูตรกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งบางอุตสาหกรรมไม่ได้เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เครื่องจักรใช้เพียงร้อยละ 75 เนื่องจากไม่รู้เรื่องเทคโนโลยีดีพอ หรือทำ Pilot Project กับโรงเรียนดังของจังหวัด เช่น เปิดหลักสูตรวิทย์-อาชีวะ ศิลป์-อาชีวะ และให้ประกาศนียบัตร 2 วุฒิ เพื่อเป็นทางเลือกในการสมัครงาน นอกจากนี้ อาจมีการสนับสนุนการศึกษานอกระบบ โดยภาครัฐและเอกชนร่วมกันกำหนดหลักสูตรใหม่ หลักสูตรระยะสั้น เพื่อ Upskill และ Reskill ภาครัฐสามารถทำหลักสูตรระยะสั้นได้ เช่น ระบบดิจิทัล การซ่อมรถไฟฟ้าความเร็วสูง ควรกำหนดหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับ EEC เช่น Internet of Things Big Data และ Data Analysis เป็นต้น ในด้านการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อม ควรมีการสร้างการรับรู้ตั้งแต่เด็กในระดับประถมศึกษา ปลูกฝัง Basic Skill ให้มีหลักเหตุและผล และความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา Digital Gateway เช่น Free Wi-Fi เพื่อรองรับการทำ Co-working Space สำหรับฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน เป็นต้น สำหรับบุคลการครูควรสอนในลักษณะยกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นภาพ เน้นลงมือปฏิบัติ เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ปรับให้เข้ากับเด็กในยุคปัจจุบันมากขึ้น รวมถึงภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและทันสมัย สำหรับแรงงาน ควรมีข้อมูลกลางที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการทั้งด้านคุณวุฒิและคุณสมบัติที่ต้องการ เพื่อเป็นการสร้างกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

7.2.7 จังหวัดชลบุรี

ประชากรในจังหวัดชลบุรีมีประมาณ 3–4 ล้านคน และมีประชากรแฝงราว 1.5 ล้านคน ภาพรวมจังหวัดยังมีความต้องการแรงงานอยู่ และเริ่มมีแรงงานที่เป็นต่างด้าวคือเมียนมาและจีนซึ่งค่าจ้างถูกกว่าและทักษะมากกว่าแรงงานไทย แต่แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงปัญหาและมองว่าเป็นการเข้ามาแย่งงานทำ ดังนั้น การสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมให้แรงงานจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักถึงและทุกภาคส่วนควรให้ความร่วมมือกัน

โดยภาพรวมการจัดการเกี่ยวกับแรงงาน ควรแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

- ระยะสั้น จัดการแรงงานส่วนเกิน เพื่อไม่ให้ได้รับผลกระทบจาก Technology Disruption โดยการ Upskill/Reskill อาจให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชน ทำการฝึกอบรมแล้วต้องมีงานรองรับ
- ระยะกลาง ทำในส่วนของภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ระยะยาว เริ่มตั้งแต่นักเรียนชั้นประถมศึกษา

ทั้งนี้ ภาครัฐและหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ไม่ควรเน้นเฉพาะการออกนโยบายรายวัน ควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมายของประเทศก่อนหากจะพัฒนาคนอย่างไรให้ไปถึงเป้าหมาย ดังเช่นโครงการ EEC ภาครัฐควรปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ต้องพร้อมลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากการคิดถึงการสูญเสียงบประมาณแล้วให้คิดถึงผลตอบแทนที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1) จัดทำระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนที่ทันสมัย
2) พัฒนาระบบการศึกษาแบบ Informal และ Non formal มากกว่าการศึกษาในระบบ
3) เร่งพัฒนาครูผู้สอน
4) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาในพื้นที่เอง
5) ปรับระบบงบประมาณ เน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มากขึ้น

ความท้าทายคือ ความสามารถและความร่วมมือกันของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ได้แก่

1) ภาคการศึกษากับภาคเอกชน (ด้านการจ้างงาน) เพื่อผลิตกำลังคน
2) ภาคเอกชน (ด้านการลงทุน) กับ ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการเข้าสู่การทำงานและการจ้างงาน
3) ด้านระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
4) สิทธิประโยน์ด้านภาษีหรือรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อสนับสนุนการลงทุนด้านการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา สถานประกอบกิจการ และนายจ้าง เป็นต้น
5) การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย จะต้องพัฒนาและได้รับการลงทุนมากขึ้น
6) เร่งพัฒนาครูผู้สอน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามาเป็นผู้สอนโดยใช้ประสบการณ์

สิ่งสำคัญคือการสร้าง Ecosystem ให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน มีความจำเป็นต้องเร่งให้เกิดการฝึกทักษะที่สำคัญ ทั้งจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถานประกอบการต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน อาทิ การพัฒนาทักษะพื้นฐาน ควรปลูกฝังเรื่องจริยธรรมและภาวะผู้นำตั้งแต่เด็ก ทั้งภาคครัวเรือนและสถานประกอบการควรปลูกฝังด้าน Soft Skills ไปพร้อม ๆ กัน ส่วนทักษะพื้นฐานควรได้รับจากสถานศึกษาก่อน จากนั้นจึงมาพัฒนาต่อในเรื่องทักษะเฉพาะในขณะทำงาน เช่น ทักษะ Soft skill ฝึกตั้งแต่เด็กในช่วงมัธยมต้นจึงสอน Basic Knowledge และมัธยมปลายเน้น Practice การฝึกแรงงานให้มี Multi-skill ต้องมีความคิดริเริ่ม ปรับตัวได้ และควรมีทักษะด้านภาษาเป็นพื้นฐาน เป็นต้น

สำหรับหลักสูตรการเรียนการสอน ควรออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับการทำงานในอนาคต ควรมีนักออกแบบหลักสูตร หรือนักอนาคตศาสตร์ที่จะเป็นผู้พยากรณ์และวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต การเรียนระบบทวิภาคีที่เน้นเรียนในสถานประกอบกิจการมากกว่าสถานศึกษา เพื่อเรียนรู้ชีวิตการทำงาน การรับผิดชอบตัวเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยในระยะเวลา 4 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลาที่นานเกินไป ควรมีการศึกษาไปพร้อมกับการทำงาน หรือเป็นการศึกษาในระยะเวลาสั้น และนำไปปฏิบัติ โดยมีการทำงานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาจะสามารถทำให้สถานศึกษาเข้าใจโลกมากขึ้น หรือความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษา เพื่อจะได้เรียนรู้และต่อยอดได้ทันที ตัวอย่างเช่น สถาบัน MARA ที่ประสบความสำเร็จแล้วสามารถเป็นต้นแบบได้ ควรจะมีศูนย์ฝึกที่เข้มข้นขึ้น เช่น (ยกตัวอย่างชื่อ) MARA2 MARA3 เป็นต้น ซึ่งกลไกที่ทำให้สถาบัน MARA เกิดความยั่งยืน คือการมีบอร์ดเป็นเอกชน ซึ่งสนับสนุนได้ดีทั้งเรื่องเครื่องจักรที่มีความทันสมัย และมีการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่อง หรือการก่อตั้งศูนย์จำลองอาชีพใน EEC ในทุกจังหวัด เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้และทำความรู้จักแต่ละอาชีพ โดยอาจร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างและให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องส่งเสริมให้องค์กรตระหนักถึงสิ่งที่จะได้จากการพัฒนาคน ไม่ว่าจะเป็นการได้คนที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลบวกต่อกำไร ได้รับการยกเว้นภาษีร้อยละ 20 และได้การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ทำให้ภักดี รักบริษัทมากขึ้น และไม่เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย เป็นต้น

นอกจากนี้ การมีหน่วยงานหลักเป็นตัวกลางหรือศูนย์ข้อมูลเป็นสิ่งที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน เช่น สถานศึกษาต้องการข้อมูลความต้องการแรงงานจากทางฝั่งผู้ประกอบการเพื่อเตรียมส่งคนให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งในปัจจุบันไม่มีข้อมูล เป็นต้น รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณทางด้านการวิจัยและพัฒนาและผลักดันงานวิจัยให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยยังไม่มีการส่งเสริมทางด้านนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่องในระยะยาว เช่น การเพิ่มมาตรการทางภาษี กองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้วยกลไก Skill Development Fund มีส่วนสำคัญเพื่อสนับสนุนเงินทุนวิจัยให้เปล่า แต่ประเทศไทยยังขาดความไว้เนื้อเชื่อใจกัน (ขณะที่ญี่ปุ่นให้ทุนเปล่าร้อยละ 30 แต่ประเทศไทยมักมีคำถามว่าจะได้อะไรตอบแทน) จึงยังไม่ประสบความสำเร็จ การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาการให้งบประมาณครูผู้สอนในการ Upskill/Reskill มาพบปะภาคเอกชน เพื่ออัพเดทข้อมูลข่าวสารทางสังคมและเศรษฐกิจ ให้สามารถแนะแนวและส่งต่อข้อมูลใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนได้ เป็นต้น ทั้งนี้ การร่วมมือกันทุกภาคส่วนและการมีหน่วยงานตัวกลางในการบูรณาการข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาแรงงานและยกระดับคุณภาพแรงงานอย่างยั่งยืน ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะยาวของประเทศต่อไปได้

7.2.8 จังหวัดระยอง

จากการเป็นหนึ่งในจังหวัดพื้นที่ยุทธศาสตร์ของประเทศ เสนอให้มีนโยบายเฉพาะและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากนโยบายหนึ่ง ๆ อาจไม่เหมาะสมและตอบโจทย์ในทุกพื้นที่ โดยในปัจจุบันจังหวัดระยองมุ่งเน้นไปในทิศทางอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานขาดทักษะทางด้านศิลปะ การทำให้เมืองน่าอยู่และน่าทำงาน ปลูกต้นไม้ บรรยากาศดี จะช่วยก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ ส่งผลให้เป็นเมืองที่มีเรื่องเล่าหรือเรื่องราวและเพิ่มมูลค่าแก่ทั้งตัวจังหวัดและแรงงานมากขึ้น

ด้านการจัดสรรแรงงาน เนื่องจากเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวมีการขาดแคลนแรงงานค่อนข้างมาก ควรจัดตั้งศูนย์กระจายแรงงานภาคเกษตรทำหน้าที่จับคู่ระหว่างความต้องการเกษตรกรและแรงงาน ซึ่งมีบทบาทเสริมในการคัดกรองแรงงาน การตรวจสอบทักษะ เช่น การกรีดยาง การเก็บสับปะรด เป็นต้น รวมทั้งรับการลงทะเบียนแจ้งช่วงเวลาที่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน อีกทั้งในภายภาคหน้าจะมีแรงงานจำนวนมากเกษียณอายุ ซึ่งการยืดอายุเกษียณของพนักงานเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่ต้องคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานบางชนิด เช่น หากเป็นแรงงานที่ต้องใช้ทั้งทักษะและแรงด้วยก็อาจยืดอายุไม่ได้ หรือหากเป็นส่วนราชการอาจมีบทบาทเป็นที่ปรึกษามากกว่าการได้รับผิดชอบตำแหน่งสำคัญ เป็นต้น นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวยังควรมีการดำเนินต่อไป อย่างไรก็ดี ต้องมีการควบคุมที่ดี โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะสูง เพื่อให้เกิดการแข่งขันและมีการกระตุ้นแรงงานวิชาชีพในประเทศให้เกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ด้านการศึกษา หากต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำเร็จต้องจัดตั้งให้จังหวัดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษ ให้จัดตั้งโรงเรียนเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้สู่อาชีพสำหรับทุกคนทั้งครู นักเรียนและประชาชนทั่วไปในทุกอำเภอ สร้าง “Co-learning space” และเชิญผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/ผู้ที่ประสบความสำเร็จมาให้ความรู้และชี้แนะ ต้องเน้นการลงมือปฏิบัติจริง ให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ไม่ให้เชื่ออะไรง่าย ๆ ให้มีการไตร่ตรองก่อน เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานจริงและฝึกให้เป็นแรงงานที่คิดเป็น ทำเป็น ประสานงาน แก้โจทย์หรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควรอบรมและปลูกฝังเรื่องการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความรู้ทางการเงินตั้งแต่ในโรงเรียนเพื่อให้แรงงานเข้าใจเรื่องการวางแผนทางการเงิน การจัดการความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการจัดสรรการเงินที่ถูกต้องนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่ภาครัฐจัดหาให้ โดยทางจังหวัดต้องสนับสนุนโดยต้องมีการวางระบบนิเวศที่ดี ระบบพี่เลี้ยง การบอกต่อ หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ดี ครูผู้สอนต้องพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อตามยุคสมัยให้ทัน และครูผู้สอนต้องเป็นครูประจำ ไม่สามารถใช้จิตอาสาได้ เนื่องจากไม่มีจิตวิญญาณความเป็นครูและขาดความต่อเนื่อง

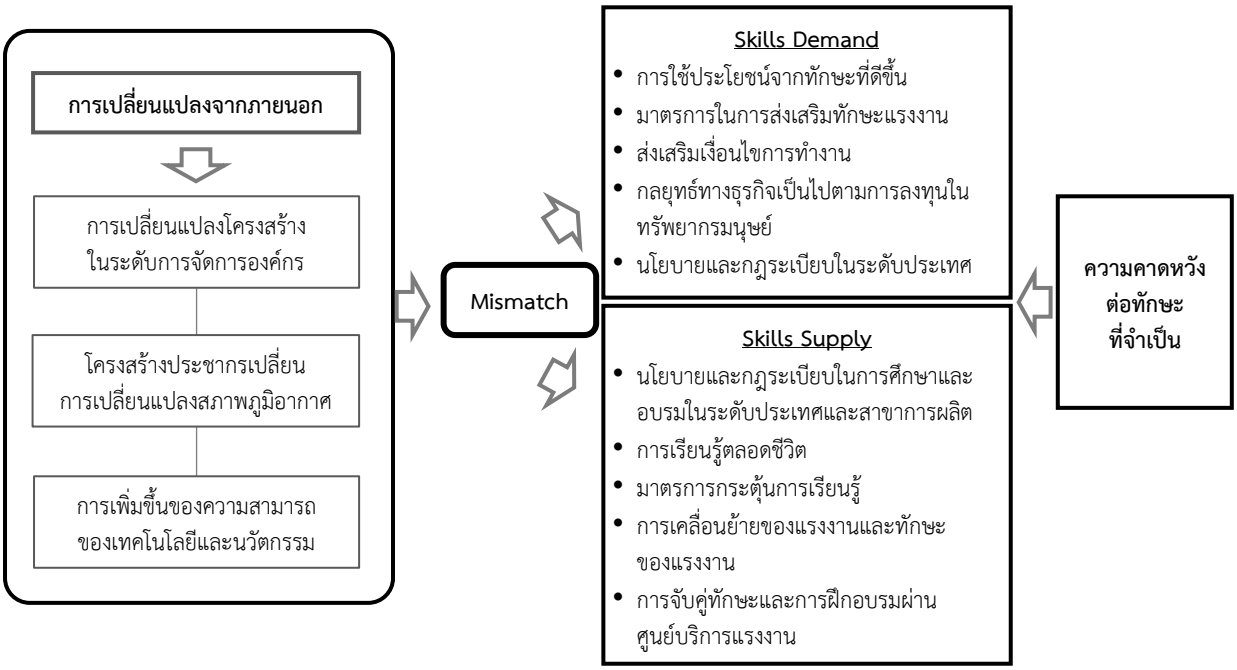
7.3 กลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานที่สอดคล้องรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

ความไม่ตรงกันระหว่างทักษะแรงงานที่ต้องการ (Desired Skill) กับทักษะของแรงงานที่มี (Existing Skill) ทำให้เกิดช่องว่างของทักษะ (Skill Gap) หรือ Mismatch of Skill นำมาซึ่งความสูญเปล่า (Burn out) ทางเศรษฐกิจและ/หรือนำมาซึ่งความตกต่ำของผลิตภาพการผลิต (Productivity) และขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความสำคัญของความไม่ตรงกันของทักษะของแรงงานที่ต้องการ จนนำมาสู่การศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน[1] ในประเด็น “กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน” ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการขับเคลื่อนนโยบายแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ โดยเนื้อหาประกอบด้วย 1) การไม่ตรงกันระหว่างทักษะที่ต้องการกับทักษะที่มี (Mismatch of Skill) 2) การจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching) 3) ปัจจัยแวดล้อมสำหรับการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน 4) ความต้องการแรงงานหรือผู้ต้องการใช้บริการแรงงาน (End User: Demand Side) 5) ผู้ให้บริการแรงงานหรือผู้พร้อมที่จะทำงาน (Provider: Supply Side) และ 6) การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในเชิงพื้นที่ ข้อมูลในส่วนนี้รวบรวมจากการศึกษาวรรณกรรมปริทัศน์ ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน 8 จังหวัดพื้นที่เป้าหมาย จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย 2 ครั้ง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการดำเนินงาน (Platform) ที่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา Mismatch of Skill ต่อไป

[1] การศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โครงการโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

7.3.1 การไม่ตรงกันระหว่างทักษะที่ต้องการกับทักษะที่มี (Mismatch of Skill)

ภาพที่ 7.1: Mismatch of Skill



ที่มา: มูลนิธิ สวค. ประมวลผลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในระดับโลกทั้งปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้และปัจจัยด้านการแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งการจัดการรูปแบบองค์กร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงของภาพภูมิอากาศ ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานและปริมาณแรงงานในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมต้องการทักษะของแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การปรับวิธีการสร้างแรงงานในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยการติดตามการเปลี่ยนแปลงของความต้องการทักษะแรงงานในอนาคตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากทักษะแรงงานจำเป็นต้องใช้เวลาในการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ผ่านระบบเดิมคือ การศึกษา การอบรม ในแง่ของการเปลี่ยน/เพิ่มทักษะ (Reskill/Upskill) อีกทั้งการปรับเปลี่ยนแรงงานยังมีมิติของเชิงพื้นที่ เชิงโครงสร้างอายุ/เพศ และความเป็นมนุษย์ (Humanity) หรือที่เรียกว่างานที่มีคุณค่า (Decent Work) เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การสร้างทักษะใหม่บนแพลตฟอร์ม (Platform) แรงงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้การสร้างทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) ให้กับแรงงานทุกระดับ ในช่วงอายุตั้งแต่วัยก่อนเริ่มทำงานผ่านกระบวนการศึกษาในรูปปกติ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน การยกระดับคุณภาพแรงงาน การดูแลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต้องประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยดังนี้

1) Lifelong Learning การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การไม่หยุดที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลาตามพัฒนาการของสิ่งใหม่ ๆ ทำให้แรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตได้รับโอกาสมากยิ่งขึ้น

2) Transdisciplinary การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ คือ การบูรณาการความรู้ที่มิใช่เพียงความชำนาญเพียงสาขาหรือด้านใดด้านหนึ่ง แต่ต้องสามารถสร้างความเชื่อมโยงองค์ความรู้ของแรงงานกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ ได้
3) Financial Skill การมีทักษะด้านการเงิน คือ การวางแผนทางการเงินในทุกช่วงวัยของการทำงาน ทำให้เกิดผลตอบแทนและความเสี่ยงที่เหมาะสม สร้างวินัยและความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว

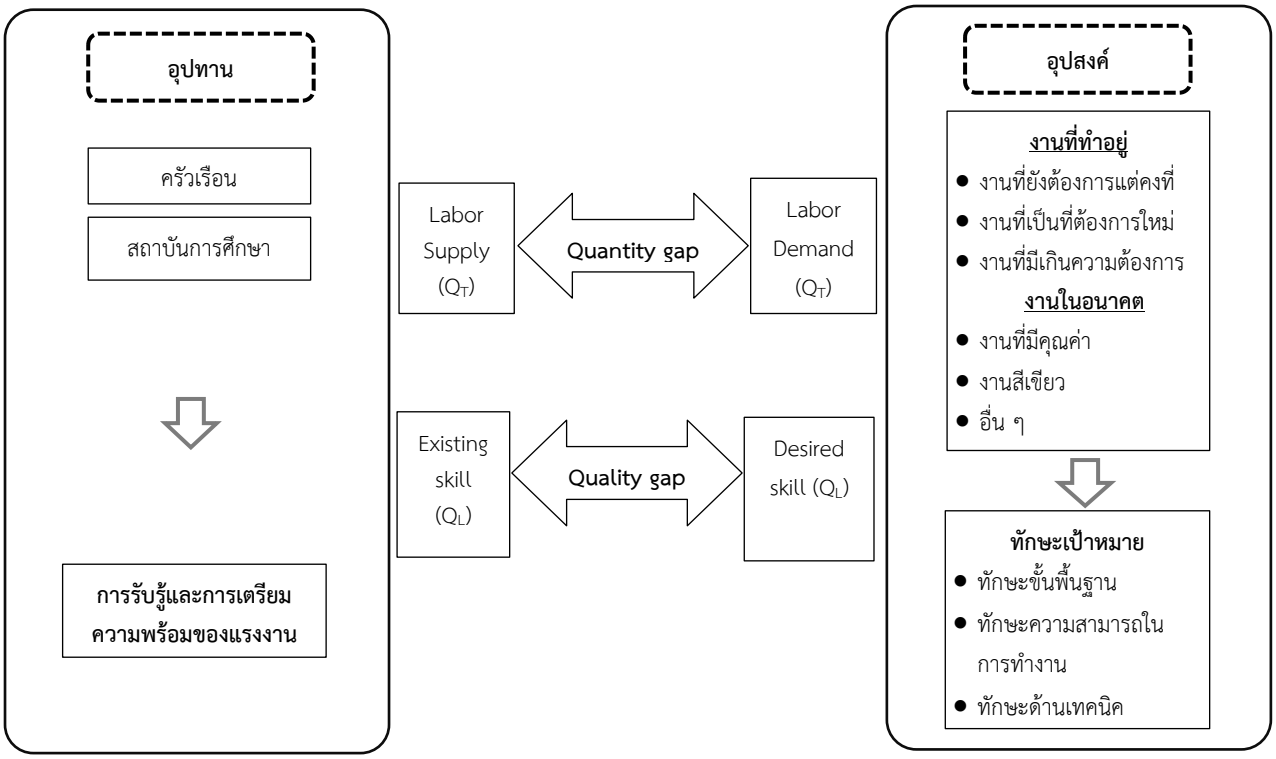
จากทักษะพื้นฐานดังกล่าวเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดรูปแบบและโครงการให้เหมาะสมในแต่ละช่วงประสบการณ์และวัยการทำงาน สำหรับกระทรวงแรงงานในฐานหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รับผิดชอบ วางแผนหลักสูตร สื่อ การวัดทักษะพื้นฐาน การวิเคราะห์ช่องวาง เป็นต้น นอกจากนี้ ต้องมีการชี้นำทักษะที่ต้องการ (Skills Demand) ในอนาคตในภาพรวมให้แก่แรงงาน บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ/หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) ทักษะในการวัดผลและดูแลรักษาคุณภาพแรงงาน 3) ทักษะในการปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานให้ดีขึ้น 4) ทักษะในการเรียนรู้แผนงานธุรกิจและการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ 5) ทักษะในการเข้าใจภาพรวมในระดับมหภาค นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้งหมดเป็นสิ่งที่เป็นเป้าหมายในระยะยาวสำหรับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและถูกกำหนดจากปัจจัยภายนอกตลอดเวลา มิเช่นนั้นแล้วหน่วยงานจะเปลี่ยนแปลงตามทักษะที่ต้องการไม่ทัน

ในแง่ของทักษะของแรงงาน (Skills Supply) ที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดการความรู้และความสามารถในการตอบสนองกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมทั้งการเข้าถึงการก้าวข้ามสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่เป็นปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทั้งที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านกายภาพ (Physical Infrastructure) และโครงสร้างพื้นฐานทางด้านความรู้ (Knowledge Infrastructure) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การกำหนด กำกับ นโยบายด้านการศึกษาและอบรม 2) การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและรูปแบบการทำงาน/สถานที่ทำงาน 3) การสร้างมาตรการเดินหน้าบูรณาการร่วมพร้อมกันระหว่างหน่วยงานบนแฟลตฟอร์มเดียวกัน 4) การสร้างระบบติดการเคลื่อนที่ของทักษะและการอพยพของกำลังแรงงาน 5) จัดทำระบบศูนย์บริการด้านทักษะแรงงานทั้งการจับคู่ทักษะและการยกระดับทักษะแรงงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการทักษะแรงงานด้านอุปทาน (Skills Supply) ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างความต้องการทักษะแรงงานด้านอุปสงค์ (Skills Demand) เพื่อให้ทราบถึงขนาดและทิศทางของ “ทักษะ” ที่เป็นที่ต้องการในแต่ละสาขาการผลิตและบริการ เพื่อให้รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ทั้งในแง่ของทักษะด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นรวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง (Soft Skill) อย่างเป็นระบบ

7.3.2 การจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching)

การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานเพื่อเชื่อมโยงให้เกิดการจับคู่คนให้ตรงกับงาน พิจารณาทั้งในแง่ของทั้งปริมาณและคุณภาพ แบ่งเป็น 1) ช่องว่างในเชิงปริมาณ (Quantity Gap) ซึ่งถูกกำหนดด้วยต้นทุนเปรียบเทียบระหว่างอัตราค่าจ้าง (แรงงาน) และอัตราดอกเบี้ย (เครื่องจักร) 2) ช่องว่างในเชิงคุณภาพทักษะ (Skill Gap) ซึ่งถูกกำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและระดับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ภาพที่ 7.2: การจับคู่คนให้ตรงกับงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากรูปภาพที่ 7.2 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยปริมาณและคุณภาพอุปทานของแรงงาน ถูกกำหนดจากภาคครัวเรือนและสถาบันการศึกษา และภาวะเศรษฐกิจในขณะใดขณะหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน และนิยามของอุปทานในรูปแบบของการจัดการภายใต้นโยบายของภาครัฐ ทำให้สามารถจัดกลุ่มของแรงงานได้ดังต่อไปนี้ เพื่อให้มีความสะดวกในการวิเคราะห์และสร้างแพลตฟอร์มจับคู่คนให้ตรงกับงาน

1) กำลังแรงงานกลุ่มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อม (Readiness) และการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับงานและทักษะแรงงานในอนาคต คือ กลุ่มที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านทางการสื่อสารกับสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน การเปลี่ยนวิธีคิด (mindset) เพื่อให้ทันต่อความต้องการทักษะแรงงานใหม่ (T1)

2) กำลังแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยี กลุ่มเกษียณอายุ กลุ่มเปลี่ยนงานใหม่ คือ กลุ่มแรงงานส่วนเกิน (Surplus) ที่มีความจำเป็นจะต้องมีสร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับศักยภาพของทักษะ (Upskill) เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการของแรงงานใหม่ในอนาคต (T2)
3) กำลังแรงงานกลุ่มที่เป็นกลุ่มแรงงานใหม่ในระบบ คือ กลุ่มมีประกันสังคมตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 รวมทั้งข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่รัฐ คือ กลุ่มที่มีฐานข้อมูลสภาพการทำงาน ข้อมูลนายจ้าง ข้อมูลทักษะ อาชีพ ทำให้สามารถติดตามสร้างการรับรู้ สื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคต (T3)
4) กำลังแรงงานกลุ่มที่เป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ซึ่งหมายรวมถึงกลุ่มเกษตรกรดั้งเดิม และกลุ่มแรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (self-employed) โดยการจัดประเภทแรงงานกลุ่มนี้ตามโครงสร้างสาขาการผลิตและเชิงพื้นที่ (T4)

ทั้งนี้ ในการจัดกลุ่มกำลังแรงงานทั้ง 4 กลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการให้ตรงกับความต้องการแรงงานด้านอุปสงค์ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ) เพื่อสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ดังนั้น แรงงานทั้ง 4 กลุ่มจะสามารถทับซ้อนหรืออยู่ได้มากกว่า 1 กลุ่มก็ได้ในทางปฏิบัติ สำหรับการวิเคราะห์ด้านอุปสงค์ของแรงงานจะประกอบได้ ดังนี้

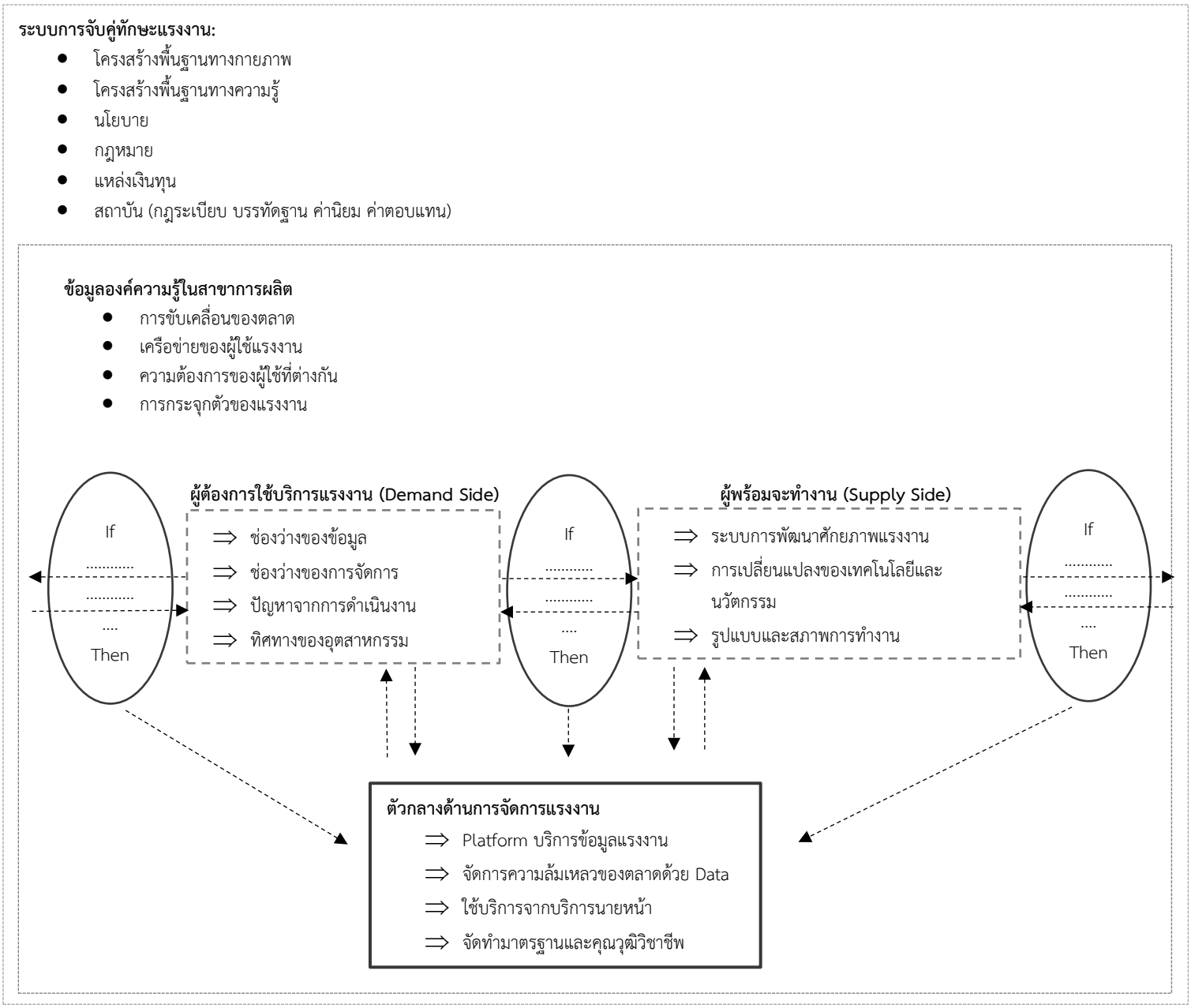
1) กลุ่มอาชีพตามบทบาทหน้าที่ (Type of Roles) ปริมาณความต้องการแรงงานในอนาคตซึ่งขึ้นอยู่กับ การเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเป็นสำคัญ โดยในแต่ละอุตสาหกรรมเป้าหมายมีความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน โดยบทบาทของบางอาชีพหรือตำแหน่งงานจะยังคงดำรงอยู่ได้ (Stable Roles) ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร บางอาชีพจะถูกลดบทบาทลงเป็นกลุ่มที่ถูกเทคโนโลยีทดแทนอย่างเบ็ดเสร็จ (Redundant Roles) และก็จะเกิดอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับรูปแบบของธุรกิจเป้าหมาย (New Roles)
2) กลุ่มงานในอนาคต (Future of Work) ปริมาณความต้องการแรงงานและทักษะที่ต้องการสำหรับแรงงานในอนาคต ขึ้นอยู่กับการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรืองานสีเขียว (Green Job)
3) กลุ่มทักษะเป้าหมาย (Skill Targeted) การกำหนดเป้าหมายทักษะของแรงงานที่ต้องการในด้าน Soft Skill เพื่อสร้างปัจจัยแวดล้อมทักษะพื้นฐาน (Fundamental/Basic Skill) ทักษะความสามารถในการทำงาน (Employability Skill) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

ในแง่ของการจับคู่ปริมาณแรงงานกับความต้องการจ้างแรงงาน การจับคู่ระหว่างทักษะที่แรงงานมีกับทักษะที่ต้องการ เพื่อปิดช่องว่างด้านแรงงาน ช่วยเพิ่มผลิตภาพให้กับแรงงาน (Labor Productivity) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบการ องค์กร และประเทศในระยะยาว

7.3.3 ปัจจัยแวดล้อมสำหรับการสร้างระบบจับคู่คนให้ตรงกับงาน

เพื่อให้การจับคู่คนให้ตรงกับงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่ด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ให้เกิดการสนับสนุนและส่งต่อกระบวนการจับคู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด อีกทั้งเมื่อปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ หรือความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น จะได้มีกลไกรองรับ ทั้งในแง่ของเหตุการณ์ในระยะสั้นและเพื่อให้เกิดการวางแผนในระยะยาว

ภาพที่ 7.3: ตำแหน่งและหน้าที่ของตัวกลางในการจัดการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เหตุผลสำคัญในการสร้าง “ตัวกลางด้านการจัดการแรงงาน” ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ถ้า (If) ผู้ที่ต้องการใช้บริการจากแรงงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากการขาดข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานหรือการขาดบางตำแหน่งงานหรือมีปัญหาด้านการดำเนินงานที่ต้องการแก้ไขหรือทิศทางอุตสาหกรรมอยู่ในช่วงขาขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น แล้ว (Then) ตัวกลางด้านการจัดการแรงงาน ซึ่งอาจจะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เป็นแพลตฟอร์ม เป็นผู้ให้บริการข้อมูล เป็นนายหน้าจัดหา และ/หรือเป็นผู้พิจารณาจากคุณสมบัติตามมาตรฐาน ซึ่ง (If) ตัวกลางด้านการจัดการแรงงาน มีความต้องการข้อมูลของผู้พร้อมจะทำงาน ในมิติใดมิติหนึ่ง เช่น แรงงานที่มีศักยภาพ แรงงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานที่มีความพร้อมสำหรับการทำงานรูปแบบใหม่ และมีแหล่งของแรงงาน แล้ว (Then) ก็จะทำให้เกิดการจับคู่คนให้ตรงกับงานได้ดีในที่สุด

ทั้งนี้ ในการสร้างกลไกดังกล่าวผู้ทำการกำหนดนโยบายแรงงานของประเทศจะต้องมีข้อมูลองค์ความรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสาขาการผลิตและบริการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยการขับเคลื่อนสาขาการผลิตและบริการนั้น 2) รัฐต้องเป็นหนึ่งในเครือข่ายแรงงานผ่านตัวแทนหรือสมาคมที่เกี่ยวข้อง 3) การจัดประเภทความต้องการใช้บริการหรือปริมาณแรงงานที่แตกต่างกันตามช่วงของกิจกรรมการผลิต 4) การกระจุกตัวของแรงงานในเชิงพื้นที่ เชิงโครงสร้างอายุและเพศ

โดยสิ่งที่รัฐจะต้องสื่อสารและกำกับเพื่อยกระดับกลไกระบบจับคู่คนให้ตรงกับงานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นจะต้องมี 1) การวางโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ อาทิ เทคโนโลยีสมัยใหม่ คอลเซนเตอร์ (call center) เป็นต้น 2) การวางโครงสร้างพื้นฐานความรู้ อาทิ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และการรู้ทางการเงินพื้นฐาน 3) นโยบายและความสอดคล้องของแผนงานที่เกี่ยวข้อง 4) กฎหมาย จะต้องเอื้อต่อการทำงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5) แหล่งเงินทุนที่สามารถช่วยเหลือผู้ใช้บริการแรงงาน ผู้บริการแรงงาน ตัวกลางจัดการแรงงาน 6) มีสถาบันที่เป็นองค์กรถาวรพร้อมทั้งหน่วยงาน หรือแผนงานต้นแบบ ในการสร้างค่านิยมการทำงาน บรรทัดฐานของการทำงาน กติกาที่เป็นที่ยอมรับ และระบบจูงใจในการทำงาน

7.3.4 ความต้องการแรงงานหรือผู้ต้องการใช้บริการแรงงาน (End User: Demand Side)

สถานประกอบการที่มีความพร้อมและมีขนาดใหญ่เพียงพอที่มีความต้องแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านมักจะอาศัยกลไกความร่วมมือกับสถานการศึกษาให้เป็นแหล่งบ่มเพาะ รวมทั้งการเป็นแหล่งผลิตแรงงานที่สำคัญเพื่อรองรับความเสี่ยงและโอกาสในการขยายธุรกิจ โดยมักจะอยู่ในรูปแบบของ Memorandum of Understanding (MOU) คือ บันทึกข้อตกลงความเข้าใจที่ตรงกันหรือข้อตกลงที่จะร่วมมือระหว่างสองฝ่าย โดยประโยชน์ที่จะได้รับจะเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 3 ฝ่ายคือ ผู้ประกอบการมีแรงงานตามที่ต้องการ สถาบันศึกษาได้พัฒนาและฝึกทักษะให้กับผู้เรียน และผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงรวมทั้งโอกาสในการทำงานในอนาคต เรียกว่า “กระบวนการ Customized แรงงาน” ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก อาศัยการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผ่านโครงการหรือความร่วมมือกับภาครัฐการเปลี่ยน/เพิ่มทักษะ (Reskill/Upskill) และการใช้การฝึกทักษะเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความต้องการจ้างแรงงานในอนาคต นอกจากจะให้ความสำคัญกับอัตราการทดแทนกันระหว่างปัจจัยแรงงานและปัจจัยเทคโนโลยีแล้ว (Rate of Technical Substitution Labor and Capital) ค่าจ้างโดยเปรียบเทียบ (Relative Wage Rate) แล้ว ความสามารถในการแก้ปัญหา ความมีวินัย การทำงานเป็นทีม หรือ Soft Skill ก็จะมีส่วนในการกำหนดการใช้บริการแรงงานจากผู้ว่าจ้างด้วย นอกจากนี้ รูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะและประเภทงาน โดยจะมีลักษณะเป็นสัญญาจ้าง (Contract Base) การจ้างงานโครงการ (Project Base) มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความสำคัญของระดับศึกษาที่มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานในอนาคตลดน้อยลง เมื่อเทียบกับทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา

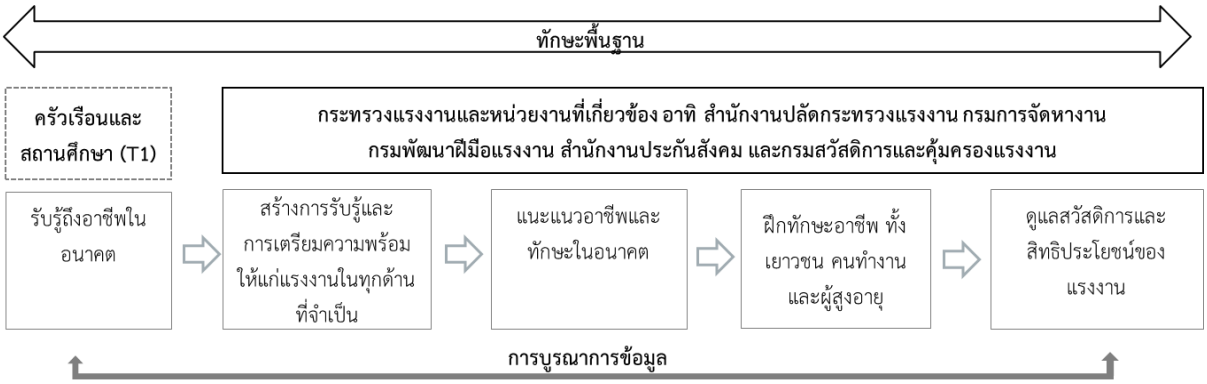
โครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจ้างแรงงานจะให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลของแรงงาน ทางเลือกของผู้ประกอบการในการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงาน รวมทั้งการทดสอบและพัฒนา Soft Skill ด้วย ในอนาคตความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเร็วและรุนแรง ปัญหาการจัดการด้านแรงงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยดังกล่าวจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อลดปัญหาช่องว่างการจัดการดำเนินงานของธุรกิจหรือผู้ประกอบการจำเป็นจะต้องมีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้นตลอดเวลา นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างราบรื่นผู้ประกอบการอาจจะพิจารณาแรงงานที่มีทักษะและสมรรถนะหลักในการแก้ปัญหาของกิจการเป็นเรื่องสำคัญกว่าเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.3.5 ผู้ให้บริการแรงงานหรือผู้พร้อมที่จะทำงาน (Provider: Supply Side)

ความแตกต่างระหว่างแรงงานแต่ละประเภทที่มีระดับความพร้อมในการจะเริ่มงานที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการสร้างแพลตฟอร์มสำหรับการจัดการฝั่งอุปทานของแรงงานออกเป็น 4 รูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างการขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของประเทศและภารกิจการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะแบ่งได้ดังนี้

1) กลุ่มครัวเรือนและสถาบันการศึกษา (T1) คือ กลุ่มฐานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต จำเป็นจะต้องส่งเสริมกระบวนการให้ความรู้ กระบวนการคิดและจินตนาการเกี่ยวกับอาชีพและงานในอนาคต เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับทักษะและวิธีปฏิบัติทั้ง Hard Skill และ Soft Skill โดยต้องจัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) โดยหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐรวมถึงสถาบันการศึกษาที่เป็นต้นน้ำในการสร้างบุคลากรจะต้องมีศูนย์รวมข้อมูลหนึ่งเดียว (Data Dashboard) เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

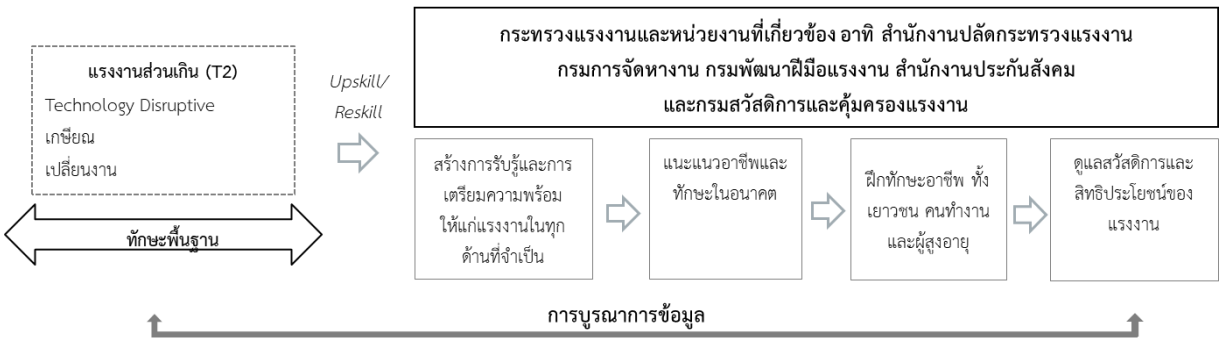
ภาพที่ 7.4: การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T1)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

2) กลุ่มแรงงานผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กลุ่มแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงาน กลุ่มแรงงานเกษียณอายุจากแรงงานในระบบ (T2) คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมายาวนาน แต่มีทักษะที่อาจจะไม่พร้อมสำหรับการดำเนินงานหรือการทำงานรูปแบบใหม่ในอนาคต ทำให้กลายเป็นแรงงานส่วนเกิน (Surplus) ซึ่งมีแนวโน้มมากขึ้น โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดต้องมีการที่เชื่อมโยงกันภายในหน่วยงาน (Data Integration) และประสานงานกับหน่วยงานพันธมิตรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการดูแลเรื่องทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.รง)

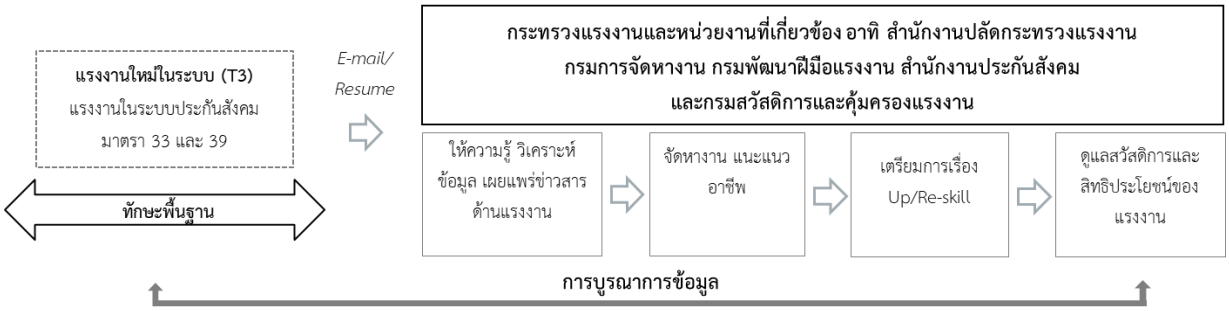
ภาพที่ 7.5: การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T2)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

3) กลุ่มแรงงานในระบบและกลุ่มแรงงานใหม่ (New Workers) คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33 และ 39 และแรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ซึ่งอยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 33 และ 39 ด้วยเช่นกัน ลักษณะพิเศษของแรงงานกลุ่มนี้คือมีฐานข้อมูลที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกับกระทรวงแรงงานในช่องทางใดช่องทางหนึ่ง มีความเข้าใจบทบาทและบริการจากกระทรวงแรงงาน มีความรู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานและสวัสดิการจากการทำงานค่อนข้างดี กระทรวงแรงงานใช้จุดแข็งของคนกลุ่มนี้ในสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสาร ผ่านตัวกลางการจัดการงาน และบริการด้านข้อมูล ซึ่งกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ต้นทุนต่อหน่วยในการสร้างการรับรู้และความพร้อมต่ำที่สุด

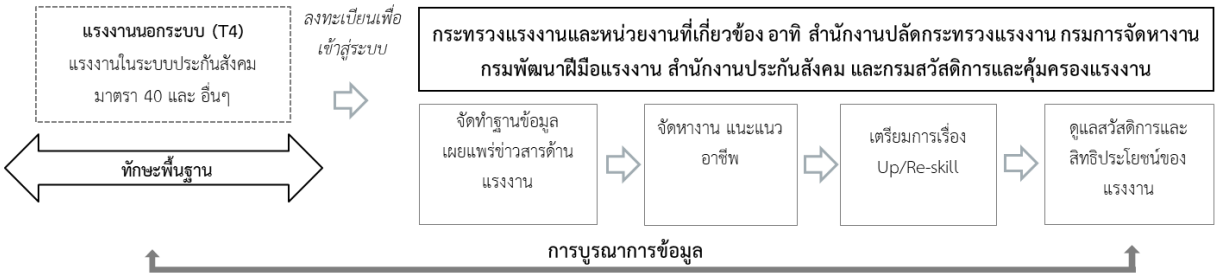
ภาพที่ 7.6: การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T3)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

4) กลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ กลุ่มแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย เกษตรกรกลุ่มใหญ่ที่สุด ผู้ที่รับงานไปทำเอง และกลุ่มรับจ้างทั่วไป เป็นกลุ่มที่ต้องสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจกับหน่วยงานเป็นอันดับแรก อาจจะใช้มาตรการจูงใจผ่านผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ (Incentive) เพื่อดึงกลุ่มแรงงานเหล่านี้เข้าสู่ระบบ ในการจัดทำฐานข้อมูลลงทะเบียน หลังจากนั้นจึงดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความรับรู้และเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานกลุ่มนี้ โดยการจัดวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline) ต่อไป

ภาพที่ 7.7: การจัดการของตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (T4)

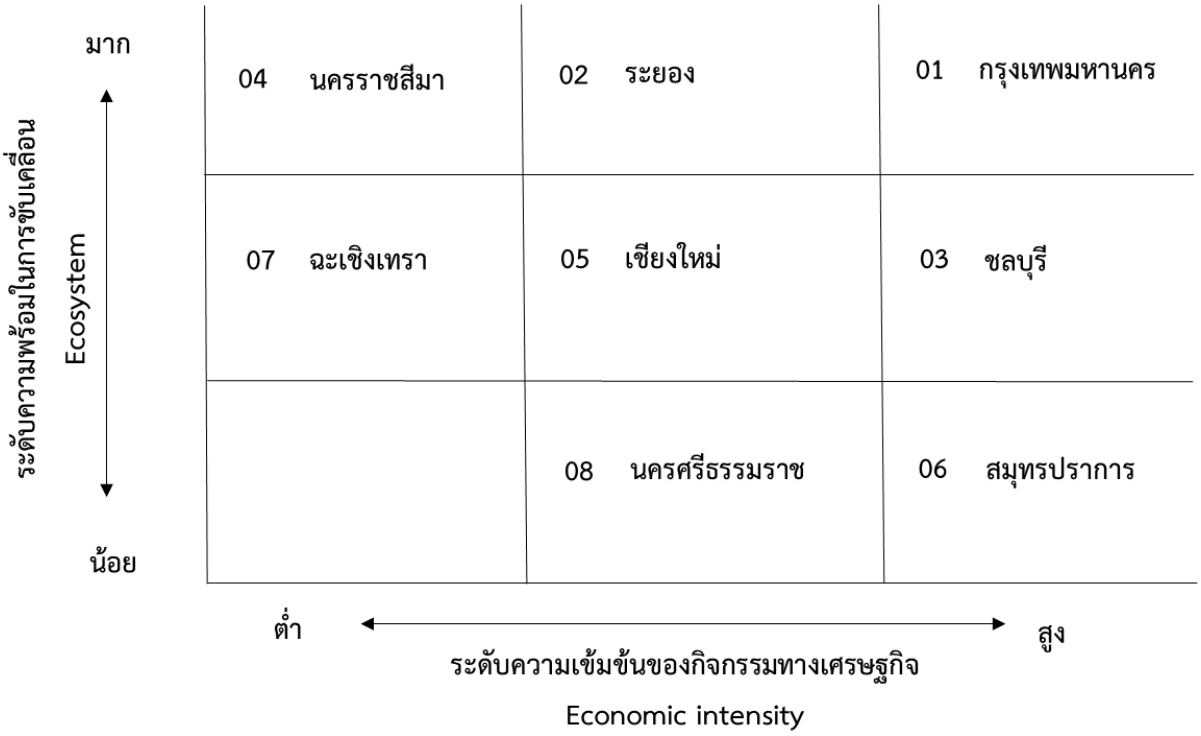


ที่มา: มูลนิธิ สวค.

7.3.6 การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในเชิงพื้นที่

กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ผ่านตัวกลางด้านการจัดการแรงงานซึ่งจัดกลุ่มออกเป็น 4 แพลตฟอร์ม ที่อาศัยความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และที่สำคัญคือ ข้อมูลและเทคโนโลยี ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า จะมีความแตกต่างกันในเชิงพื้นที่ ที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน รวมทั้งทิศทางแนวโน้มการเจริญเติบโต โอกาสทางเศรษฐกิจ จากการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และนโยบายเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ (Area Based Approach) ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ บุคลากร ทำให้การเลือกและออกแบบแพลตฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ให้เกิดการนำร่องและเกิดปรากฏการณ์แรงกระเพื่อมต่อไป จากการลงพื้นที่รวบรวมข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทำให้ได้ข้อสรุปที่สำคัญดังนี้

ภาพที่ 7.8: ความเข้มข้นของการใช้แรงงานในมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาแรงงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

01: กรุงเทพมหานคร เศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนโดยภาคบริการซึ่งมีความเข้มข้นของการจ้างงานสูง (Labor Intensive) แต่ระบบเศรษฐกิจเป็นแบบทวิลักษณ์ (Dual Economy) กลุ่มที่ 1: อายุเฉลี่ยของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ระดับการศึกษาเฉลี่ยสูง มีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสูง แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระบบ การงานมั่นคง รายได้ต่อหัวแรงงานสูง ในกลุ่มนี้กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานจึงควรใช้ T1 และ T3 เป็นเครื่องมือหลัก กลุ่มที่ 2: อายุเฉลี่ยของแรงงานสูงขึ้น ระดับการศึกษาเฉลี่ยต่ำ ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีต่ำ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ การงานไม่มีหลักประกัน รายได้ต่อหัวแรงงานต่ำ กลุ่มนี้กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานจึงควรใช้ทั้ง T1 T2 และ T4 โดย T1 จัดทำเป็นแผนงานระยะยาว สร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อม T2 เตรียมความพร้อมสังคมผู้สูงอายุและผลกระทบจาก Disruptive Technology ส่วน T4 เป็นงานประจำ (Routine) โดยนำเอกชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

02: ระยอง เศรษฐกิจถูกขับเคลื่อนด้วยภาคอุตสาหกรรมหนักขนาดใหญ่ซึ่งเป็นภาคที่มีการลงทุนสูง ใช้เทคโนโลยีในระดับสูงจากต่างประเทศ แต่ใช้สัดส่วนของแรงงานเมื่อเทียบกับมูลค่าเพิ่มภาคอุตสาหกรรมต่ำ จังหวัดระยองมีภาคเกษตรกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงจากผลไม้แต่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรกรรม ในขณะที่ภาคบริการมีสัดส่วนการจ้างงานต่ำ สำหรับกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานจึงควรแยกเป็นรายสาขาการผลิต โดยภาคเกษตรกรรมให้ความสำคัญกับ T4 ภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับ T2 ภาคบริการให้น้ำหนักความสำคัญกับ T3 โดย T1 ยังเป็นการขับเคลื่อนในระยะยาวที่อาศัยความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ ท้องถิ่น และประสานงานกับรัฐบาลส่วนกลาง

03: ชลบุรี การพึ่งพาภาคบริการโดยเฉพาะภาคโรงแรมและการท่องเที่ยวทำให้ระยะสั้นจังหวัดได้รับผลกระทบจากการระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (Covid-19) ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีกลไกการบริหารความเสี่ยงด้านแรงงานในยามวิกฤตและกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับแรงงานและผู้ประกอบการในระยะยาว ความพร้อมของภาครัฐและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ทำให้ชลบุรีมีความได้เปรียบในการวางแผนทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาและครัวเรือนในระยะยาว (T1) รวมทั้งเร่งวางระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อรองรับ T3 ในขณะที่สังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทำให้ชลบุรีต้องเร่งผลักดัน T2 สำหรับ T4 ประชากรแฝงและแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากต้องเร่งดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานในระยะยาว รวมทั้งการจัดสวัสดิการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้อย่างเร่งด่วน

04: นครราชสีมา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจมีทิศทางการเติบโตสูงเข้าสู่ New S-curve ที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐหลายโครงการ ทำให้มีแนวโน้มการเกิดขึ้นของ “เมืองใหม่นครราชสีมา” มีการเร่งตัวขึ้น ซึ่งจะทำให้ดึงทรัพยากร ธุรกิจ และแรงงานของจังหวัดอื่น ๆ เข้ามาสู่จังหวัดมากยิ่งขึ้นในอนาคต การวางแผนเรื่องแรงงานและกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน งานสีเขียว งานที่มีคุณค่าและงานในอนาคต สามารถใช้จังหวัดนครสีมาเป็นต้นแบบ (Sand Box) นอกจาก T1 ซึ่งข้อได้เปรียบของจังหวัดที่มีสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพทั้งปริมาณและคุณภาพ ที่รองรับการพัฒนาแรงงานอยู่แล้ว T2 อาจจะมีน้ำหนักไม่มากนัก สำหรับจังหวัดที่มีแนวโน้มการเติบโตสูง T3 จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในอนาคต T4 มีความสำคัญกับการพัฒนาภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกระบบควบคู่กัน

โดยสรุปของจังหวัดนครราชสีมา ควรเป็นต้นแบบที่มีความกระตือรือร้นด้านแรงงานโดยภาครัฐควรวางแผนเรื่องการจัดการตัวกลางทางด้านแรงงานทั้ง 4 แพลตฟอร์มให้ทำหน้าที่ล่วงหน้าเพื่อเกิดผลกระโยชน์ในระยะต่อไป

05: เชียงใหม่ เศรษฐกิจจังหวัดเติบโตต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ พึ่งพาภาคบริการโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ แต่เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่รายได้ไม่สูงนัก จังหวัดเชียงใหม่พยายามจะหาเครื่องยนต์แห่งการเติบโตใหม่ที่สอดคล้องไปกับภาคการท่องเที่ยวอันเป็นอัตลักษณ์เฉพาะซึ่งมีการนำ Northern Food Valley มาใช้โดยใช้ศักยภาพด้านการเกษตรของจังหวัดและพื้นที่ใกล้เคียง ภาคเกษตรกรรม มีแรงงานผู้สูงอายุ ประชากรแฝง และรายได้ต่อหัวแรงงานต่ำ แต่เป็นต้นน้ำที่สำคัญให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและภาคการท่องเที่ยว จึงควรให้ความสำคัญเรื่องความรู้ผ่านกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน T1 และ T4 เป็นสำคัญ สำหรับภาคอุตสาหกรรมอาหารซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นรายย่อยและขนาดย่อม (Micro and Small Enterprise) ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตและการตลาด จำเป็นต้องยกระดับทักษะของแรงงาน/ผู้ประกอบการกลุ่มนี้ผ่าน T2 และ T3 ในด้านภาคบริการในส่วนของโรงแรมและภัตตาคารให้ความสำคัญกับ T3 ส่วนภาคขนส่งโลจิสติกส์และค้าปลีกค้าส่งให้ความสำคัญกับ T4

06: สมุทรปราการ จังหวัดที่ขยายออกจากกรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นแหล่งผลิตอุตสาหกรรมที่อาศัยความได้เปรียบด้านทำเลที่ตั้งติดปากแม่น้ำ มีความเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานกับกรุงเทพมหานคร มีภาคอสังหาริมทรัพย์ คลังสินค้า โลจิสติกส์ และค้าส่งค้าปลีกเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศร ษฐกิจจังหวัด ความหนาแน่นของแรงงานในพื้นที่สมุทรปราการส่วนใหญ่เป็นแรงงานแฝงนอกระบบ ที่ย้ายถิ่นฐานมายาวนานแต่มีรายได้ต่อหัวและระดับการศึกษาต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (คนจนเมือง) ในขณะที่แรงงานศักยภาพสูงจะเข้าสู่การทำงานในกรุงเทพมหานคร การขับเคลื่อนกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานของจังหวัดสมุทรปราการจึงให้ความสำคัญกับ T4 เป็นสำคัญในขณะที่ T1 T2 และ T3 สามารถที่จะใช้แพลตฟอร์มเดียวกันกับกรุงเทพมหานคร

07: ฉะเชิงเทรา เป็นจังหวัดในพื้นที่พิเศษเพื่อการพัฒนาภาคตะวันออก (EEC) ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการภาครัฐที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แต่การสื่อสารและการรับรู้ของประชาชนสองกลุ่มตามโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดนั้นยังแต่ต่างกันมา ภาคสมาคมธุรกิจและผู้ประกอบการรายใหญ่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน การลงทุน เทคโนโลยีแล้ว ในขณะที่ภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษาในพื้นที่ ผู้ประกอบการขนาดย่อมและรายย่อย มีการรับรู้และการเตรียมความพร้อมที่น้อยกว่ามาก ในการสร้างแพลตฟอร์มการจับคู่คนให้ตรงกับงานของฉะเชิงเทราจึงต้องแบ่งออกเป็น 2 ส่วนข้างต้นดังนี้ 1) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและบริการรายใหญ่ให้ใช้ T2 เนื่องจากมีแนวโน้มของ Disruptive Technology กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแรงงานส่วนเกินจำนวนมากในอนาคต และ T3 สำหรับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC 2) กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบกิจการอาหารรายย่อย สร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อม เร่งพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง T1 และบริหารจัดการด้วย T4 สำหรับกลุ่มแรงงานอกระบบ

08: นครศรีธรรมราช จังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดของภาคใต้แต่มีขนาดเศรษฐกิจขนาดเล็ก รายได้ต่อหัวประชากรอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ประชากรที่มีอยู่จริง มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร์ หรือประชากรแฝงติดลบ อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจที่เติบโตช้า ความหลากหลายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่ำ ทำให้เกิดการอพยพของแรงงานออกจากจังหวัดนครศรีธรรมราชไปทำงานในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ นอกเหนือจากความจำเป็นที่ต้องนำแพลตฟอร์ม T1 มาใช้สำหรับการบริหารจัดการแรงงานในระยะยาวของจังหวัดแล้ว T4 สำหรับการจับคู่คนให้ตรงกับงานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดูแลด้านสวัสดิการและการคุ้มครองงาน

โดยสรุปแพลตฟอร์มกลไกจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว การรับรู้และเตรียมความพร้อมสำหรับงานอนาคตในเชิงพื้นที่ จำเป็นจะต้องสร้างปัจจัยแวดล้อมแกนกลางทางกายภาพ (Main Physical Infrastructure) และปัจจัยแวดล้อมแกนกลางทางความรู้ (Main Knowledge Infrastructure) โดยเฉพาะฐานข้อมูลรวมศูนย์ (Dashboard) เพื่อการออกแบบแพลตฟอร์มที่เหมาะสมกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ ที่มีระดับการพัฒนาและความเข้มข้นทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มทั้ง 4 ประเภทยังขึ้นอยู่กับสาขาการผลิตและบริการในพื้นที่นั้นด้วย การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เครื่องมือทางด้านการเงิน การวิเคราะห์ความเสี่ยง แรงจูงใจ ผลประโยชน์ในระยะยาว จำเป็นต้องสื่อสารให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจในทุกมิติของการดำเนินการของตัวกลางด้านการจัดการแรงงาน

7.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

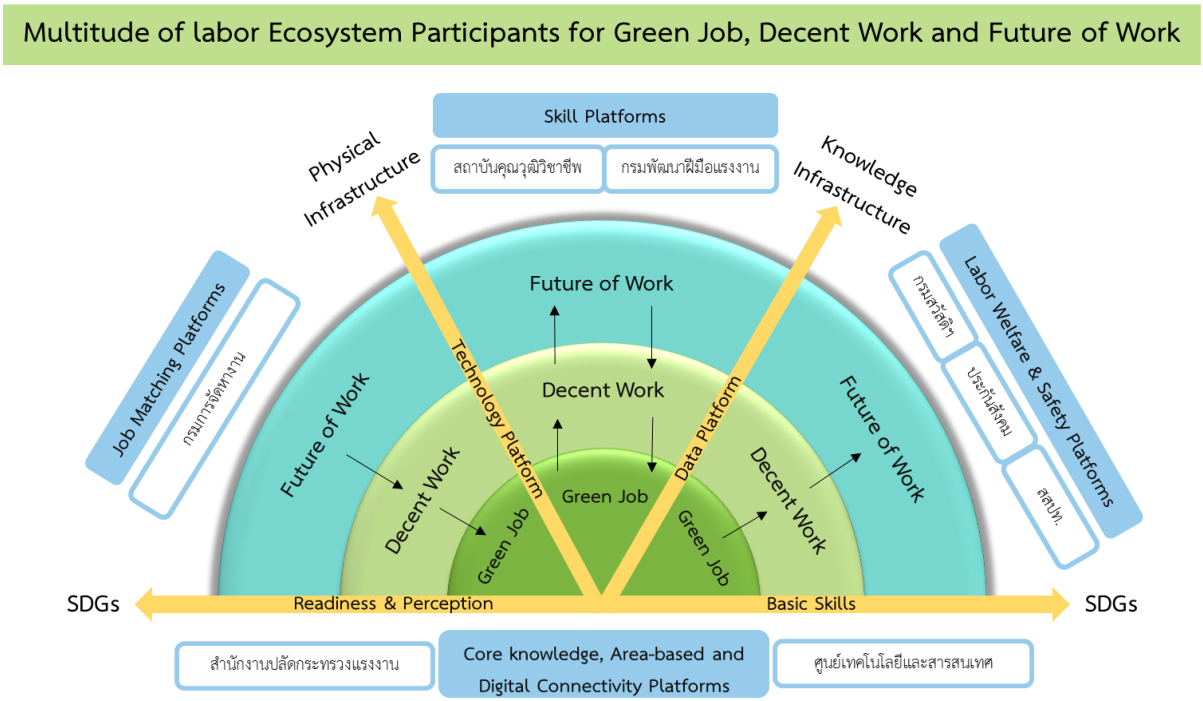
ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โลกและประเทศไทยกำลังเข้าสู่บรรทัดฐานใหม่ (New Norm) ของการทำงานและการใช้ชีวิตที่เกิดจากตัวเร่งอย่างโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้ผลการศึกษาในโครงการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของกระทรวงแรงงาน ที่กำลังถูกทดสอบความสามารถในการจัดการปัญหาครั้งสำคัญนี้ ในวิกฤตที่เกิดขึ้น คณะผู้วิจัยได้เห็นโอกาสที่จำเป็นต้องนำเสนอแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อให้เกิดรูปแบบการดำเนินงานปกติใหม่ (New Normal) สำหรับ งานสีเขียว (Green Job) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานในอนาคต (Future of Work) โดยจากการศึกษาและลงพื้นที่รวมรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งแบบสอบถามจากผู้ประกอบการจำนวน 11,000 ราย ครัวเรือนและผู้ใช้แรงงาน 3,200 ราย การสัมภาษณ์เชิงลึกใน 5 พื้นที่เป้าหมายและ 1 พื้นที่ยุทธศาสตร์ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ และสถานประกอบการ จำนวนมากกว่า 80 ครั้ง จัดประชุมกลุ่มย่อย 2 ครั้ง สำหรับหน่วยงานที่ทำงานบูรณาการร่วมภารกิจกับกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นอันเนื่องมากจากความไม่สอดคล้องกันของทักษะที่ต้องการกับทักษะที่มี เพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงาน (Productivity) เพื่อสร้างปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) การจัดการแรงงาน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศ และเป้าหมายกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง แม้ว่าในอนาคตจะมีความเสี่ยงและ/หรือปัจจัยภายนอกที่คาดการณ์ไม่ได้มากระทบ แต่การสร้างแพลตฟอร์มที่ยืดหยุ่นและมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนกลไก กติกา ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน มีความคล่องตัว ลดข้อจำกัดด้านกระบวนการ (Process) และสร้างเป้าหมายผลลัพธ์ร่วม (Common Target) จำเป็นต้องมีโครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ (Knowledge Infrastructure) ที่ไม่หยุดนิ่ง และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical Infrastructure) ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อผู้ใช้งานทุกกลุ่ม การแบ่งแพลตฟอร์มย่อยเพื่อบรรลุภารกิจของหน่วยงานที่มีความชัดเจนต่อวาระ (Agenda) ที่เป็นส่วนงานมาเชื่อมต่อกัน (Jigsaw) ให้เกิดเป็นรูปร่างตามเป้าหมายที่ต้องการ

7.4.1 กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of labor Ecosystem Participants)

กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า งานในอนาคต คณะผู้วิจัยเห็นว่า กระทรวงแรงงานต้องจัดกลุ่มของแรงงานตามภารกิจของกรมและหน่วยงานภายใต้สังกัดให้เข้าใจดังต่อไปนี้

ภาพที่ 7.9: กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of labor Ecosystem Participants)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

1. แพลตฟอร์มการเชื่อมโยง (Core Knowledge Area Based and Digital Connectivity Platform) เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงอย่างแท้จริงของแก่นทั้งหมดในการขับเคลื่อนใน 3 ประเด็นหลักคือ ประเด็นที่ 1 การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้หลัก ประเด็นที่ 2 คือ การสร้างและพัฒนาเชิงพื้นที่ ประเด็นสุดท้ายคือ การสร้างและพัฒนาให้เกิดดิจิทัลในวงกว้าง โดยหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการให้เกิด 4 แกนหลัก ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และปรับตัวตลอดเวลาทั้ง 4 แกน อีกทั้งต้องอาศัยความรู้มือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนี้
   1.1. แกนการสร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อม (Perception and Readiness) ใช้การสื่อสารสมัยใหม่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง การเกิดขึ้นของผู้มีอิทธิพลทางความคิด (Influencer) การสร้างความคุ้นชินและความไว้วางใจผ่านประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ (User Experience) การปรับมุมมองการให้บริการของกระทรวงต่อผู้รับบริการจากการให้ความช่วยเหลือเป็นผู้ให้โอกาสมากขึ้น การจัดกลุ่มผู้รับบริการในแต่ละช่วงวัย (อายุ) อาชีพ การศึกษา ประสบการณ์ ไว้รองรับการจัดชุดทักษะชีวิตและการเรียนรู้อนาคต ทั้งนี้ต้องใช้เครื่องมือทางการวิเคราะห์ข้อมูลสมัยใหม่ จึงจำเป็นต้องกำหนดให้เกิดการลงทะเบียนแรงงานครั้งใหญ่ ซึ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการถอดบทเรียนในสถานการณ์การระบาดใหญ่ Covid-19 โดยกำหนดให้แรงงานทุกคนในประเทศและต่างประเทศที่เป็นคนไทยต้องลงทะเบียนและอัพเดทสถานะแรงงานทุกปี เพื่อประโยชน์ทั้งในด้านการให้ความความช่วยเหลือเยียวยา การพัฒนาทักษะ ผลประโยชน์การคุ้มครองและสวัสดิการ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานโดย 2 หน่วยงานหลักจะต้องมีการสื่อสารกับแรงงานที่มาขึ้นทะเบียนแรงงานทุกคนอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้งเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงาน
   1.2. แกนการสร้างทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) การให้ความรู้ในช่วงที่ผ่านเป็นเพียงกระบวนหนึ่งที่นำไปสู่ทักษะแรงงานในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านหรือความรู้ในการผลิตและบริการ แต่ทักษะพื้นฐานสำหรับอนาคตนั้น หน่วยงานหลักทั้ง 2 จะต้องที่สร้างปัจจัยแวดล้อมหลักในการขับเคลื่อนงานสีเขียว งานที่มีคุณค่าและงานในอนาคตนั้น ต้องมีการวางแผนและพัฒนาแพลตฟอร์มทักษะพื้นฐาน ให้มีความทันสมัย ตรงต่อความต้องการและตอบโจทย์การใช้ชีวิตและการทำงานในอนาคตซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และความรู้ทางการเงิน ในทำนองเดียวกันการจัดกลุ่มและสร้างพันธมิตรในการร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนมีความสำคัญ โดยสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันกับแพลตฟอร์มอื่นในกลุ่มแพลตฟอร์มพื้นฐานของกระทรวงแรงงานได้เช่นกัน โดยตัวชี้วัดการดำเนินงานคือ ผลการทดสอบของกลุ่มตัวอย่างผ่าน online ในทักษะพื้นฐานของกลุ่มต่าง ๆ ของแรงงาน ที่จำแนกตามวัย อาชีพ การศึกษา และประสบการณ์
   1.3. แกนการสร้างแพลตฟอร์มด้านเทคโนโลยี (Technology Platform) การจัดการระบบ Software และ Hardware แบบรวมศูนย์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเป็น input ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นความลับกับกิจกรรมที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (Interactive) ระหว่างผู้รับบริการแบบออนไลน์พันธมิตร การสื่อสารแบบรวมศูนย์ครบวงจรหนึ่งเดียว (Dashboard) ทำให้เกิดการใช้งาน (Utilized) ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นวิศวกรข้อมูล (Data Engineering) ในการออกแบบให้ข้อมูลพร้อมใช้งานและเป็นแบบฟอร์มที่มีมาตรฐานเดียว ส่งมอบผลลัพธ์จากการออกแบบโครงสร้างผังข้อมูลให้กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นนักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Scientist)

เพื่อนำไปแปรผลเพื่อบรรลุงานในภารกิจต่าง ๆ ทั้งในแง่ของงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต โดยโครงสร้างผังข้อมูลจะต้องมีมิติของโครงสร้างวัย อายุ การศึกษา และประสบการณ์ของแรงงานที่แตกต่างกัน โดยการจัดหมวดหมู่และการนำเข้าข้อมูลจะเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานของแกนหลักนี้

1.4. แกนการสร้างแพลตฟอร์มด้านข้อมูล (Data Platform) การรวมศูนย์ข้อมูลแรงงานจากทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน แล้วทำการแปรรูปการดำเนินงานให้เป็นกึ่งเอกชน (Privatization) ที่มีความคล่องตัวให้เกิดการจัดการกระแสการเคลื่อนตัวของข้อมูลแรงงาน (Data flow) ตั้งแต่ผู้ที่มีความพร้อมจะเป็นแรงงาน จนกระทั่งถึงผู้ที่หมดภาระการทำงาน ในแต่ละช่วงเวลาชีวิตการทำงานต้องมีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ไว้รองรับและต้องเป็นฐานข้อมูลเพียงชุดเดียวของกระทรวงแรงงาน ทั้งในแพลตฟอร์มการจับคู่คนให้ตรงกับงาน แพลตฟอร์มทักษะแรงงาน และแพลตฟอร์มคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพด้านข้อมูลสูงที่สุดเป็น Single Data Platform for all โดยมีตัวชี้วัดการดำเนินงานคือ จำนวนบริการที่เกิดจาก Data Center ที่เกิดขึ้น

2. แพลตฟอร์มด้านการจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching Platform) เพื่อสร้างแนวปฏิบัติด้านการให้บริการข้อมูลและให้เกิดการจับคู่คนให้ตรงกับงาน โดยหน่วยงานหลักอย่างกรมการจัดหางานทำหน้าที่บน Technology Platform และ Data Platform ให้ข้อมูลและทำการศึกษาเกี่ยวกับภูมิทัศน์ของ**งานในอนาคต** (Landscape for Future of Work) โดยแยกรายละเอียดและจัดกลุ่มตามลักษณะของกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในกลุ่ม T1: ครัวเรือนและสถาบันการศึกษา T2: แรงงานส่วนเกิน แรงงานเกษียณอายุ และแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงาน T3: แรงงานใหม่ในระบบ T4: แรงงานนอกระบบ โดยจะต้องมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและสภาพการจ้างงาน ตำแหน่งและทักษะของงานที่ต้องการตามการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จัดการทำโครงสร้างลักษณะงานในอนาคต งานในปัจจุบัน เพื่อจำแนกลักษณะงานที่มีลักษณะงานเป็น**งานที่มีคุณค่า** (Decent Work) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ งานในอนาคต รวมทั้งการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มการสร้างการรับรู้และการเตรียมพร้อมให้เกิดปรากฏการณ์ในวงกว้างเกี่ยวกับบทบาทของงานที่มีคุณค่าที่มีต่อผลตอบแทนแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว นอกจากนี้จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับ**งานสีเขียว** (Green Job) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีคุณค่า ทั้งนี้เป็นส่วนงานที่เกี่ยวข้องการกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สินค้าและบริการสีเขียว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ด้วย ตัวชี้วัดของแพลตฟอร์มนี้คือ จำนวนแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างทำงานกับงานในอนาคต

3. แพลตฟอร์มด้านทักษะแรงงาน (Skill Platform) นอกเหนือจากการสร้างการรับรู้และการเตรียมพร้อมที่ต้องเกิดขึ้นกับแรงงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง การสร้างทักษะพื้นฐานให้เป็น New Normal สำหรับแรงงานในอนาคต แต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ และความเป็นเมือง จำเป็นจะต้องให้มีการเรียนรู้ใหม่และทักษะใหม่การ reskill/upskill/relearn จึงจำอย่างสูง การมีแพลตฟอร์มด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่จำแนกกลุ่มผู้รับบริการตามเป้าหมาย New Normal ของประเทศที่ต้องจัดทำขึ้นหลังจากการระบาดใหญ่ Covid-19 โดยทั้งในลักษณะ Online และ Offline ที่รับผิดชอบ

และดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต ดังนี้

3.1. เชิงรุก: การกำหนดทักษะสำหรับงานในอนาคต ซึ่งต้องออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะที่เป็นที่ต้องการโดยระบุประเภทและชนิดตามนิยามของงานที่มีคุณค่า และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานสีเขียว ตัวชี้วัดคือ จำนวนหลักสูตรที่จะต้องพัฒนาทักษะแรงงานสำหรับงานในอนาคต

3.2. เชิงรับ: การกำหนดทักษะสำหรับงานสีเขียว การระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานของแต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ Bio economy เพื่อระบุลักษณะและจำนวนของการจ้างงานสีเขียวในแต่ละประเภทสาขาการผลิต/บริการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของงานสีเขียว ตัวชี้วัดคือ แผนงานข้อกำหนดสัดส่วนของงานสีเขียวในแต่ละสาขาการผลิตและบริการ

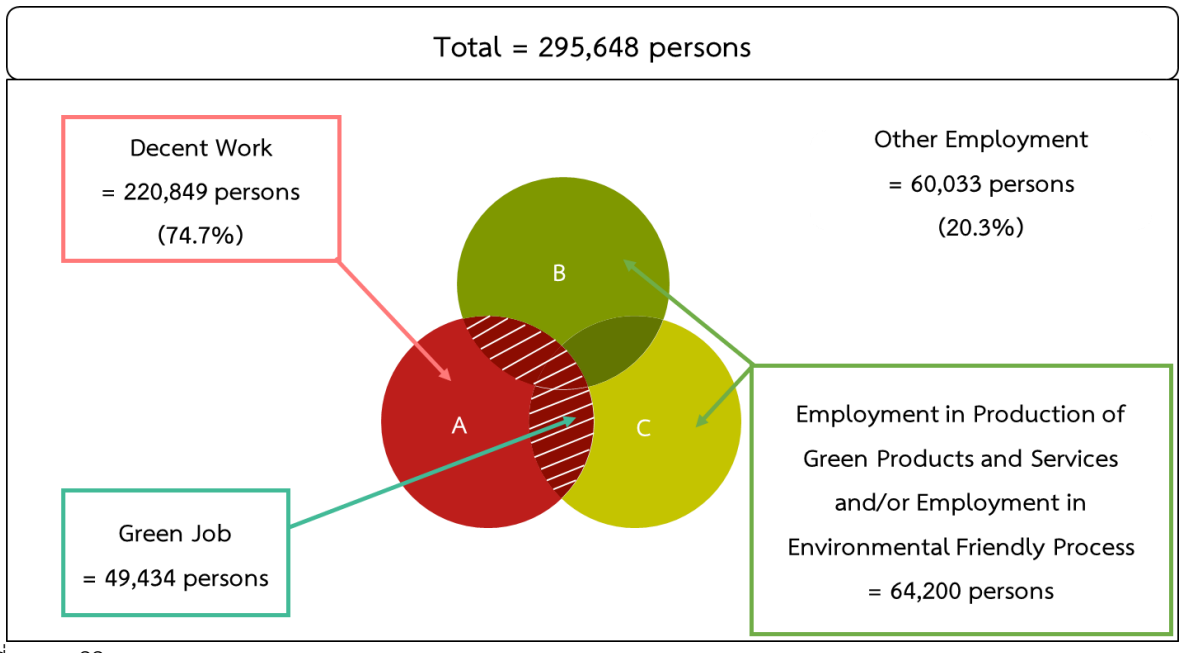
3.3. เชิงป้องกันและแก้ไข: กลุ่มแรงงานตามนิยาม T2 คือ กลุ่มแรงงานส่วนเกิน แรงงานผู้เกษียณอายุ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงาน มีประสบการณ์ทำงานมาอย่างต่อเนื่อง การออกแบบและกิจกรรมที่สร้างทักษะใหม่ (Reskill) สำหรับงานในอนาคต ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่กลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ดี ทำให้การบริการแบบออนไลน์ (Online) สามารถดำเนินการได้มาก และควบคู่ไปกับการบริการแบบออฟไลน์ (Offline) ซึ่งร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรอื่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา ตัวชี้วัดคือ จำนวนหลักสูตรและพื้นที่สำหรับการ Reskill T3 คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ นอกเหนือจากการสร้างแรงจูงใจให้เข้าถึงแพลตฟอร์มสวัสดิการแล้ว กลุ่มแรงงานนอกระบบจำเป็นจะต้องได้รับการยกระดับทักษะ (Upskill) บนฐานของอาชีพเดิม ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นงานประจำของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่แล้ว แต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขยายการดำเนินงานให้ครอบคลุมอาชีพและตามความต้องการของพื้นที่ โดยสำหรับกลุ่มนี้บทบาทของหน่วยงานในระดับท้องถิ่นต้องเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัดคือ จำนวนหลักสูตรและพื้นที่สำหรับ Upskill

4. แพลตฟอร์มสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (Labor Security Platform) สร้างนิยามใหม่ของการดูสวัสดิการ การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลผลประโยชน์ทางด้านการเงินของแรงงาน ให้เป็น “ความมั่นคงของแรงงาน” นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสำนักงานประกันสังคม 3 หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านความมั่นคงในชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงาน ดังนั้นแพลตฟอร์มนี้จะเริ่มต้นที่ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของงานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า โดยการดูแลความเสี่ยงด้านผลประโยชน์และการเงินในระยะยาวจะเป็นปัจจัยภาคบังคับสำหรับงานในอนาคต โดยการอาศัยข้อมูลร่วมกันบนแพลตฟอร์มข้อมูลและเทคโนโลยีทำให้สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงกับผลตอบแทนของแรงงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของแรงงานในทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่ด้อยโอกาสด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานน้อยที่สุดคือ แรงงานนอกระบบ (T4) ที่ต้องเข้าถึงแพลตฟอร์มหลักทั้งแพลตฟอร์มการจับคู่คนให้ตรงกับงานและแพลตฟอร์มด้านทักษะแรงงานให้เร็วที่สุด ตัวชี้วัดคือ ดัชนีคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดัชนีความก้าวหน้าของแรงงาน

7.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า

จากผลสำรวจผู้ประกอบการ 12,740 รายใน 8 จังหวัดซึ่งมีการจ้างงานรวมกัน 295,648 คน จากการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้แนวคิดขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทำให้ได้ผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าจำนวน 220,849 คน (ร้อยละ 74.7 ของการจ้างงานทั้งหมด) โดยเป็นผู้ที่จ้างงานอยู่ในงานสีเขียวจำนวน 49,434 คน (ร้อยละ 16.7 ของการจ้างงานทั้งหมด และเป็นร้อยละ 22.4 ของงานที่มีคุณค่า) ในขณะที่การจ้างงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียวจำนวน 64,200 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.7 ของการจ้างงานรวมจากการสำรวจ ทำให้ได้สัดส่วนของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียวรวม (วงกลม 3 วงในรูป) จำนวน 235,615 คนหรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 79.7 ของการจ้างงานรวมจากการสำรวจ

ภาพที่ 7.10: งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

จากผลการศึกษาในเชิงปริมาณทำให้สามารถไปวางแผนงานสำหรับการขับเคลื่อนงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมาณค่าโครงสร้างและสัดส่วนของงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า ในเชิงพื้นที่เป้าหมายและเชิงพื้นที่ยุทธศาสตร์จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 7.1: งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว จากแบบสอบถาม

จังหวัด	Decent Work (DW)	Green Job (GJ)	Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process	Employment In 3 Circles Area	Others	Total
เชียงใหม่	22,786	4,000	5,195	23,980	6,523	30,503
กรุงเทพมหานคร	85,871	4,996	6,488	87,364	27,591	114,955
ฉะเชิงเทรา	6,092	2,730	3,546	6,907	1,248	8,155
ชลบุรี	10,181	3,432	4,457	11,206	2,423	13,629
นครราชสีมา	11,084	1,432	1,859	11,512	3,326	14,838
นครศรีธรรมราช	7,017	1,630	2,117	7,504	1,890	9,394
ระยอง	43,265	22,670	29,442	50,036	7,882	57,918
สมุทรปราการ	34,553	8,544	11,096	37,105	9,151	46,256
รวม 8 จังหวัด	**220,849**	**49,434**	**64,200**	**235,615**	**60,033**	**295,648**

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ข้อเสนอแนะในการสำรวจโดยแบบสอบถามคือ การสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ ครัวเรือน สถาบันการศึกษา ให้มีความเข้าใจนิยาม ความสำคัญของงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่าในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและของธุรกิจ สำหรับแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ควรได้รับคำชี้แนะและคำชี้แจงทั้งในลักษณะออนไลน์ (Online) และ ออฟไลน์ (Offline) เพื่อให้ตระหนักถึงโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มผ่านการจ้างงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่าในอนาคต

ตารางที่ 7.2: ประมาณค่า งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานในระบบประกันสังคม

จังหวัด	Decent Work (DW)	Green Job (GJ)	Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process	Employment In 3 Circles Area	Others	Total
เชียงใหม่	301,851	52,987	68,814	317,678	86,406	404,084
กรุงเทพมหานคร	3,661,193	212,997	276,620	3,724,815	1,176,380	4,901,195
ฉะเชิงเทรา	218,140	97,768	126,972	247,344	44,678	292,022
ชลบุรี	688,100	231,978	301,270	757,392	163,759	921,151
นครราชสีมา	281,846	36,407	47,282	292,721	84,583	377,304
นครศรีธรรมราช	108,026	25,091	32,585	115,521	29,092	144,613
ระยอง	386,277	202,407	262,866	446,737	70,368	517,105
สมุทรปราการ	729,031	180,262	234,107	782,876	193,069	975,945
รวม 8 จังหวัด	**6,374,464**	**1,426,831**	**1,853,028**	**6,685,082**	**1,848,337**	**8,533,419**
ประเทศไทย	**12,383,086**	**2,771,774**	**3,599,707**	**13,211,019**	**3,366,071**	**16,577,090**

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เพื่อให้การวางแผนบนแพลตฟอร์มสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงทางด้านการเงิน เงินออมที่เพียงพอสำหรับการเกษียณ การมีทักษะทางด้านการเงิน และการเพิ่มจำนวนแรงงานในระบบผ่านมาตรการการจูงใจของประกันสังคม (Social Security) ที่เพิ่มผลประโยชน์หรือลดอัตราเงินสมทบให้กับกลุ่มงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานผู้ประกันตน และผู้ประกอบการ และประเทศโดยรวม

ตารางที่ 7.3: ประมาณค่า งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานทั้งประเทศ

จังหวัด	Decent Work (DW)	Green Job (GJ)	Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process	Employment In 3 Circles Area	Others	Total
เชียงใหม่	699,655	147,380	157,875	710,150	296,968	1,007,118
กรุงเทพมหานคร	3,660,142	255,523	306,765	3,711,384	1,557,206	5,268,590
ฉะเชิงเทรา	302,775	162,840	168,290	308,225	127,604	435,829
ชลบุรี	731,372	295,879	309,775	745,268	307,505	1,052,773
นครราชสีมา	832,761	129,085	144,075	847,750	350,967	1,198,717
นครศรีธรรมราช	591,883	164,968	175,622	602,537	249,449	851,986
ระยอง	401,131	252,228	259,047	407,950	169,458	577,408
สมุทรปราการ	939,868	278,874	299,551	960,546	392,348	1,352,893
8 จังหวัด	**8,159,587**	**1,686,778**	**1,821,000**	**8,293,809**	**3,451,504**	**11,745,313**
ประเทศไทย	**26,192,443**	**5,414,591**	**5,845,449**	**15,877,469**	**21,825,231**	**37,702,700**

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

เมื่อการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานในภาพรวมของประเทศไม่สามารถเพิ่มขึ้นได้ ตามกำลังแรงงาน (Labor force) ที่ลดลงตามสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ประชากรวัยทำงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้าลง จำนวนเด็กเกิดใหม่ลดลงอย่างมาก วิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มหรือ GDP ของประเทศ สามารถจัดการผ่านการจ้างงานที่เหมาะสมกับทักษะของแรงงาน และทักษะของแรงงานที่อยู่บนพื้นฐานของงานที่มีมูลค่าเพิ่มสูง โดยเฉพาะงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า ซึ่งจากการประมาณค่าของคณะผู้วิจัย ทำให้ทราบขนาดและจุดเริ่มต้นของงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า รวมทั้งงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ซึ่งจะเป็นแผนงานสำหรับการสร้างอัตราส่วนทางเศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับขับเคลื่อนนโยบายของแรงงานต่อไป ซึ่งจากตารางพบว่า การจ้างงานสีเขียว/การจ้างงานทั้งหมดของประเทศอยู่ที่ร้อยละ 14.4 (จำนวน 5,414,591 ราย) การจ้างงานที่มีคุณค่า/การจ้างงานทั้งหมดของประเทศอยู่ที่ร้อยละ 69.5 (จำนวน 26,192,443 ราย) เป็นต้น ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดในระดับพื้นที่ได้เช่นกัน

7.4.3 ถอดบทเรียนจากข้อเสนอแนะจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์

ในการลงพื้นที่สัมภาษณ์ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการศึกษาโครงการนี้ อีกทั้งทำให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกระทรวงแรงงานได้มีประสบการณ์ เข้าใจการทำงานของพื้นที่และมีความองค์ความรู้ร่วมกันกับคณะผู้วิจัย อย่างไรก็ตามข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาค ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้งแรงงาน อุตสาหกรรม เกษตรจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษามักจะมีการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งบ่อยทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น อย่างไรก็ดีในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการหรือบุคลากรส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่อยู่ในพื้นที่มานาน จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน สภาพเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรมของพื้นที่ได้ดีกว่าอย่างชัดเจน ซึ่งประโยชน์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีมิติที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการมากกว่าการใช้แบบสอบถาม โดยเฉพาะการสอบถามในเรื่องที่เป็นเรื่องใหม่ ควรจะใช้ข้อมูลทุติยภูมิมากกว่าปฐมภูมิ นอกจากนี้ แนวความคิดเรื่องการสร้างแพลตฟอร์มที่ดีจากการศึกษาและวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนและนำไปชี้แจงให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ จะมีประโยชน์กว่าการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติแล้วนำมาสร้างแพลตฟอร์มเพื่อใช้เป็นการทั่วไป เนื่องจากไม่อาจจะหาข้อสรุปหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันได้ จึงทำให้โครงการเหล่านั้นล้มเหลวได้[2]

[2] Steve Jobs. (2007). What everyone gets wrong about this famous Steve Jobs quote, according to Lyft's design boss. Retrieve from https://www.businessinsider.com/steve-jobs-quote-misunderstood-katie-dill-2019-4

บทที่ 8
ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

บทที่ 8
ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า มีรายละเอียดดังนี้

บทคัดย่อ

ภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่กำหนดให้การทำงานในอนาคตจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณค่าของงานที่ทำ งานที่มีกระบวนการผลิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความมีตัวตน สิทธิ เสรีภาพ ปรับตัวได้ และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของแรงงาน และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีพ ภายใต้กรอบ SDGs ประเทศไทยจำเป็นต้องจัดทำแนวทางในการขับเคลื่อนงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต รวมทั้งสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อตอบโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานในปัจจุบัน ที่กำลังถูกท้าทายด้วยเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ ความเป็นเมือง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างกลุ่มแพลตฟอร์มเพื่อขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวให้สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน ทั้งในด้านการจับคู่คนให้ตรงกับงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน ทั้งในระยะสั้นและในระยาว โดยโจทย์การศึกษาประกอบด้วย 1) การสร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อม สำหรับงานในอนาคต งานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า 2) การสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และ 3) วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

สำหรับวิธีการที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การศึกษา เริ่มจาก 1) ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากทั้งในและต่างประเทศ เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย 2) ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำหนดประเด็น คำจำกัดความ ขอบเขต แหล่งที่มา กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือ และวิธีการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีความครบถ้วนครอบคลุมตามขอบเขตของการศึกษาและมีความพร้อมที่จะนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) ศึกษาความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว ของผู้ประกอบการ โดยใช้ฐานข้อมูลสถานประกอบการของสำนักงานประกันสังคม จำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่า 11,063 แห่ง และศึกษาการรับรู้ ความพร้อม และการปรับตัวของภาคครัวเรือน จำนวน 3,200 แห่ง เกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว ในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งนี้พื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง 4) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการสถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่อง

เชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง 5) จัดประชุม Focus groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ สมาคม ผู้ประกอบการ และสถานศึกษา และ 6) จัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ผลการศึกษา พบว่า 1) การสร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อม สำหรับงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ทั้งภาคครัวเรือนและสถานประกอบการ สำหรับ *“การรับรู้ (Perception)” ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)* พบว่า ครัวเรือนส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 60 ไม่รู้จักงานที่มีคุณค่า โดยคิดว่างานที่มีคุณค่าคืองานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ นอกจากนั้น ครัวเรือนส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า *การรับรู้ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)* พบว่า ส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 70 ไม่รู้จักงานสีเขียว และคิดว่างานสีเขียวคือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา เป็นงานที่มีกระบวนการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ กว่าร้อยละ 30 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานสีเขียว และ*การรับรู้ของภาคครัวเรือนเกี่ยวกับงานในอนาคต (Future of Work)* ของประเทศที่จะเกิดขึ้นเป็นงานอย่างไร พบว่า ประมาณร้อยละ 50 คิดว่า งานในอนาคต คือ งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์, นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น, นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์ การอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อ โซเชียล) เป็นต้น โดยครัวเรือนส่วนใหญ่เกือบร้อยละร้อยละ 60 คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานในอนาคต และสำหรับด้าน *“ความพร้อม” (Readiness) ของภาคครัวเรือน*เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคตของครัวเรือน พบว่า ครัวเรือนส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 มีความพร้อมด้านทักษะความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ดี มีความพร้อมด้านเทคนิควิชาชีพดี มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐานในระดับดี และมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง ในขณะที่ความพร้อมด้านอารมณ์ การทำงานเป็นทีม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ในส่วนของการ *“การรับรู้ (Perception)” ของสถานประกอบการเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า* (Decent Work) พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ร้อยละ 70 รู้จักงานที่มีคุณค่า และการรับรู้ของสถานประกอบเกี่ยวกับนิยามของงานที่มีคุณค่า พบว่า ร้อยละ 50 นิยามงานที่มีคุณค่าว่าเป็นโอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นงานทุกงานมีคุณค่าในตัวเองและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม การมีความเท่าเทียมทางเพศ ในขณะที่*การรับรู้ (Perception) ของสถานประกอบการเกี่ยวกับงานสีเขียว (Green Job)* พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 60 ไม่รู้จักงานสีเขียว (Green Job) และรับรู้เกี่ยวกับ

นิยามของงานสีเขียวว่าเป็นงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษาสำหรับ*การรับรู้ (Perception) ของสถานประกอบการเกี่ยวกับงานในอนาคต (Future of Work)* มีแนวโน้มเป็นอย่างไร พบว่า สถานประกอบการประมาณร้อยละ 50 คิดว่ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล เป็นต้น

การรับรู้และการเตรียมความพร้อมของบริษัท/สถานประกอบการ เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียวและงานในอนาคตของบริษัท/สถานประกอบการ ทำให้ทราบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่รู้จักงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว แต่คิดว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานสีเขียว หากมีการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้ จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงนิยามของคำว่างานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมไปถึงการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานครบถ้วน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ความพร้อมด้านทักษะแรงงานในบริษัท/สถานประกอบการ ควรมีหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ จัดอบรมให้ความรู้ หรือมีการเปิดสอนเพิ่มทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นสูง/เฉพาะด้านให้มากขึ้นและพนักงานสามารถเข้าถึงได้ ทำให้สามารถเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความชำนาญ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต ในขณะเดียวกันบริษัท/สถานประกอบควรส่งเสริมให้แรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพิ่มทักษะ (Upskill) และเปลี่ยนทักษะ(Reskill) คือ ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นการเสริมสร้างทักษะเพิ่มเติมในความเชี่ยวชาญเดิม และเป็นการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสารถในการปรับตัว และเพิ่มคุณค่าของพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อรองรับงานในอนาคต

2) การสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อให้เกิดผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) เพิ่มขึ้นในอัตราที่เร่งขึ้นในระยะยาว การสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานด้วยการออกแบบทักษะพื้นฐานของแรงงาน การจัดรูปแบบและโครงการให้เหมาะสมในแต่ละช่วงประสบการณ์และวัยการทำงาน สำหรับกระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง ควรดำเนินการ รับผิดชอบ วางแผนหลักสูตร สื่อ การวัดทักษะพื้นฐาน การวิเคราะห์ช่องว่าง เป็นต้น นอกจากนี้ต้องมีการชี้นำทักษะที่ต้องการ (Skills Demand) ในอนาคตในภาพรวมให้แก่แรงงาน บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ/หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) ทักษะในการวัดผลและดูแลรักษาคุณภาพแรงงาน 3) ทักษะในการปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานให้ดีขึ้น 4) ทักษะในการเรียนรู้แผนงานธุรกิจและการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ 5) ทักษะในการเข้าใจภาพรวมในระดับมหภาค นโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวของ ซึ่งทั้งหมดเป็นเป้าหมายในระยะยาวสำหรับองค์กรที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการทักษะแรงงานที่ต้องการในอนาคต

3) วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ในแง่ของทักษะของแรงงาน (Skills Supply) ที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการจัดการความรู้และความสามารถในการตอบสนองกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมทั้งการเข้าถึงการก้าวข้ามสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่เป็นปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทั้งที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านกายภาพ (Physical Infrastructure) และโครงสร้างพื้นฐานทางด้านความรู้ (Knowledge Infrastructure) ประกอบด้วย 1) การกำหนด กำกับ นโยบายด้านการศึกษาและอบรม 2) การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตและรูปแบบการทำงาน/สถานที่ทำงาน 3) การสร้างมาตรการเดินหน้าบูรณาการร่วมพร้อมกันระหว่างหน่วยงานบนแฟลตฟอร์มเดียวกัน 4) การสร้างระบบติดตามการเคลื่อนที่ของทักษะแรงงานและการอพยพของกำลังแรงงาน 5) จัดทำระบบศูนย์บริการด้านทักษะแรงงาน ทั้งการจับคู่ทักษะและการยกระดับทักษะแรงงาน ทั้งนี้ กระบวนการจัดการทักษะแรงงานด้านอุปทาน (Skills Supply) ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างความต้องการทักษะแรงงานด้านอุปสงค์ (Skills Demand) เพื่อให้ทราบถึงขนาดและทิศทางของ “ทักษะ” ที่เป็นที่ต้องการในแต่ละสาขาการผลิตและบริการ เพื่อให้รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ทั้งในแง่ Hard Skill และ Soft Skill อย่างเป็นระบบ

สถานการณ์การระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส (Covid-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจและการทำงานจนกลายเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดภาวะปกติใหม่ (New Normal) เมื่อรวมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา การจะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การมีรายได้สูงอย่างมีเสถียรภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม และนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่จะใช้ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ซึ่งแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ ส่งผลต่อรูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต ด้วยนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนากำลังคนของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ให้สามารถรองรับการทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent work) งานในอนาคต (Future of Work) และงานสีเขียว (Green Job) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงานในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศของกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นแกนประสานงานในการบูรณาการร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการคลัง และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ อาทิ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (OKMD) หน่วยงานหลักที่กำกับตลาดเงินและตลาดทุน อีกทั้งควรเชื่อมโยงข้อมูลที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชนซึ่งเป็นตัวกลางในการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ สมาคมการบริหารงานบุคคลในพื้นที่อุตสาหกรรมและพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ จะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ Job Landscape ทักษะของแรงงานที่ต้องการ ในการยกระดับการสร้างกระบวนการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลังในฐานะที่ปรึกษาของโครงการฯ เห็นว่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเป้าหมายคุณภาพชีวิตของแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สิ่งที่จะขาดไม่ได้บนเงื่อนไขที่จำเป็น 1) Supply Management: ศูนย์การจัดการข้อมูลแรงงานครบวงจรหนึ่งเดียว ที่มีการอัพเดทข้อมูลแรงงานทุกระดับชั้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2) Demand Management: จัดทำ Job Landscape และทักษะแรงงานที่จำเป็นสำหรับอนาคต ที่มีการอัพเดทให้ทันสมัยตลอดเวลา และเงื่อนไขที่เพียงพอ 1) การสร้างเครือข่ายการรับรู้และเตรียมความพร้อมของแรงงานโดยเฉพาะครัวเรือนและสถานการศึกษาให้เข้มแข็งที่มีการสื่อสารและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานของแรงงานทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะด้านการเงิน

คำสำคัญ

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผลในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นนิยามตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความไว้

งานในอนาคต (Future of Work) คือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านสารสนเทศ งานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล ทั้งนี้งานในอนาคตเพื่อจะรองรับการปรับเปลี่ยนทางเทคโนโลยีจะต้องมีการยกระดับขึ้นเป็น 3C คือ 1) Craft คือการผลิตสินค้าประณีต เช่น สินค้าเกษตรแบบญี่ปุ่น เฟอร์นิเจอร์สั่งทำคราฟต์เบียร์ เป็นต้น 2) Creative เช่น การผลิตเกม งานบันเทิง ศิลปะ และ 3) Care ในงานบริการต่าง ๆ เช่น ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย มัคคุเทศก์ ดูแลสัตว์เลี้ยง เป็นต้น

กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching Mechanism) คือ กระบวนการหวังผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) อัตราผลตอบแทนของแรงงาน (ค่าจ้าง) มูลค่าเพิ่มของระบบเศรษฐกิจ ขีดความสามารถในการแข่งขันของกิจการและประเทศสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ให้ทั้งปริมาณและคุณภาพของแรงงานได้สามารถตอบสนองต่อความต้องการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะทักษะที่ต้องการกับทักษะที่แรงงานมีอยู่ โดยการบริหารจัดการโดยตัวกลางทางด้านแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องออกแบบโครงสร้างพื้นฐานทั้งทางด้านข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการจับคู่กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานที่มีคุณค่าในอนาคต

พันธกิจ

1) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการฐานข้อมูลแรงงานที่มีการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
2) ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดทักษะพื้นฐาน การรับรู้และการเตรียมความพร้อม สำหรับแรงงานทุกระดับ

เป้าหมาย

1) การมีศูนย์รวมข้อมูลแรงงานครบวงจรหนึ่งเดียว (Dashboard)
2) การมีตัวกลางทางแรงงานทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน
3) การมีแพลตฟอร์มด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งออนไลน์และออฟไลน์
4) การมีโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และทางกายภาพด้าน Reskill/Upskill
5) การขับเคลื่อนองค์ความรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว อย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีความเข้าใจว่าวิสัยทัศน์และการดำเนินงานภายใต้พันธกิจนี้ ต้องอาศัยความต่อเนื่องในการดำเนินงานเป็นสำคัญ การผูกพันงบประมาณ การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกระทรวงและกรมต่าง ๆ ต้องมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งไม่สามารถแยกกันทำเป็นอิสระได้ เช่น การจับคู่คนให้ตรงกับงานภายใต้กรมการจัดหางานจำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลเดียวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ออกแบบและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแต่ละคนไว้แล้ว หรือตัวอย่างของการช่วยเหลือเยียวยาแรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการถูกเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม จะต้องส่งต่อให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานอย่างเป็นระบบ ส่วนการสร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อมแรงงานจะต้องมีการทำงานเชิงรุก โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แก่ครัวเรือน สถาบันการศึกษา แรงงานส่วนเกิน แรงงานนอกระบบ ซึ่งการดำเนินการสามารถติดตามผลสำเร็จได้ในระยะสั้นจากจำนวนกิจกรรม (Output) แต่จะยังไม่สามารถประเมินขนาดของผลลัพธ์สัมฤทธิ์ (Outcome) ในระยะยาว และผลกระทบ (Impact) ที่มีต่อผลิตภาพแรงงาน และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ตัวชี้วัด) แต่สามารถบอกทิศทาง (Direction) ได้ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทางด้านข้อมูลแรงงานทั้งระบบให้มีศูนย์กลางเพียงหนึ่งเดียว

กลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่าเป็นกลุ่มเป้าหมายเดียวกันของทุกหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน การออกแบบฐานข้อมูลให้มีความทันสมัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน โดยองค์ประกอบของฐานข้อมูลแรงงานจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ นอกเหนือจากข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ทำงาน สาขาการผลิต ยังต้องให้ความสำคัญกับทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งทัศนคติในการทำงานของแรงงานด้วย โดยการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานต้องมีลักษณะเป็นการกรอกข้อมูลด้วยตัวเองผ่านแพลตฟอร์มกลางของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ใช้สำหรับการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ให้กับแรงงานและการใช้ประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์

1) พัฒนาระบบการบริหารข้อมูลแรงงานเบ็ดเสร็จและหนึ่งเดียว ที่มีความทันสมัยและครอบคลุมแรงงานทุกระดับ จำแนกประเภทของแรงงานตามทักษะ สาขาการผลิตและบริการ

2) พัฒนาปัจจัยจูงใจให้เกิดการสร้างปัจจัยแวดล้อมทางข้อมูลแรงงาน คือ สิทธิประโยชน์ การเยียวยา โอกาสในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ ในอนาคต เป็นต้น

3) พัฒนากลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน โดยมีตัวกลางด้านบริการแรงงาน ตามเงื่อนไขของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียวและงานที่มีคุณค่า

แผนงาน/โครงการ

1) การปรับปรุง ทบทวน ฐานข้อมูล โดยให้แรงงานเป็นผู้ปรับปรุงข้อมูล ปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ

2) การจัดทำระบบฐานข้อมูลรองรับการจับคู่คนให้ตรงกับงานที่มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจได้อย่างทันท่วงที

ยุทธศาสตร์ที่ 2: สร้างการรับรู้และจัดทำ Job Landscape เกี่ยวกับงานในอนาคต ที่สอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของแต่ละพื้นที่

การสื่อสารระหว่างผู้ใช้บริการแรงงานกับผู้ให้บริการแรงงาน โดยเฉพาะการอัพเดทความต้องการจ้างแรงงาน ลักษณะงาน กับ สถานะทางด้านทักษะของแรงงาน สมรรถนะของแรงงาน ทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงสาขาการผลิต โดยมีข้อมูลที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบันเพียงพอกับหน่วยงานและ/หรือสถาบันที่รับผิดชอบทั้งภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งแรงงานทุกระดับ ได้เห็นภาพเป้าหมายถึงลักษณะของงานในอนาคต ที่จะต้องระบุถึงความต้องการจ้างงานทักษะที่ต้องการ

กลยุทธ์

1) สร้าง Job Landscape ที่เป็นเป้าหมายงานในอนาคต ในการสร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อมแก่ครัวเรือนและสถาบันการศึกษา แรงงานส่วนเกิน และแรงงานนอกระบบ

2) สร้างผู้ที่มีอิทธิพลทางความคิดและการดำเนินชีวิต (Influencer) ให้เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่แรงงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต

แผนงาน/โครงการ

1) ออกแบบงานในอนาคต พร้อมเครื่องมือ skill future credit ที่รัฐสนับสนุนเครดิตให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มให้มีโอกาสได้เข้าถึงทักษะสำคัญที่เป็นที่ต้องการในอนาคต

2) จัดทำระบบรองรับ Job Landscape การจับคู่คนให้ตรงกับงานที่มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เช่น โครงการทักษะสำหรับอนาคต โครงการสร้างแรงงานคุณภาพร่วมกับสถาบันศึกษา เป็นต้น

โดยดำเนินการต่อเนื่องร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ที่มีการทดสอบอย่างจริงจัง เพื่อการสร้างทักษะพื้นฐานเพื่อรองรับความเสี่ยง คุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะทางด้านการเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ 3: ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ให้สอดคล้องกับทักษะแรงงานแห่งอนาคต

กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานของแรงงานที่จะมีโอกาสเข้าสู่งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว ให้หน่วยงานในเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ประกอบการรายย่อยและขนาดย่อม จนไปถึงผู้ประกอบการรายใหญ่ เกี่ยวกับหลักปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานตามกรอบของ ILO และกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนว SDGs โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันเปลี่ยนแปลงและสร้างมาตรฐานใหม่ของกระบวนการทำงานที่คำนึงถึงสวัสดิภาพการดำรงชีวิตและสวัสดิการของแรงงาน รวมทั้งแนวทางการบริหารแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

กลยุทธ์

1) การสร้างทักษะใหม่และ/หรือยกระดับทักษะแรงงาน (Reskill/Upskill) ทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline) อีกทั้งต้องเร่งส่งเสริมมิติทักษะขั้นพื้นฐานให้แรงงานสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติสมัยใหม่ (Co-Learning Space) ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต

2) สนับสนุนให้เกิดการใช้เครื่องมือทางด้านการเงินการคลัง และ/หรือสวัสดิการสังคม ให้เกิดการพัฒนาทักษะ ยกระดับทักษะ สร้างทักษะใหม่ แก่แรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของอนาคต

แผนงาน/โครงการ

1) สร้างแรงงานคุณภาพรวมกับผู้ประกอบการและสถาบันการศึกษาในกลุ่มที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาด ตามสาขาการผลิต และในเชิงพื้นที่ โดยดำเนินการต่อเนื่องร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ที่มีการทดสอบอย่างจริงจัง เพื่อการสร้างทักษะพื้นฐานเพื่อรองรับความเสี่ยง คุ้มครองแรงงาน สวัสดิการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะทางด้านการเงิน

2) การส่งเสริมความร่วมมือกับภาคี การพัฒนา/สร้างแหล่งเรียนรู้

3) การสร้างทักษะ/ยกระดับหลักสูตร สำหรับงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การจัดทำมาตรฐานงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต ในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC

พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด มีความพร้อมทั้งในแง่ของนโยบายและหน่วยงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งการรับรู้ของภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ สถานประกอบการและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดีมาก ทำให้เป็นพื้นที่เหมาะสมสำหรับการนำมาตรฐานด้านต่าง ๆ ไปใช้ขับเคลื่อนเป็นพื้นที่นำร่อง เพื่อให้เกิดการเป็นแบบอย่างที่ส่งต่อไปยังพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ที่ผ่านมาพื้นที่ EEC มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระบวนการจัดการทั้งภาคการผลิตและภาคบริการสมัยใหม่ เป็นพื้นที่ที่มีการจ้างงานที่เป็นงานในอนาคตอยู่ในระดับสูง ระดับความเข้มข้นของแรงงานและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่อพื้นที่อยู่ในระดับสูง

กลยุทธ์

1) สร้างเครือข่ายพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยกลไกของสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ สมาคมธุรกิจและตัวแทนภาครัฐ

2) สร้างแรงจูงใจในแรงงานนอกระบบเข้าสู่การเป็นแรงงานในระบบด้วยรางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการในระยะยาว ด้วยกลไกของภาครัฐ

3) สร้างผู้ที่มีอิทธิพลทางความคิดและการดำเนินชีวิต (Influencer) ให้เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่แรงงานทุกระดับในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC

แผนงาน/โครงการ

1) โครงการแผนที่อนาคตสำหรับนักเรียนนักศึกษาในแต่ละชั้น

2) โครงการแรงงานสัมพันธ์ด้านความรู้ทางด้านการเงินและการวางแผนชีวิตแรงงาน

3) โครงการประกวดงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต ในระดับจังหวัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). **สุขภาพจิตในโรงเรียน.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรมการจัดหางาน. (2559). **ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานของผู้มาใช้บริการ ณ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย กรุงเทพมหานคร.** ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). **ภาวะการจ้างงานเต็มที่.** เข้าถึงได้จาก https://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_glossary&letter=F&id=160&Itemid=109

กรมอุตุนิยมวิทยา. (2562). **ภูมิอากาศจังหวัดนครราชสีมา**. ศูนย์ภูมิอากาศ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา.

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร. (2528). **บทบาทพยาบาลด้านการปรับสภาพการรับรู้ต่อภาวะเครียดในเอกสารการสอนชุดวิชามโนมติและกระบวนการพยาบาล.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงแรงงาน. (2559). **กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579).**

กระทรวงแรงงาน. (2562). **แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565).** กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2559). **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี (SDGs).** กองแผนงานและประเมินผล กรมควบคุมมลพิษ.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579).**

กฤษฎา ศักดิ์ศรี. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา.** บำรุงสาสน์การพิมพ์.

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน.**

โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก https://www.mnn.com/eco-glossary/green-jobs

ชิดชนก ทองไทย. (2556). **การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่าความพร้อใมนการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โชติชัย เจริญงาม. (2558). เข้าถึงได้จาก https://chainatskillblog.files.wordpress.com/2017/05/23_file_20151118-dr-hotchai_23112558105151_.pdf

ณพล สุกใส. (2557). **เศรษฐศาสตร์มหภาค (Macroeconomics).** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2680. (2561, 13 ตุลาคมคม) **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-71.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 3) หน้า 1-421

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2562, 18 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 136 ตอนที่ 51 ก.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 5) หน้า 1-157

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 135 ตอนที่ 24 ก (เล่มที่ 5) หน้า 1-85

ประภัสสร คำสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). **ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน.** วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.

ไพรินทร์ ชลไพศาล. (ม.ป.ป.). **เศรษฐศาสตร์สำหรับการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน.** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560. (2560, 31 กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 134 ตอนที่ 79 ก. หน้า 13-23.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร. **ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร.** งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ.

ศุภร เสรีรัตน์. (2545). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: เอ.อาร์. บิซิเนส เพรส

ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร. (2559). **รายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการวิเคราะห์ภาพรวมโครงสร้างเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2559.**

ศูนย์พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม. **จังหวัดฉะเชิงเทรา.** เข้าถึงได้จาก http://ecocenter.diw.go.th/index.php/chachoengsao-3#ข้อมูลด้านกายภาพ

เสาวณี จันทะพงษ์ และกัมพล พรพัฒนไพศาลกุล. (2562). **การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก.** เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx

สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). **วาระปฏิรูปที่ 37 : ปฏิรูปการแรงงาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในกรุงเทพมหานคร ปี 2540-2560.** เข้าถึงได้จาก http://203.155.220.117:8080/appserv/43Report/16_รายงานผลิตภัณฑ์มวลรวมภาย%20กทม..html

สำนักงานคลังจังหวัดฉะเชิงเทรา. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา.**

สำนักงานคลังจังหวัดชลบุรี. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดชลบุรี.**

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่.**

สำนักงานคลังจังหวัดนครราชสีมา. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา.**

สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดนครศรีธรรมราช.**

สำนักงานคลังจังหวัดระยอง. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดระยอง.**

สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรปราการ. **ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดสมุทรปราการ.**

สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน).** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563).** กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดชลบุรี. **สวัสดีเมืองชล.** เข้าถึงได้จาก http://www.chonburi.go.th/website/about_chonburi/about

สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2560). **บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดเชียงใหม่.**

สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2561 - 2565) ฉบับทบทวนรอบปี พ.ศ. 2563 ฉบับปรับปรุง สิงหาคม 2562**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานจังหวัดระยอง. (2559). **บทสรุปแผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 – 2564**.

สำนักงานจังหวัดระยอง. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดระยอง พ.ศ. 2561 – 2565 (ทบทวนปี 2563).**

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. **การคมนาคม.** เข้าถึงได้จาก http://www.samutprakan.go.th/newweb/index.php?option=com_content&view=article&id=72:2011-11-29-16-17-59&catid=14:2011-11-29-15-17-14&Itemid=12

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2563). **แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2562). **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565)**. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics). (2013). **The BLS Green Jobs Definition**. เข้าถึงได้จาก https://www.bls.gov/green/green_definition.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **ตัวชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs - Sustainable Development Goals).** เข้าถึงได้จาก http://osthailand.nic.go.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). **การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทย.**

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564).**

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ. (2561). **แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ. 2561 – 2565) (ฉบับทบทวน).**

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ. **ที่ตั้งและอาณาเขต.** เข้าถึงได้จาก https://www.m-culture.go.th/samutprakan/ewt_news.php?nid=62

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2561). **รายงานภาวะเศรษฐกิจภูมิภาคประจำเดือนกรกฎาคม ปี 2561.** ฉบับที่ 53/2561.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). **สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร.** เดือนมีนาคม 2562

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมจังหวัด ปี พ.ศ. 2560 – 2564 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.**

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2562). **ระบบสถิติทางการทะเบียน.** เข้าถึงได้จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2557). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 – 2575).**

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). **ไขรหัส “ประเทศไทย 4.0” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง.** เข้าถึงได้จาก http://www.thairath.co.th/content/613903

อังคณา เตชะโกเมนท์. (2561). **งานที่มีคุณค่า.** กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน.

Airport Of Thailand. (2561). **Air Traffic Report 2018.**

Cronbach, L. Joseph. (1970). **Essentials of Phychological Testing**. New York: Harper.

Future Of Work คืออะไร. (2562). เข้าถึงได้จาก https://www.g-able.com/thinking/future-of-work/

Forbes Thailand. **กรุงเทพฯ 2025 เปิดฉากมหานครโฉมใหม่.** เข้าถึงได้จาก https://forbesthailand.com/commentaries/investment-outlook/กรุงเทพฯ-2025-เปิดฉากมหานคร.html

Hersey, P. and K. H. Blanchard (1969). **Management of Organizational Behavior– Utilizing Human Resources**. New Jersey/ Prentice Hall.

ILO. 1999. **Report of the Director-General: Decent work.** International Labour Conference, 87th Session, Geneva.

Reserve Bank of Fiji. **Determinants of Labour supply.**

Riley, Goeff. **Demand for Labour (Labour Markets).** Retrieve from: https://www.tutor2u.net/economics/reference/labour-market-demand-for-labour

Riley, Goeff. **Wage rises – Income & Substitution Effect (Labour Markets).** Retrieve from: https://www.tutor2u.net/economics/reference/income-substitution-effects-of-wage-rise

Steve Jobs. (2007). **What everyone gets wrong about this famous Steve Jobs quote, according to Lyft's design boss.** Retrieve from https://www.businessinsider.com/steve-jobs-quote-misunderstood-katie-dill-2019-4

Tatcher, V. S. and Others. (1972). **The New Webster Dictionany of English Language.**

Thorndike, E. (1966). **Education Psychology: The Psychology of Learning.** Teacher College Press.

UN Thailand. Retrieve from https://www.un.or.th/globalgoals/th/global-goals/decent-work-and-economic-growth/

WHO. Retrieve from https://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/en/

Zadra, J. R. and G. L. Clore. (2011). **Emotion and perception: the role of affective information.**

ภาคผนวก ก
สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ในพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด

ภาคผนวก ก
สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ในพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ กรุงเทพมหานคร

1. สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.พจน์ อร่ามวัฒนานนท์ รองประธานกรรมการ

วันจันทร์ที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

ทิศทางเศรษฐกิจไทยยังอยู่ในภาวะอ่อนแรงทั้งจากภายนอก อาทิ สงครามการค้า เป็นต้น ทำให้การส่งออกหดตัวกระทบต่อภาคการผลิต รวมถึงภายในประเทศก็หดตัวทั้งการบริโภคและการลงทุน ความสามารถทางด้านการแข่งขันด้านดิจิทัล (World Digital Competitiveness Ranking) ปี 2562 ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 40 (จาก 64 ประเทศทั่วโลก) เมื่อพิจารณาผลการจัดอันดับของประเทศไทยตามปัจจัยหลักที่ใช้ในการจัดอับดับรวม 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านดิจิทัล (Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) และความพร้อมในอนาคต (Future Readiness) พบว่า ปัจจัยที่มีอันดับดีที่สุดยังคงเป็นทางด้านเทคโนโลยี ในอันดับที่ 27 ดีขึ้น 1 อันดับจากปีก่อนหน้า รองลงมาคือปัจจัยด้านความรู้ด้านดิจิทัล อยู่ในอันดับที่ 43 ดีขึ้น 1 อันดับ และปัจจัยด้านความพร้อมในอนาคตอยู่ในอันดับที่ 50 ลดลง 1 อันดับ

- **ความต้องการแรงงาน**

ข้อมูลจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI ได้คาดการณ์ว่าใน 10 ปีข้างหน้า สายงานด้านไอทีและวิศวกรรม หรือกลุ่ม STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์และสถิติ) จะเป็นงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยความต้องการแรงงานระดับอนุปริญญาและปวส. ในสายงานด้านไอทีและวิศวกรรมจาก 1 ล้านคน เป็น 1.1 ล้านคน ในขณะที่สายงานธุรกิจบริการและอื่น ๆ ต้องการแรงงานระดับ ปวช. จำนวน 0.8 ล้านคนเป็น 2 ล้านคน แต่ต้องการแรงงานระดับ ปวส. และอนุปริญญาลดลงจาก 0.8 ล้านคน เหลือ 0.6 ล้านคน

จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว แรงงานในอนาคตควรมีทักษะในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทักษะที่เกี่ยวข้องคือ ทักษะด้าน Data Science ซึ่งเป็นศาสตร์การเก็บและแปลงข้อมูลไปสู่ความรู้ รวมถึงมีแนวโน้มการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น ต้องเตรียมกำลังคนให้พร้อมทางทักษะด้านดิจิทัลให้รอบด้านขึ้น

- **การพัฒนาแรงงาน**

ประเทศไทยตื่นตัวในการพัฒนาแรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 - 2564 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัลเป็นเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคคลากร โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะของแรงงานในอนาคต เพื่อให้แรงงานสามารถก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ แม้ว่างานบางประเภทจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีและช่วยแก้ปัญหาด้านความแม่นยำ อาทิ sensor หรือการวัดค่าต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ทักษะ Soft Skill ในการบริหารจัดการคนก็ยังต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ดำเนินงานอยู่ ดังนั้นนอกจากทักษะด้านดิจิทัลแล้ว ทักษะ Soft Skill ในการทำความเข้าใจและบริหารคนก็จำเป็นไม่แพ้กันและต้องฝึกฝนควบคู่กับทักษะแรงงานในอนาคตด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ความพร้อมและคุณภาพของเยาวชนรวมถึงบุคลากรทางด้านแรงงาน เนื่องจากศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งดิจิทัล สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องวางแผนระยะยาว เตรียมรองรับอาชีพใหม่ อาทิ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientists) ผู้เชี่ยวชาญด้านการระดมทุน (Crowd Funding Specialist) หรือ ผู้ประกอบการ Startups ที่เป็นสายงานที่ต้องศึกษาและผสมผสานองค์ความรู้หลาย ๆ แขนงเข้าไว้ด้วยกัน
  - เยาวชนในอนาคตต้องแข่งขันกับ Gen X, Gen Y และเยาวชนรุ่นเดียวกันทั้งในประเทศประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงระบบปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์ (Artificial Intelligence: AI) ที่มีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น พร้อมทั้งแย่งตลาดงานของมนุษย์
  - ข้อจำกัดทางทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การใช้ (use) การเข้าใจ (understand) การสร้าง (create) และการเข้าถึง (access) เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

- **ข้อเสนอแนะ**
  - กระทรวงแรงงานควรขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand ให้เกิดเป็นรูปธรรมและเป็นวาระเร่งด่วน โดยเน้นให้แรงงานได้ทำงานที่ปลอดภัย มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว
  - การปรับอัตราค่าจ้างของแรงงานไทย ควรยึดตามมาตรา 87 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยผ่านกลไกการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และคณะกรรมการค่าจ้าง (ไตรภาคี) และให้เป็นไปตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยกระทรวงแรงงานควรเร่งส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นให้ครบทุกอุตสาหกรรม
  - ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการและแรงงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่ม/เปลี่ยนทักษะ (Up/Re-skill) และทักษะใหม่ (New-skill) เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อาทิ ส่งเสริมการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นในระดับกลางและระดับสูง การขยายให้บุคคลธรรมดานำค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า ทั้งนี้ หอการค้าไทยยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ตลอดจนการร่วมกำหนดนโยบายในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานและทักษะฝีมือแรงงานของประเทศโดยรวม
  - การเพิ่มกำลังคนทดแทน โดยการส่งเสริมการจ้างแรงงานที่มีศักยภาพมาใช้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งมีจำนวนกว่า 10.6 ล้านคน ให้มีการวางระบบ Re-Employment สำหรับผู้สูงอายุ โดยสร้างมาตรการจูงใจให้กับผู้ประกอบการในการจ้างงานดังกล่าว อาทิ มาตรการลดหย่อยภาษีให้แก่ผู้ประกอบการที่มีการจัดฝึกอบรมทักษะให้ผู้สูงอายุ การขยายมาตรการการจ้างผู้สูงอายุ โดยให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้สูงอายุเป็นรายชั่วโมง และกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับกลุ่มแม่บ้านหรือบุคคลทั่วไปที่ต้องการมีรายได้เสริม เป็นต้น
  - การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงาน (Big Data) ของกระทรวงแรงงานเป็นประเด็นที่สำคัญควรดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นหน่วนงานหลักในการจัดทำข้อมูลด้านแรงงานและเป็นกลไกในการบูรณาการข้อมูลหน่วยงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน พร้อมทั้งควรให้มีการรื้อฟื้นการจัดตั้งคณะทำงานร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) ด้านแรงงาน เพื่อเป็นกลไกแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย กำหนดแผนและนโยบายรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น

2. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสุวรรณี คำมั่น เลขานุการ รมว.

วันจันทร์ที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 09:30 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมมือกับหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครัวเรือน รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการสร้างคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการบริหารจัดการทั้งในส่วนที่เป็น Hard Side (ความรู้ด้านทฤษฎี การบริหาร การจัดการต่าง ๆ) และ Soft Side (ความรู้เกี่ยวกับด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spiritual)) อว. ต้องการสร้างอนาคต สร้างโอกาส สร้างปัญญา ซึ่งบุคคลในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความสามารถพิเศษ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และบุคคลดังกล่าวสามารถกำหนด private market ของตัวเองได้

เป้าหมายของ อว. สร้าง Smart Citizen โดยมี AI for all (สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัย สำนักงานกองทุน) ต้องเป็น AI basic education ทั้งนี้ AI มีความเชื่อมโยงกับ BCG Model (เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green economy)) ทุกภาคส่วน ทั้งเรื่องของสุขภาพ เกษตร อาหาร การท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

- **ความต้องการแรงงาน**

ในศตวรรษที่ 21 แรงงานต้องมีทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ในการสร้างความเข้าใจระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถนำให้อยู่ด้วยกันอย่างเป็นมิตรได้ นอกจากนายจ้างและลูกจ้าง ยังรวมถึง Partner (หุ้นส่วน) หรือ Sub-Contract (สัญญาจ้าง) และทักษะด้านภาษา

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องเป็น Life Long Learning ไม่ได้จำกัดอายุระหว่าง 18-25 ปี
  - มหาวิทยาลัยต้องทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-Degree) ที่สามารถสะสมเป็นปริญญาบัตร (Degree) ได้
  - มีการกำหนด Objectives and Key Results (OKR) ในระดับมหาวิทยาลัย โดยในแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถสำรวจหรือประเมินตนเองได้ว่า จะเป็น OKR set/level ไหน โดยมีการกำหนดใน 3 รูปแบบ คือ 1) มหาวิทยาลัยทำงานเป็น frontier เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก หรือสร้างรางวัลโนเบล (Nobel Prize) 2) มหาวิทยาลัยที่สร้าง competitiveness ของประเทศ พึ่งนวัตกรรม ใช้คนน้อยแต่ได้ value added 3) มหาวิทยาลัยที่ช่วยเหลือในเรื่องความเหลื่อมล้ำ ความยากจน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในชุมชนชน วิทยาลัยชุน ต้องทำงานเพื่อตอบชุมชน ตอบโจทย์ท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ต้องรู้จักพื้นที่ ต้องมี big data ของจังหวัดรอบด้าน เป็นต้น อว. ดำเนินการจัดทำแกนหลักด้าน OKR โดยมีระบบสมัครใจ (Voluntary basis) ในการดำเนินการ และมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต้องรู้จักตนเอง และรู้ว่าจะอยู่ใน OKR ในรูปแบบใด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง sensitive เนื่องจากต้องเผชิญกับความคิดทั้งระบบ
  - ดำเนินการปฏิรูป 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิรูปการบริหาร (Administration reform) 2) การปฏิรูปงบประมาณ (Budgetary reform) และ 3) การปฏิรูปกฎระเบียบ หรือการสร้าง sand box เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งต้องดำเนินการภายใต้ธรรมาภิบาล
  - อว. มีการดำเนินการ ใน 2 ส่วน คือ 1) Man power ดำเนินการจัดทำ skill set และจัดเก็บเป็น credit bank และ 2) Brain power ดำเนินการจัดทำ Global network โดยผู้ที่ได้รับทุนการศึกษา (เช่น ทุน พสวท. ทุนรัฐบาลไทย และอื่น ๆ) สามารถเปลี่ยนแปลงทุนได้ หรือเลือกทำงานใช้ทุนภายใต้หน่วยงานใดก็ได้ หรือสามารถทำงานในต่างประเทศได้ โดยการทำงานวิจัยที่เป็นการวิจัยขั้นแนวหน้า หรือที่เรียกว่า Frontier Research ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยนักเรียนไทยสามารถทำงานร่วมกับ Professor ระดับประเทศ สำหรับทุน พสวท. ทุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้ที่ได้รับทุนควรอยู่ใน private sector ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวหากมีขึ้นก็จะอยู่ในเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่เท่านั้น
  - ในการทำงานระดับจังหวัด ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทำงานร่วมกับท้องถิ่น เนื่องจาก ท้องถิ่นสามารถเป็นแหล่งที่มาของเงินทุนหมุนเวียน (sources of funds) ได้ โดยมหาวิทยาลัยต้องเป็นที่พึ่งของสังคม และเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อชุมชน ครัวเรือน
  - Financial skill (ทักษะทางการเงิน) เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่ทุกคนต้องมี และ Financial Literacy (ความรู้เรื่องทางการเงิน) การจัดทำบัญชีครัวเรือน และการดำเนินการในรูปแบบ Make all buy (สร้างได้สร้าง สร้างไม่ได้ซื้อ)

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - สำหรับนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เรื่องการจ้างงาน การว่างงาน จะต้องนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศ ปัจจุบันรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไป ไม่ใช่การจ้างงานแบบจำนวนมาก (mass) ซึ่งเป็นการจ้างงานแบบการจ้างงานตนเอง การทำธุรกิจส่วนตัว (self-employed)
  - ครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังไม่มีการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน ต้องผูก/เชื่อมโยง/สอดคล้อง กับประสิทธิภาพแรงงาน (Labour productivity) เช่น จัดทำมุมนมแม่ สร้างสภาพแวดล้อมให้มีความสุขในการทำงาน หลังเลิกงานสำหรับผู้ที่มีที่ดิน สามารถทำนา ปลูกผัก ไว้ทานเอง ซึ่งเป็นการลดต้นทุนค่าครองชีพได้
  - การปรับ Mind set ในทุกระดับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่ใช่มีเพียงทักษะ (skill) และความรู้ (Knowledge) เท่านั้น
  - ค่าจ้างขั้นต่ำไม่เหมาะกับประเทศไทยแล้ว ซึ่งจะต้องมีการควบคุมด้วยงบประมาณ

3. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.นพดล ปิยะตระภูมิ รองผู้อำนวยการ

วันจันทร์ที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เวลา 15:00 – 16:00 น.

- **ภาพรวม**

หน่วยงานส่วนใหญ่มีการนำมาตรฐานมาใช้ในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน อาทิ ICAO (International Civil Aviation Organization) หรือ องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และ IUU (Illegal Unreported and Unregulated Fishing) การประมงที่ผิดกฎหมาย (Illegal Fishing) คือ การทำประมงโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือขัดต่อกฎหมาย การทำประมงโดยเรือของประเทศที่เป็นภาคีสมาชิกขององค์การบริหารจัดการทรัพยากรระดับภูมิภาค (RFMO) อันขัดกับมาตรการอนุรักษ์จัดการตามมติขององค์การฯ และการทำประมงที่ฝ่าฝืนข้อผูกพันระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารจัดการทรัพยากรระดับภูมิภาค (RFMO) สำหรับไทยยังไม่ได้มองเรื่องมาตรฐาน เช่น การปลูกข้าว ควรมีมาตรฐานให้กับผู้ที่มีองค์ความรู้ในเรื่องการปลูกข้าว เพื่อให้สามารถมีการพิสูจน์ได้ว่าแรงงานได้มาตรฐาน

สถาบันฯ มีการจัดทำแอปพลิเคชันในการรวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจในด้านต่าง ๆ สามารถหาคนที่เป็นมืออาชีพได้ ปัจจุบันมีมาตรฐานกว่า 600 อาชีพ ซึ่งมีการประเมินแรงงานไปแล้วราว 100,000 คน แต่ผ่านมาตรฐานเพียง 60,000 คนเท่านั้น ซึ่งกำลังดำเนินการสำรวจว่าแรงงานเหล่านั้นอยู่ในอุตสาหกรรมใดและประกอบอาชีพใด

- **ความต้องการแรงงาน**
  - การเตรียมความพร้อมแรงงานในการตอบสนองเทคโนโลยีของตามยุทธศาสตร์ของประเทศ นโยบายของรัฐบาลในอุตสาหกรรมสมัยใหม่ สถาบันฯ เริ่มมีการจัดทำมาตรฐานเกี่ยวกับซ่อมอากาศยาน Animation, Security, Cloud Computing, Smart Farm, Smart Factory, IoT, Bio และมีการพัฒนามาตรฐานของ ICT ทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ เป็นต้น
  - การเตรียมความพร้อมของแรงงานด้านชีวภาพ ด้านการเกษตรกรรม และอื่น ๆ ที่ตอบสนองนโยบายของภาครัฐใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและนโยบายไทยแลนด์ 4.0
  - แรงงานควรมีมาตรฐานในระดับสากล และทักษะความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - พัฒนาคนผ่านระบบ e-Training โดยผู้เชี่ยวชาญและความร่วมมือระหว่าง สมาคม สมาพันธ์ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การกรีดยาง มีการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญด้านการกรีดยาง ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบคุณภาพของยาง ช่างเสริมสวยที่ได้รับการรับรองจากสถาบันฯ ทำให้ผู้บริโภคมีความมั่นใจในการเข้ารับการบริการมากขึ้น และคนขับแท็กซี่การรับรองมาตรฐานกับผู้ขับรถแท็กซี่ เพื่อความปลอดภัยในการเดินทางของผู้บริโภค เป็นต้น
  - การฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน (on the job training) จากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
  - สถาบันฯ มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับอาชีวศึกษา
  - ทักษะของแรงงานที่มีจะต้องมีคุณสมบัติและใบรับรองจากสถาบัน คนที่ได้ใบรับรองเฉพาะ เช่น แรงงานประมงที่มีอาชีพขับเรือต้องมีใบรับรองตามประเภทของเรือ เช่น เรือประมง เรือสปีดโบ๊ท และเรือยอร์ช เป็นต้น
  - Application สำหรับการค้นหาข้อมูลแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ทำให้ทราบว่าแรงงานที่มีใบรับรองจากสถาบันฯ อาศัยอยู่ ณ ที่ใด เช่น ช่างเสริมสวยที่ได้รับการรับรองจากสถาบันฯ ประจำร้านเสริมสวยจังหวัดใดบ้าง เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล
  - แรงงานมีทักษะการทำงานสูง แต่ทักษะนั้นไม่ตรงกับงานที่ทำ และไม่สามารถถ่ายทอดความรู้นั้นให้กับผู้อื่นได้
  - แรงงานยังไม่ให้ความสำคัญกับใบประกอบวิชาชีพ เนื่องจากไม่เข้าใจความจำเป็นและความต้องการแรงงานของต่างประเทศ เช่น แรงงานไทยจะไปทำงานเป็นช่างทำผมที่ต่างประเทศ หากได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ/ใบรับประกอบวิชาชีพ ช่างทำผมจากสถาบันฯ ก็สามารถนำไปเทียบเคียงคุณสมบัติช่างทำผม ณ ต่างประเทศได้ หรือต่างประเทศต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ แต่แรงงานไทยมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวน้อยมากหรือไม่มีเลย ทำให้เกิดโอกาสของแรงงานน้อยลง
  - ในการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องเรียนในหลักสูตร 3 ปี หรือ 4 ปี ควรมีการทำงานไปด้วยและเรียนไปด้วย หรือมีเพียงใบประกอบวิชาชีพก็สามารถทำงานได้ เช่น ในการดูแลผู้สูงอายุนั้น ควรมีมาตรฐานในการดูแลผู้สูงอายุ มิใช่ผู้ที่เรียนพยาบาลเท่านั้น ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพหรือใบรับรองมาตรฐานจากสถาบันฯ สามารถนำมาเทียบเคียงได้ ซึ่งจะทำให้คนมีอาชีพเป็นจำนวนมาก
  - ผู้บริโภคโดยมากไม่ได้ให้ความสนใจว่าสินค้าผลิตโดยแรงงานที่มีใบรับรองมาตรฐานหรือไม่ สนใจเพียงตัวโรงงานหรือผลิตภัณฑ์สุดท้าย

- **ข้อเสนอแนะ**
  - สถาบันควรทำตัวชี้วัดหรือมาตรฐานควบคุมในสาขาอาชีพที่มีความต้องการในระดับสากล
  - รวมทั้งทบทวน ปรับปรุง และอัพเดทมาตรฐานให้เป็นสากลและทันสมัยอยู่เสมอ ควรมีการเพิ่มทักษะแรงงาน และเปลี่ยนทักษะแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
  - ในอนาคต รูปแบบของตลาดแรงงานควรเป็นอุปทานแรงงานผลักดันทำให้เกิดอุปสงค์ ไม่ใช่อุปสงค์ทำให้เกิดอุปทานแรงงาน
  - หากต้องการสนับสนุนให้แรงงานมีใบรับรองมาตรฐานควรร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างแรงจูงใจ เช่น หากมีใบรับรองจะสามารถได้รับรายได้ที่ดีกว่า หรือหากมีใบรับรองสามารถกู้ธนาคารได้ง่ายกว่า เป็นต้น

4. บริษัท เบตเตอร์ เวิลด์ กรีน จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวจารุวรรณ โพธิ์แจ้ง กรรมการบริหาร

วันพุธที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท เบตเตอร์ เวิลด์ กรีน จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจให้บริการบริหารและจัดการกากอุตสาหกรรม โดยการบำบัด กำจัดและฝังกลบ มาใช้ประโยชน์ใหม่ด้านพลังงาน ซึ่งมีบริษัทในเครือทั้งสิ้น 12 บริษัท ดำเนินธุรกิจตั้งแต่หลุมฝังกลบ เผาทำลาย บำบัดน้ำเสีย ขนส่ง การตลาด โรงไฟฟ้า RDF (ขยะเชื้อเพลิง) แห่งแรกในประเทศไทย ซึ่งบริษัทที่ปรึกษาฟื้นฟูพื้นที่จากมลภาวะ

- **ความต้องการแรงงาน**

บริษัทมีความต้องการ Green Labor อาทิ เทคนิคพลังงาน ซึ่งมีสถาบันเพียงไม่กี่แห่งที่มีหลักสูตรและผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาด รวมถึงสถาบันการอาชีวศึกษามีหลักสูตรแต่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมจากทางภาครัฐมากนัก

บริษัทมีโรงงานอยู่ในหลายพื้นที่ โดยแต่ละแห่งมุ่งเน้นในการหาแรงงานในพื้นที่เป็นหลัก เนื่องจากหากแรงงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมมาก่อนจะมีความพร้อมความเข้าใจมากกว่า รวมถึงสามารถช่วยเป็นตัวกลางในการตรวจสอบและเป็นกระบอกเสียงระหว่างชุมชนและโรงงานได้ด้วย โดยความต้องการทางด้านทักษะเฉพาะเป็นหลักในการคัดสรรเข้าทำงานรองลงไป นอกจากนี้ได้มีการประสานไปทางสำนักงานแรงงานจังหวัดของพื้นที่ในการช่วยจัดสรรหาแรงงานให้อีกแรงด้วย โดยในอนาคตบริษัทมีแผนเปิดโรงไฟฟ้าเพิ่มอีกกว่า 90 แห่งทั่วประเทศ และแต่ละแห่งจะมีความต้องการแรงงานอย่างน้อย 100 อัตรา

- **การพัฒนาแรงงาน**

บริษัทมีการร่วมมือกับสถาบันอาชีวะในการเตรียมความพร้อมนักเรียน/นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับประเภทกิจการ ลักษณะงาน ความต้องการทักษะต่าง ๆ รวมถึง มีการรับนักเรียน/นักศึกษามาฝึกงาน ระยะเวลา 1 ปี เพื่อเสริมความมั่นใจให้แก่สถานประกอบการและผู้ที่มาฝึกงานว่าสนใจ พอใจ และเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่ทำหรือไม่

สำหรับพนักงานปัจจุบัน ส่วนมากจะเป็นการสอน/ถ่ายทอดกันเป็นรุ่นต่อรุ่น รวมถึงบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะพัฒนาเพื่อให้สามารถทำงานควบคู่กันกับเทคโนโลยีได้ มีการส่งพนักงานไปดูงานต่าง ๆ ในต่างประเทศ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ทัศนคติของชุมชนต่ออุตสาหกรรมกากอุตสาหกรรม โรงงานไฟฟ้า ที่ค่อนข้างเป็นไปทางลบ ซึ่งบริษัทต้องประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ใหม่ที่ถูกต้อง
  - เนื่องจากกิจการเป็นบริษัทแรก ๆ ในอุตสาหกรรม ทำให้พนักงานมีประสบการณ์สูง จึงเริ่มมีการชักชวนจากบริษัทอื่น อย่างไรก็ตามบริษัทมีความมั่นคงสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งค่อนข้างชัดเจน และสังคมในการทำงานที่เป็นมิตร ผู้ใหญ่รับฟังความคิดเห็นจากผู้น้อย ทำให้สามาถรั้งพนักงานให้อยู่ต่อได้
  - มีอัตราการออก (Turnover rate) ของพนักงานการตลาดค่อนข้างสูง
  - ข้อจำกัดทางข้อกฎหมายของขยะอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ไม่สามารถเตรียมความพร้อมในการรองรับขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

- **ข้อเสนอแนะ**
  - แม้รัฐบาลมีนโยบาย Thailand 4.0 อย่างไรก็ตามการดำเนินงานยังไม่สามารถทำออนไลน์ (Online) ครบทุกกระบวนการ
  - กระทรวงแรงงานควรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้น ประสานกับสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ และร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นมากขึ้น

5. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายนิยม สองแก้ว ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
วันจันทร์ที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหนึ่งในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงอีก 4 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ทางสำนักปลัดกระทรวงแรงงานมีการทำงานร่วมกับกรมดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานสีเขียว งานที่มีคุณค่าและงานในอนาคต โดยมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการทำ Good Labor Practice เพื่อเป็นข้อปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานที่ดี นอกจากนี้ ยังมีการปรับกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกันในเพศชายและหญิง ไม่ให้มีการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy: MARA) ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือชั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม ตอบสนองความต้องการของนายจ้างและสถานประกอบกิจการที่นำเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาปรับใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ในพื้นที่ EEC เขตเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก

- **ความต้องการแรงงาน**

สำนักปลัดกระทรวงแรงงานกำลังดำเนินการโครงการ Workforce Transformation เพื่อเตรียมแผนรองรับทิศทางในอนาคตตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ลดความเหลื่อมล้ำ ทำให้การบริการดีขึ้น โดยนำเทคโนโลยี application และระบบ e-service มาใช้

- **การพัฒนาแรงงาน**

ช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้แรงงานรับทราบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน ทักษะที่จะตอบโจทย์อุตสาหกรรมในอนาคต ช่องทางที่มีประสิทธิภาพที่สุด ควรเป็นช่องทางออนไลน์ (Online) ทั้งแรงงานในและนอกระบบ ควรส่งสารให้แรงงานได้รับรู้อย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

บทบาทของสถานศึกษา แต่ละจังหวัดจะมีคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรม หอการค้า ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ เช่น หอการค้ามีผู้เชี่ยวชาญมาฝึกที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยร่วมมือกันกับสถานประกอบการฝึกอบรมแรงงาน ส่วนวิทยาลัยอาชีวศึกษาร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปฝึกอบรมในสถานศึกษาตามหลักสูตรที่ทำร่วมกัน

ทักษะสำคัญสำหรับแรงงานที่ควรมี คือ ภาษาอังกฤษ และความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ภาคครัวเรือนยังไม่มีการรับรู้ข่าวสารใหม่เนื่องจากกลไกที่ทำอยู่ในปัจจุบันไปถึงเพียงระดับจังหวัด ยังไม่ถึงระดับตำบลหรือหมู่บ้าน ปัญหาคือการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง
  - ผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเรียนของเด็กส่วนใหญ่เป็นผู้ปกครอง เพื่อนและสิ่งแวดล้อม ทำให้สังคมยึดติดกับค่านิยม ไม่ใช่เลือกเพราะความสนใจและความสามารถของเด็กจริง ๆ
  - ในปัจจุบัน AI และระบบ Automation เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก แรงงานจึงควร Reskill / Upskill ทางการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ดูแลในส่วนนี้ แต่ยังติดที่การเข้าถึง ปรับตัวช้า และหลักสูตรอบรมยังไม่ครอบคลุม

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ทางกระทรวงแรงงานไม่สามารถดูแลและฝึกอบรมแรงงานทุกคนได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของแต่ละฝ่าย
  - ควรส่งสารไปยังภาคการศึกษาและครัวเรือนทั้งในระดับจังหวัด ตำบล และหมู่บ้าน โดยกรมการจัดหางานและสถานศึกษา มีการแนะแนวเด็กที่จะเข้าระบบแรงงานว่าควรเตรียมตัวอย่างไร
  - สำหรับนโยบายต่าง ๆ ที่ภาครัฐกำหนดเกี่ยวกับเรื่องแรงงานควรบังคับใช้จริงจังและต่อเนื่อง
  - สำหรับเป้าหมายหลักของกระทรวงแรงงานคือ ทำให้คนมีงานทำ จึงควรพัฒนาโดยทำระบบฐานข้อมูล Big Data จัดทำทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและผู้ประกอบการ รวมถึงสนับสนุนให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการคุ้มครองและมีความปลอดภัย รวมถึงการมีพื้นฐานทางด้านการเงินและมี Mindset ที่ดีด้วย

6. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ รองเลขาธิการสายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

วันจันทร์ที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

สถานศึกษาในพื้นที่ EEC มีการปรับตัวและหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ โดยในปัจจุบันสำนักงาน EEC ผู้ประกอบการ และสถานศึกษาบางแห่งในพื้นที่ (มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี โรงเรียน เป็นต้น) ได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม (New S-curve + 2 Industries) โดยใช้แนวคิดจัดสรร/แบ่งงานกันทำ และที่ผ่านมาแต่ละสถานศึกษาหรือสถานประกอบการได้พัฒนาหลักสูตรและอบรมซ้ำซ้อนกัน จึงได้พัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ผ่านความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อลดการลดอัตราการว่างงานและสร้างกลไกความสมดุลของตลาดแรงงาน ประมาณ 25 หลักสูตร โดยแบ่งหลักสูตรมี 2 แนวทางคือ

- หลักสูตรแรก เป็นการอบรมจากทักษะเฉพาะทางที่สถานประกอบการต้องการโดยตรง ยกตัวอย่างการอบรมที่เคยมีมาแล้ว เช่น การอบรมจากบริษัท TOYOTA หรือการอบรมเทคโนโลยีปิโตรเลียมที่ มหาวิทยาลัยราชมงคลศรีวิชัย เป็นต้น ซึ่งจะมีการอบรมระยะสั้น (ประมาณ 6 เดือน) ของแต่ละสถาบัน ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนร้อยละ 100 ลักษณะอบรมขณะฝึกปฏิบัติงานจริง (On the job training) โดยมุ่งพัฒนาทักษะทั้ง Reskill Upskill และ New skill และเมื่อจบหลักสูตรนี้สามารถเข้าทำงานกับผู้ประกอบการได้เลย
- หลักสูตรที่สอง เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงาน EEC และภาครัฐ โดยการลักษะการลงทุนจะเป็นภาครัฐร้อยละ 50 และภาคเอชนร้อยละ 50 เพื่อพัฒนาทักษะของแรงงาน

การรับรู้และการเตรียมความพร้อมของครัวเรือนมีตั้งแต่การพัฒนา Eastern Seaboard แรงงานไหลเข้าในอุตสาหกรรม ทั้งในและนอกพื้นที่ EEC และแรงงานมีการปรับตัวและเข้ากับหลักสูตรที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ และกลุ่มแรงงานทักษะและทำงานอยู่ในนิคม สามารถหางานจากการประกาศในพื้นที่ได้เลย

- **ความต้องการแรงงาน**

สำนักงาน EEC ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในพื้นที่ทั้งหมด ทำให้ทราบว่ามีความต้องการแรงงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด (ปวส.) และแรงงานระดับปริญญาตรีมีอัตราว่างงานมากที่สุด จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรใหม่สำหรับพื้นที่ EEC ขึ้นมา เพื่อลดอัตราการว่างงานและผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการให้มากที่สุด

- **การพัฒนาแรงงาน**

ปัจจุบันภาครัฐได้มีมาตรการให้ผู้ประกอบการนำเทคโนโลยี เครื่องมือมาบริจาคให้กับสถานศึกษาจะได้รับการลดภาษี ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการและสถานศึกษา เช่น ภาคเอกชน บริจาคและสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ ส่วนแรงงานได้เข้าอบรมฟรี และสถานประกอบการได้แรงงานตามความต้องการ เป็นต้น

สำหรับประเด็น Decent Work หรือ Green Job ผู้ประกอบการในพื้นที่มีการปรับตัว โดยอ้างอิงจากอุตสาหกรรมใหม่อยู่แล้ว โดยโรงงานที่มีกระบวนการผลิตแบบเดิม ก็จะพัฒนากระบวนการผลิตใหม่ มีผลต่อการพัฒนาทักษะทั้ง Reskill & Upskill ส่วนโรงงานที่ได้รับการสนับสนุนจาก BOI จะมีกระบวนการผลิตหรือเทคโนโลยีใหม่เลย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาแนวใหม่ New Skill

- **ปัญหาและอุปสรรค**

ปัญหาที่สำคัญของอุปทานแรงงาน คือ ครูหรืออาจารย์ที่ไม่เพียงพอหรือคุณภาพไม่ตรงกับหลักสูตรและแรงงานที่จบการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม

- **ข้อเสนอแนะ**

สำนักงาน EEC ภาครัฐ ภาคเอกชนร่วมมือกันนำร่องในการพัฒนาหลักสูตรใหม่จะทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนด้านแรงงานในพื้นที่ EEC และพื้นที่อื่น ๆ ที่สนใจเข้าร่วมการอบรมต่อไป

7. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณนันทพร อังอติชาติ ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย
คุณทศพล ระมิงค์วงศ์ ผู้จัดการฝ่ายวิจัยเพิ่มผลผลิต
วันศุกร์ที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 09:30 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานอิสระสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีบทบาทหน้าที่ในการชี้นำและยกระดับผลิตภาพขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเสริมสร้างการเติบโตที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนขององค์กรและประเทศ โดยสถาบันมีการดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำในหลากหลายด้าน อาทิ บริหารการผลิต การจัดการ เป็นต้น บริการฝึกอบรมทั้งแบบทั่วไป (Public Training) แบบเฉพาะด้านตามข้อตกลงกับลูกค้า (In-house Training) การอบรมทางไกล (E-Training) และสัมมนา (Seminar) การรณรงค์ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในเรื่องผลิตภาพ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ บทความวิชาการ กรณีศึกษา และสื่อการเรียนรู้ด้านผลิตภาพ การวิจัยเพื่อการเพิ่มผลิตภาพและการวิจัยการจัดการองค์กร เพื่อสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึง ยังเป็นศูนย์ความรู้/ข้อมูล/ข่าวสารที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพ อาทิ การดัชนีการเพิ่มผลิตภาพ การศึกษา Benchmarking การจัดทำ Best Practices

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทางสถาบันได้จัดทำ machine learning คือ เว็บไซต์ “Career Connext” เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านแรงงานรวมทั้งเป็นตัวกลางในการจับคู่โดยให้ผู้ประกอบการแจ้งความต้องการจำนวนหรือคุณสมบัติ/ทักษะของแรงงานที่ต้องการ หรือระบุลักษะงาน ในขณะที่ทางด้านแรงงานมาลงทะเบียนหรือเลือกดูสถานประกอบการที่ประกาศรับสมัคร
  - สำหรับ Future Industry มีความต้องการช่างเทคนิค ช่างเชื่อม เนื่องจากพื้นฐานประเทศไทยรับจ้างผลิต (OEM) ไม่ใช่ผู้พัฒนาหรือนวัตกรรม ต้องการช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่นำเข้าจากต่างประเทศ

- จากการสำรวจในปี พ.ศ. 2560 พบว่า มีขาดแคลนบุคลากรในภาคเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ นอกจากนี้มีความต้องการวิศวกรอุตสาหการ (IE) วิศวกรเครื่องกล วิศวกรการผลิต นักไอที นักเคมี นักปฏิบัติการ นักวิทยาศาสตร์ นักจัดการซ่อมบำรุง นักออกแบบเครื่องกล ผู้ควบคุมเครื่องจักร ส่วนทักษะขั้นสูง ต้องการผู้ควบคุมระบบเซ็นเซอร์ คุมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการผลิต นักพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ รวมราว 10,000 ตำแหน่ง ทางด้านช่าง มีความต้องการ ช่างกลโรงงาน ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างเทคนิคการผลิต เป็นต้น รวมราว 15,000 ตำแหน่ง
- ต้องการวิศวกรที่มี Soft skills อาทิ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา และช่างที่สามารถสื่อสารและทำงานเป็นกลุ่มได้ ซึ่งแรงงานต้องมีจิตสำนึกในการทำงานและทักษะทางด้านภาษา

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีการร่วมมือกับ 5-6 มหาวิทยาลัยชั้นนำ อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นต้น ที่มีคณะเกี่ยวกับ STEM เช่น วิทยาศาสตร์เชิงอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) วิศวกรรม เป็นต้น
  - โครงการโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ (National Quality Infrastructure: NQI) เป็นความร่วมมือของ 6 หน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกสู่การพัฒนา เพื่อเตรียมพร้อมทักษะ New S-Curve และเพื่ออนาคต จัดทำหลักสูตร ชี้แจงว่าตำแหน่งใดต้อง Up/Reskill ในเรื่องใดบ้าง และหน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบ โดยทางสถาบันรับผิดชอบการพัฒนาทางด้าน Soft-side และการจัดการ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - โครงการ Career Connext ดำเนินการเพียง 1 ปี ไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง เนื่องจากปัญหาทางด้านงบประมาณที่ต้องรอจากทางภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้ตลอดแม้มีบทเรียนหลากหลาย นอกจากนี้ในการให้แรงงานกรอกข้อมูลเป็นไปได้ยาก เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้ไม่สามารถทำโครงการให้เป็นในลักษณะเชิงธุรกิจหรือร่วมกับภาคเอกชนได้
  - แต่ละหน่วยงานไม่มีการทำงานแบบบูรณาการ แยกกันทำแม้ว่าจะทำเรื่องเดียวกันก็ตาม ทำให้ใช้งบประมาณซ้ำซ้อน
  - การเปลี่ยนแปลงแต่ละหลักสูตรของมหาวิทยาลัยไทยทำได้ยากมาก ทางสถาบันได้แนะนำให้นำเรื่องผลิตภาพ (productivity) ใส่ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา แต่ทำได้เพียงเป็นวิชาเลือก ไม่ได้เป็นวิชาบังคับ
  - ข้อจำกัดที่ถึงแม้ว่าแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีจุดเด่นของตนเอง แต่นักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยเหล่านั้นไม่ต้องการทำงานในพื้นที่ ไม่อยากอยู่ในที่ที่คุ้นเคย ส่งผลให้แม้มหาวิทยาลัยได้ผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง แต่แรงงานไม่เคลื่อนย้ายไป

- แม้มีการประสานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการทำทวิภาคีและสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตามโดยมากรับฝึกเพียงในสายการผลิต ไม่ใช่ในตำแหน่งการจัดการ ซึ่งทักษะการจัดการจะได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง สถานศึกษาสอนได้เพียงทฤษฎีเท่านั้น
- โครงสร้างแรงงานในประเทศในปัจจุบันไม่ตอบโจทย์อุตสาหกรรม New S-Curve โดยสถานะปัจจุบันของแรงงานในประเทศไทยส่วนมากอยู่ในภาคเกษตรและบริการ ซึ่งใช้ทักษะที่เป็น Traditional skills ไม่ซับซ้อนมาก แต่มีโอกาสถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรสูง ในขณะที่อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศต้องการแรงงานที่มี Modern skills
- ความไม่ชัดเจนของคำนิยาม อาทิ อุตสาหกรรม medical hub ไม่ชัดเจนว่าประเทศไทยจะไปทางด้านการบริการหรือผลิต/นวัตกรรม อย่างไรก็ดี หากเครื่องมือหรืออุปกรณ์การแพทย์ผลิตหรือตราว่าเป็นของไทยก็จะไม่ได้การยอมรับจากตลาดนัก
- การมีช่องว่างระหว่างบริษัทใหญ่และบริษัทเล็ก บริษัทที่มีอำนาจมากกว่าจะได้เปรียบด้านการแข็งขันมากกว่า รวมทั้งจะมีการเข้าถึงเทคโนโลยีและแรงงานได้ง่ายและเร็วกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทขนาดเล็ก ส่งผลให้บริษัทขนาดเล็กไม่สามารถเลือกแรงงานได้ได้เพียงส่วนที่เหลือจากการเลือกของบริษัทใหญ่
- การวิจัยโดยมากไม่ได้คำนึงถึงขั้นที่ทำเป็นธุรกิจ (commercial) หรือการบริการหลังการขาย มีแต่เทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถขายได้
- การที่จะให้ภาคเอกชนเปลี่ยนอุตสาหกรรมให้เป็น 4.0 ได้นั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีการลงทุนทั้งในเครื่องจักรและแรงงานไปแล้ว หากเป็นการก่อตั้งใหม่และรับคนใหม่จะง่ายกว่า
- สถานประกอบการโดยมากยังไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานได้ เนื่องจากยังเห็นทิศทางนโยบายในอนาคตไม่ชัดเจน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - มหาวิทยาลัยไทยควรทำแบบมหาวิทยาลัยในประเทศเยอรมันนีที่แต่ละแห่งจะโดดเด่นแตกต่างกัน เพื่อไม่ให้ใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณซ้ำซ้อน เช่น ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ หลักสูตร เป็นต้น
  - ต้องมีการสร้างและเตรียมโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ เพื่อเตรียมรองรับคนและบูรณาการ
  - เนื่องจากประเทศไทยไม่มี core technology ของตนเองเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ประเทศไทยจึงต้องตั้งตำแหน่ง (positioning) ที่ชัดเจนว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด จะเป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมหรือเป็นเพียงผู้ใช้เทคโนโลยีนั้นๆ เพื่อสามารถพัฒนา (Up/Reskill) กำลังคนให้ตอบสนองต่อทิศทางที่จะไปได้อย่างเหมาะสม
  - ประเทศต้องมีความพร้อมด้านนโยบายสำหรับการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ อาทิ ภัยแล้ง นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาทดแทนแรงงาน โรคระบาด หรือสังคมผู้สูงอายุ เป็นต้น
  - ในหลักสูตรการเรียนการสอนควรมีการเรียนรู้ในการปฏิบัติจริงด้วย

8. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสุชาติ จันทรานาคราช รองประธาน
คุณศุภชัย หล่อวณิชย์ รองประธานคณะกรรมการสายงานแรงงาน
คุณอรวรรณ ศิริวราสันติ์ รองเลขาธิการ
วันพุธ 18 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 11:00 – 12:30 น.

- **ภาพรวม**

ทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ทำงานร่วมกับทางกระทรวงแรงงานมาโดยตลอด โดยเฉพาะกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันประเทศไทยมีกำลังแรงงานรวม 38.5 ล้านคน แรงงานต่างด้าว 3.5 ล้านคน ว่างงาน ร้อยละ 1 จะเห็นได้ว่ามีการจ้างงานเกือบร้อยละ 100 ซึ่งหากตัวเลขดังกล่าวเป็นเพียงภาพลวงตา แสดงว่าแรงงานมีการว่างงานมากกว่าร้อยละ 1 จึงต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าว

- **ความต้องการแรงงาน**

ผู้ประกอบการไทยยังคงต้องการแรงงาน แต่แรงงานที่มีนั้นมีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการ สำหรับประเทศไทยมีปัญหาแรงงานคือ Demand and Supply Matching และ Productivity ของแรงงาน blue collar ค่อนข้างต่ำ ซึ่งต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านใน CLMV ภาครัฐจึงควรติดตามเรื่องนี้ นอกเหนือไปจากปัญหาคุณวุฒิ คุณภาพของบัณฑิตจบใหม่ เนื่องจากไทยไม่มีการเชื่อมโยงของ Demand และ Supply

การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ทางสภาอุตสาหกรรมเน้นที่คุณภาพ ไม่ได้คัดเลือกจากปริญญาเท่านั้น เน้นดูที่ความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้ เงินเดือนที่ได้จึงขึ้นกับประสบการณ์ทำงานมากกว่าวุฒิการศึกษา

- **การพัฒนาแรงงาน**

ทางกระทรวงแรงงานมีการทำในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรไทย หรือการเพิ่ม productivity แต่อาจทำน้อยเกินไปเนื่องจากงบประมาณน้อย จึงไม่มี Match maker ที่จะมาจับคู่ แต่ละพื้นที่มี demand แต่อาจไม่มี supply เช่น คุณภาพของ supply ไม่ตรงกับ demand ซึ่งนับเป็นปัญหาเรื้อรัง ภาครัฐรู้แต่ยังไม่ได้ทำ โดยงบประมาณในการพัฒนาคนล่าสุดได้เพียง 40 ล้านบาท ในขณะที่กำลังแรงงานมี 38 ล้านคน ซึ่งงบที่ได้นั้นไม่เพียงต่อ หน่วยงานต้องมีงบประมาณ 2,500-3,000 ล้านบาท จึงจะเพียงพอต่อการพัฒนา

แรงงาน และหากไทยสามารถพัฒนาแรงงานโดยเพิ่ม productivity เพียง 10% จะสามารถทดแทนการจ้างแรงงานต่างด้าว 3.5 ล้านคนได้ ซึ่งส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงาน 3D (Dirty, Difficult, Dangerous) ซึ่งเป็นโจทย์ที่ไทยต้องปรับปรุงงานเพื่อให้แรงงานไทยมาทำงาน 3D กันมากขึ้น

ในอนาคตประเทศไทยจะมี Growth rate และ Birth rate ลดลง และปี พ.ศ. 2572 ไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเรื่องนี้จะเป็นปัญหาได้หากไม่มีแผนรองรับให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ดังนั้น จึงควรมีแผนรองรับในเรื่องนี้ เนื่องจากเราสามารถใช้คนกลุ่มนี้ชดเชยกำลังแรงงานที่หายไป และเป็นการแก้ไขปัญหาสังคม ไม่เป็นภาระลูกหลานหรือมีปัญหาเรื่องรายได้ ซึ่งในส่วนนี้รัฐยังไม่ได้เตรียมการรองรับไว้

สำหรับเรื่อง Technology Disruptive มองว่าหากสามารถเตรียมคนให้สอดรับกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แรงงานก็จะไม่ถูก disrupt ซึ่งเรื่องนี้ไม่ใช่ปัญหา แต่เนื่องจากทำน้อยเกินไป อาจเนื่องจาก 1) รู้ปัญหาแต่ไม่ทำ 2) ไม่รู้ปัญหาและไม่ทำ 3) มีภาพลวงตาและทำตามภาพลวงตา

ตัวกำหนดให้เกิด productivity และ quality ของแรงงานสูงขึ้น คือการ Reskill/Upskill เพื่อเตรียมความพร้อม เช่น การให้พี่สอนน้อง knowledge transfer ซึ่งหากทำได้ GDP per capita ก็จะสูงขึ้นด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ปัญหาแรงงานไทยในเรื่อง demand & supply matching
  - Productivity ของแรงงาน blue collar ต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศ CLMV
  - ไม่มี Match Maker หรือเจ้าภาพในการจัดทำเรื่องการจับคู่ ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือ Data
  - ข้อมูลที่มีกระจัดกระจาย ไม่บูรณาการ ไม่มีการแลกเปลี่ยน ไม่ได้วิเคราะห์ data และ take action ในการจัดการข้อมูล
  - งบประมาณที่หน่วยงานภาครัฐได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการพัฒนากำลังแรงงานในระยะยาวอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
  - บัณฑิตที่จบการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีงานทำเนื่องจากคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
  - แรงงานมีจุดอ่อนในด้านภาษาต่างประเทศ
  - ค่านิยมยังยึดติดกับใบปริญญามากกว่าประสบการณ์
  - การฝึกงานของสถานศึกษาไม่มีการติดตามผลที่ได้อย่างใกล้ชิด

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การฝึกอบรมไม่มีคุณภาพ ภาครัฐมีความสามารถในการทำ แต่ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ภาคเอกชนมีความสามารถ จึงควรมี incentive หรือแรงจูงใจ เช่น การจ้างงานผู้สูงอายุ ให้นำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษีได้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันสามารถลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่าของค่าจ้าง แรงจูงใจจึงไม่มากเท่าที่ควร

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนคนได้ หากแรงงานที่มีนั้นมีคุณภาพ เนื่องจากยังมีอีกหลายงานที่ต้องอาศัยแรงงานคนทำ ซึ่งหากเทคโนโลยีพัฒนา การจ้างงานก็จะเพิ่มมากขึ้น
- แรงงานที่มีควรมีทั้ง Hard และ Soft skills รวมกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นอยู่ในสาขาใด ภาคส่วนใด มุ่งเน้นเรื่องใด ดังนั้น จึงควรพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี การจัดการ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น
- รัฐบาลควรเน้นการเพิ่ม Productivity ให้แรงงานมีคุณภาพ โดยกำหนดเป็น National Agenda เหมือนกับสิงคโปร์ในเรื่องการพัฒนาคน ทั้งนี้ต้องอาศัยแรงจูงใจจากภาครัฐและงบประมาณ รวมถึงข้อมูลต้องมีการบูรณาการกัน มีเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเรื่องนี้อย่างจริงจังและชัดเจน
- สำหรับการทำ Labor Productivity นั้น กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการและได้รับการสนับสนุนจากรัฐในเรื่องงบประมาณ โดยมีการร่วมมือของกระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งในส่วนนี้จะมีตัวแทนจากทุกฝ่ายทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและภาครัฐ โดยมีการนำเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวนำ
- สำหรับเรื่องคุณภาพของบัณฑิตจบใหม่ที่ตกงานสูงถึงร้อยละ 60 เนื่องจากคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการนั้น ควรมีการปรับหลักสูตร ควรร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาในการร่างหลักสูตรที่ภาคเอกชนต้องการทั้งในด้านจำนวน ระยะเวลาและคุณภาพ
- ในส่วนของ Green economy ต้องมีการสร้างการรับรู้ว่ามีงานในด้านนี้รองรับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนให้ตรงกับงานที่จะเกิด ทั้งนี้ควรสร้างคนให้มีพื้นที่ความเข้าใจเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ เนื่องจากถ้าไม่มี supply demand ก็จะไม่เกิดเช่นกัน
- ควรเตรียมความพร้อมของแรงงานให้ได้ในเรื่องภาษา หากมองว่าเทคโนโลยีถ่ายทอดมาจากตะวันตก เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีของต่างชาติได้ในอนาคต ควรเน้นฝึกภาษาตั้งแต่ระดับอนุบาลหรือประถมศึกษา
- เนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรน่าไวรัส (Covid-19) จะให้แนวโน้มการทำงานการประชุมออนไลน์ (Online) กลายเป็นชีวิตประจำวันในอนาคต และธุรกิจบางอย่างอาจมีความสำคัญลดลง เช่น office space การเดินทาง จะมีความจำเป็นลดลง

9. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผศ.ดร.อาจรณ เชษฐสุมน ภาควิชาภาษาตะวันตก คณะมนุษยศาสตร์
วันอังคารที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

ปัจจุบันทางมหาวิทยาลัยมีนักศึกษาที่ลงทะเบียนประมาณ 1 แสนคน จำนวนนักศึกษาลดลงเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 เคยมีนักศึกษาสูงถึง 5-6 แสนคน และผลิตบัณฑิตได้ถึง 1 ล้านคน

หลักสูตรที่เปิดสอนมีทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เช่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สื่อสารมวลชน เป็นต้น ส่วนคณะตามนโยบายรัฐบาล ได้แก่ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ เป็นต้น โดยคณะวิทยาศาสตร์เป็นคณะที่เก่าแก่ที่สุด และมีจำนวนนักศึกษาเรียนน้อยที่สุด ซึ่งคณะที่เป็นที่นิยมได้แก่ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ (ภาษาต่างประเทศ) และศึกษาศาสตร์ ตามลำดับ โดยคณะศึกษาศาสตร์ จะข้อจำกัดคือสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาต้องเป็น 30 ต่อ 1 จึงรับนักศึกษาได้จำนวนจำกัด

- **ความต้องการแรงงาน**

คณะนิติศาสตร์มีจำนวนคนเรียนมาก เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างจูงใจ และสามารถประกอบอาชีพได้ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งคณะทางด้านสังคมศาสตร์ต่าง ๆ นั้นมีการเปิดสอนกันมากทั้งมหาวิทยาลัยดั้งเดิมและมหาวิทยาลัยเอกชน ส่งผลให้มีการผลิตบัณฑิตออกมาเกินความต้องการในด้านนี้ แต่บัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นที่ต้องการแต่ยังผลิตออกมาได้ไม่มากพอ

จากการสำรวจความคิดเห็นจากสถานประกอบการหรือนายจ้างมี feedback ค่อนข้างดีกับบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยส่วนมากมองว่านักศึกษามีความอดทน ขยันและมีวินัยมากกว่าเด็กจากหลาย ๆ แห่ง แต่ติดปัญหาในเรื่องภาษาและการสื่อสาร ทักษะทางด้านการเข้าสังคม และบุคลิกภาพ

นายจ้างส่วนใหญ่ในปัจจุบันเน้นทักษะทางด้าน Soft Skill มาก ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ความอดทน ตรงต่อเวลา และการทำงานเป็นทีม

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ทางมหาวิทยาลัยมีกองกิจการนักศึกษา มีหน่วยแนะแนว โดยแนะแนวการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาภาวะผู้นำ ทักษะทางสังคม และในแต่ละคณะจะมีหน่วยแนะแนวเช่นกัน โดยจะเน้นการแนะแนวเรื่องการเรียน ทุนการศึกษา การจัดหางาน ซึ่งคณะจะได้รับ requirement มาจากสถานประกอบการโดยตรง เช่น การโรงแรม การท่องเที่ยว เป็นต้น นอกจากนี้ แต่ละคณะจะได้งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะในการใช้สื่อ รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
  - ทางมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้มีการเรียนออนไลน์ย้อนหลังได้ โดยแต่ละคลาสการเรียนการสอนจะมีการบันทึกเทป สำหรับนักศึกษาที่ไม่สามารถมาเข้าเรียนได้ ให้นักศึกษาสามารถเรียนย้อนหลังได้
  - ทางมหาวิทยาลัยเปิดให้บุคคลทั่วไปสามารถลงทะเบียนเรียนเป็นรายวิชาตามที่อยากเรียนได้ มีลักษณะเหมือน supermarket ซึ่งสามารถเก็บเป็นเครดิตโดยต้องมาสอบ และหากในอนาคตต้องการได้ปริญญาสามารถเทียบโอนและเรียนต่อได้
  - สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการกำหนดว่า อาจารย์ทุกท่านต้องมีการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อ 1 ปีการศึกษา

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เนื่องจากม.รามคำแหงเป็นลักษณะตลาดวิชา นักศึกษาที่เข้ามาเรียนส่วนใหญ่มีอิสระและต้องรับผิดชอบตนเอง บางคนทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ทำให้ไม่ได้เข้ามาเรียน จึงไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม แต่มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ และให้เข้ามาเรียนรู้ด้วยตนเองทางออนไลน์ได้
  - คุณภาพของแรงงานด้อยลงเมื่อเทียบกับสมัยก่อน เด็กรุ่นใหม่มีความสนใจในการเรียนลดลง ความอดทนน้อยลง ส่วนมากมีปัญหาในด้านภาษาและการสื่อสาร เช่น การเขียนภาษาไทย การพูดภาษาอังกฤษ เป็นต้น
  - สถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ทำให้ทางอาจารย์และนักศึกษาต้องปรับตัวในการเรียนการสอนออนไลน์มากขึ้น
  - กฎเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ หยุดชะงัก และไม่สามารถประเมินผลได้ตามที่กฎระเบียบภาครัฐกำหนด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาครัฐควรสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตบัณฑิตทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม เน้นการวิจัย ซึ่งทางม.รามคำแหงผลิตได้ค่อนข้างน้อย
  - สำหรับสถานการณ์ COVID-19 ทางมหาวิทยาลัยมีการปรับตัว โดยมีการบริการต่าง ๆ ออนไลน์ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการลงทะเบียน การเรียนต่าง ๆ และหากสิ้นปีการศึกษา (สิ้นเดือนมิถุนายนนี้) หากสถานการณ์ยังไม่ดีขึ้น มีการวางแผนพัฒนาระบบการสอบออนไลน์ และการให้บริการออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ แต่ทั้งนี้ ยังไม่เคยมีการจัดสอบออนไลน์มาก่อน จึงต้องวางแผนเพื่อการสอบอย่างไรให้สามารถควบคุมคุณภาพได้ หรืออีกทางเลือกหนึ่งคือให้เรียนจบก่อนและสถานการณ์คลี่คลายจึงมาสอบย้อนหลัง เนื่องจากการต้องยืนยันตัวตนผู้สอบ ทั้งนี้ เพื่อความถูกต้องและโปร่งใสด้วย
  - แนวโน้มงานในอนาคต จะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้มาก เช่นภาคอุตสาหกรรม โรงงานจะใช้ AI มาแทนแรงงานคนมากขึ้น ภาคเกษตรกรรม จะมีการใช้เครื่องจักรมากขึ้น รวมถึงภาคบริการต่าง ๆ จะใช้แรงงานคนลดลง ดังนั้น แรงงานจึงควรเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะโดยเน้นการใช้ชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต ศึกษาทางด้านปรัชญาชีวิต เรียนรู้คุณค่าภายในของมนุษย์ เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ปรับตัวให้อยู่ในสังคมในอนาคตได้
  - สำหรับกลไกการจับคู่ นายจ้างหรือสถานประกอบการควรแจ้งความต้องการแรงงานมายังภาครัฐ ทั้งคุณสมบัติและจำนวนที่ต้องการ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีการปรับหลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการในอนาคตได้ ส่วนแรงงานที่ว่างงานจะสามารถพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการได้ โดยคนกลางหรือภาครัฐ ควรเป็นผู้ที่กำหนดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เนื่องจากเป็นผู้กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายต่าง ๆ จะสามารถวางแผนความต้องการแรงงานได้

10. บริษัท ทรี เซค จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสมิศ จิตต์บุญ เจ้าของกิจการและผู้จัดการโครงการ
วันศุกร์ที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัทประกอบกิจการออกแบบและตกแต่งภายในบ้านและออฟฟิศสำนักงาน ครอบคลุมถึงการก่อสร้าง เปิดกิจการมากกว่า 10 ปี มีพนักงานประจำราว 30 คน ได้แก่ นักออกแบบ โฟร์แมน นักร่างธุรการ และช่าง โดยแรงงานที่เริ่มรับมาโดยมากเป็นการชักจูงต่อ ๆ กันมาจากต่างจังหวัด ซึ่งหลักเกณฑ์ในการรับแรงงานนั้นไม่เน้นผลการเรียน โดยมากพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา Portfolio รวมทั้งสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาทางด้านจิตใจ ลักษณะนิสัย มีความเสียสละ มีความเห็นแก่ตัวหรือไม่

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ปัจจุบันไม่มีปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ของบริษัทในการประมาณการกำลังความสามารถของบริษัทและแรงงานแล้วว่าในปีหนึ่งสามารถรับงานได้มากน้อยเพียงใด
  - ในส่วนของการก่อสร้าง มีการจ้างบริษัทจัดหาแรงงานต่างด้าว โดยคิดเป็นสัดส่วนราวร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด โดยมีหัวหน้าช่างและวิศวกร รวมทั้งโฟร์แมนเป็นแรงงานไทย
  - บางช่วงมีความต้องการแรงงานเพิ่ม ใช้เครือข่ายในแวดวงธุรกิจเดียวกัน บริษัทอื่นส่งแรงงานมาช่วยเสริมบ้าง
  - ทักษะพื้นฐานที่ควรมี สำหรับการออกแบบ ได้แก่ ความสามารถในการขึ้นแบบให้ตรงตามแบบ ต้องมีความปราณีต มีความรู้ความเข้าใจในการอ่านแบบ สำหรับการก่อสร้าง ได้แก่ ความสามารถในการประสานงาน ความเข้าใจในแบบ ซึ่งเมื่อแรงงานมีทักษะและความชำนาญ จะทำให้สามารถทำงานตามกำหนดระยะเวลาได้
  - แม้ยังไม่มีการเปิดรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน แต่มีการประสานกับทางสถานศึกษาเพื่อให้คัดเด็กที่จบแล้วและเก่งให้ ซึ่งประสบความสำเร็จดี เด็กสามารถทำงานเป็นได้เลย ไม่ต้องสอนมากนัก
  - ทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในอนาคต คือ การเรียนรู้ การเปิดใจเพื่อรับการพัฒนา รวมทั้งต้องมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ด้วย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ไม่พบปัญหาทางด้านทักษะที่ไม่ตรงกับงาน เนื่องจากมีการพูดคุยกับพนักงานอยู่เสมอ ทำให้มีความเข้าใจในงานและกำหนดการส่งงานตรงกัน
  - เมื่อได้เข้าร่วมอบรมในงานต่าง ๆ จะกลับมาจัดอบรมถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้พร้อมทั้งอัพเดทวิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ กันอยู่เสมอ
  - มีการสอนและส่งเสริมให้ช่างเป็นเจ้าของธุรกิจเอง มีการแนะนำทักษะ การเปิดบริษัท การบริหารต้องทำอย่างไร มีทัศนคติแบบใด โดยให้เป็นผู้รับเหมาย่อย หากเก่งแล้วสามารถมารับงานต่อจากที่บริษัทได้ เพื่อให้ช่างทำงานได้เก่งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีกำลังใจที่จะทำในแต่ละโครงการให้สำเร็จได้ด้วยดีและตรงตามกำหนดเวลา

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ก่อนหน้านี้มีปัญหาทางด้านกฎหมาย เนื่องจากลูกค้าแจ้งว่าไม่ต้องขออนุญาตแบบอย่างไรก็ตามมีปัญหากับเพื่อนบ้านในภายหลัง มีการฟ้องเขต/อบต. ทำให้ในปัจจุบันได้แก้ไขโดยการขออนุญาตยื่นแบบก่อนเริ่มการก่อสร้างทุกครั้ง
  - แรงงานไทยหายาก มีจำนวนมากที่ไม่รับทำงานก่อสร้าง ฉาบปูน เก็บขยะ ปรับฐานดิน ทำให้ต้องรับแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้บริษัทยังยอมจ่ายในราคาที่สูงกว่าเพื่อจ้างบริษัทในการจัดหาแรงงานต่างด้าว เพื่อตัดปัญหาด้านเอกสารการขอใบอนุญาตทำงานของต่างด้าวที่ยุ่งยากและหลายขั้นตอน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - แรงงานทุกคนควรมีการทำ Portfolio แสดงผลงานของตนเอง หากทุกคนมี Portfolio ที่สามารถแสดงถึงความชำนาญของตนเองในด้านต่างๆจะทำให้จับคู่กับงานได้ตรงมากขึ้นและง่ายขึ้น เช่น เด็กออกแบบเก่งในรูปแบบ Modern/ Classic/ Luxury เมื่อเวลารับเข้าทำงานแล้วจะได้ให้ออกแบบให้ตรงกับรูปแบบความถนัด เป็นต้น

11. บริษัท ที วาย เอ็ม เวอร์ค จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณมารุต พิมพ์ครบุรี ฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์
วันอังคารที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2563 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าแสตนเลสสำหรับใช้ในครัวเรือน ในห้องครัว ในห้องน้ำ และอุปกรณ์ทำความสะอาด ภายใต้แบรนด์ "WORK" เรายินดีรับให้บริการผลิตสินค้าสำหรับลูกค้าในวงกว้าง และผลิตภัณฑ์ของบริษัทใช้วัสดุแสตนเลสแท้ และมีวัสดุเหล็กในบางส่วน เพื่อสินค้าที่มีคุณภาพและความทนทานสูง ซึ่งโรงงานผลิตสินค้าโดยใช้วัสดุภายในประเทศทั้งหมด โรงงานตั้งอยู่ที่ อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี บริษัทมีแรงงานกว่า 100 คน โดยมีสัดส่วนแรงงานไทย : ต่างด้าว (90:10) ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในพื้นที่ มีอายุเฉลี่ยประมาณ 45 ปี และมีสัดส่วนแรงงานเพศหญิง : เพศชาย (60:40)

ทั้งนี้ แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีการหมุนเวียนมากนัก เนื่องจากเป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัว และแรงงานจะทำงานเป็นระยะเวลานาน โดยโรงงานมีระบบในการบำบัดน้ำเสียเป็นอย่างดี และแรงงานปลูกผักสวนครัวทานเองในบริเวณรอบโรงงาน พร้อมทั้งมีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับแรงงานด้วย

- **ความต้องการแรงงาน**
  - บริษัทมีความต้องการแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มช่างเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นแรงงานที่หายาก อาทิ ช่างเชื่อม ช่างกลโรงงาน ช่างแม่พิมพ์ ช่างเขียนแบบ และช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - การรับสมัครงานของบริษัทส่วนใหญ่จะเป็นการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ โดยการให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าไปสมัครงานได้ที่บริษัท สำหรับการสมัครงานออนไลน์มีการตอบรับน้อยมาก

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - บริษัทมีการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยการเข้าร่วมอบรมกับกระทรวงแรงงานในทุกปี และมีการให้หมุนเวียนการอบรมของพนักงานในแต่ละแผนก นอกจากนี้ บริษัทมีการอบรมพนักงานเองบางส่วน เพื่อยกระดับการทำงานของแรงงาน และให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอีกด้วย

- บริษัทมีความร่วมมือกับสถานศึกษาในการอบรม โดยมีอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมาให้ความรู้ในโรงงาน ทั้งด้านงานเสริมแสตนเลส งานดัด งานเชื่อม และงานไฟฟ้า
- บริษัทเริ่มมีการนำหุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตสินค้า และมีการพัฒนาทักษะแรงงานในการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ โดยได้รับความร่วมมือกับอาชีวะศึกษา และบริษัทผู้นำเข้าหุ่นยนต์ในการอบรมพนักงาน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - บริษัทขาดแรงงานช่างเชื่อม เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะมีจำนวนน้อย และแรงงานที่มาทำงานกับบริษัท มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะของตนมากขึ้นจึงได้ขยับไปทำงานกับบริษัทที่มีขนาดใหญ่ขึ้น
  - ในการจัดส่งเอกสารการดำเนินงาน เริ่มมีการนำระบบออนไลน์มาใช้ ซึ่งทางลูกค้ายังไม่ได้นำระบบออนไลน์มาใช้ ทำให้การดำเนินงานบางส่วนอยู่ในช่วงการปรับตัวระหว่างบริษัทกับลูกค้า
  - โรงงานเริ่มมีการนำเครื่องจักรมาช่วย เนื่องจากแรงงานในปัจจุบันมีจำนวนน้อยมาก และแรงงานยังไม่ทราบกระบวนการใช้หุ่นยนต์จึงต้องมีการเทรนแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ การนำเอาเทคโนโลยีโดยการนำหุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตสินค้าให้ผลการดำเนินงานไม่แตกต่างจากแรงงานคนมากนัก เช่น อัตรากำลังการผลิตของหุ่นยนต์สามารถผลิตสินค้าได้ 100 ชิ้น และแรงงานสามารถผลิตสินค้าได้ 100 ชิ้น ในระยะเวลาที่เท่ากัน ซึ่งเป็นการปรับตัวในการทำงานของบริษัท
  - การทำงานระหว่างหุ่นยนต์และแรงงาน ในสัดส่วนการทำงานระหว่างแรงงานและหุ่นยนต์ (แรงงาน 2 : 1 หุ่นยนต์) ทั้งด้านเทคนิค การควบคุม การป้อนข้อมูล นั้น จะต้องมีทักษะที่สำคัญในการทำงานคือ ทักษะด้านการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานอยู่ในช่วงของการเริ่มศึกษาการทำงานของหุ่นยนต์
  - ในสถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทมีการปรับนโยบายการผลิต ด้วยการจัดทำหน้ากากผ้า ลดการผลิต และหากมีบุคคลภายนอกเข้ามาติดต่อกับบริษัท จะมีการวัดไข้ และให้ผู้ที่เข้ามาติดต่อและพนักงานทุกคนใส่หน้ากาก รวมทั้งมีจุดให้บริการแอลกอฮอล์ด้วย
  - ในสถานการณ์ Covid-19 บริษัทให้พนักงานหยุดงาน 15 วัน เพื่อลดการรวมตัวของพนักงาน และขอความร่วมมือให้พนักงานอยู่บ้าน และไม่เดินทางต่างจังหวัด หากสถานการณ์ยังไม่คลี่คลาย จะลดการทำงานลงเป็นสัปดาห์ละ 3 วัน เพื่อให้พนักงานรายวันมีรายได้

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ทักษะแรงงานเป็นทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการสื่อสาร
  - กระทรวงแรงงานควรให้ความช่วยเหลือในการจัดหาคนให้ตรงตามความต้องการของบริษัท โดยเฉพาะแรงงานในเขตพื้นที่

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดสมุทรปราการ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางมยุรี อินทรชาธร แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
วันพฤหัสบดีที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

โครงสร้างแรงงานของจังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรรวมประมาณ 1.9 ล้านคน เป็นประชากรแฝง 5-6 แสนคน เป็นผู้มีงานทำ 1.3 ล้านคน แรงงานต่างด้าวประมาณร้อยละ 10

อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงในจังหวัดสมุทรปราการคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีแรงงานสูงถึงร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งหมด มีแรงงานไร้ทักษะ ร้อยละ 50 และแรงงานมีทักษะ ร้อยละ 50

- **ความต้องการแรงงาน**

แนวโน้มของอาชีพที่มีความต้องการในอนาคตคาดว่าเป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ เนื่องจากคนดูแลรักษาสุขภาพมากขึ้น ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เริ่มเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อาชีพที่แรงงานต้องใช้ทักษะฝีมือจะมีแนวโน้มเป็นที่ต้องการมากขึ้น เช่น Graphic Design ช่างสี ช่างเชื่อม ช่างแกะสลัก และงานวิจิตรศิลป์ เป็นต้น

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**

ในการพัฒนาแรงงาน ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการฝึกทักษะของแรงงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสภาอุตสาหกรรมในการฝึกทักษะต่าง ๆ ให้แรงงาน เช่น ทักษะด้านยานยนต์ การประกอบชิ้นส่วน และการทาสี เป็นต้น โดยแรงงานจังหวัดสมุทรปราการเป็นผู้ประสานงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ฝึกอบรมแรงงาน

เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทและมีผลกระทบค่อนข้างมาก แรงงานจึงควรพัฒนาทักษะตามให้ทันด้วย เพื่อไม่ให้เกิดการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี (technology disruption)

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต สำหรับพนักงานปฏิบัติการ (operation) ทั่วไป ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมาก และแรงงานฝีมือมีจำนวนน้อย จำเป็นต้องนำแรงงานจากพื้นที่อื่นเข้ามา แรงงานส่วนมากที่ไม่ทำงานในโรงงาน ส่วนใหญ่จะไปเป็นเจ้าของธุรกิจตนเอง
  - ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานค่อนข้างสูง
  - แรงงานในยุคปัจจุบันไม่มีวินัย ไม่มีการปรับตัว จึงควรปลูกฝังทักษะตั้งแต่เด็ก รวมถึงทักษะพื้นฐาน เช่น ทักษะด้านภาษา เป็นต้น
  - คุณภาพของแรงงานไทยค่อนข้างเลือกงาน ส่วนแรงงานต่างด้าวขยันและอดทนกว่า
  - สถานประกอบการหลายแห่งมีการดึงตัวแรงงานกัน โดยมีสิ่งเร้าในด้านสวัสดิการแรงงานและค่าจ้างแรงงาน จึงทำให้แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างบ่อยครั้ง
  - ข้อมูลของภาครัฐและภาคการศึกษาไม่มีความเชื่อมโยงกัน ควรร่วมมือกันในการบูรณาการข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

- **ข้อเสนอแนะ**

จังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองที่มีชุมชนหนาแน่น โดยการกระจุกตัวของภาคอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดมลภาวะ ควรเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และควรมีการขยายฐานการผลิตไปยังจังหวัดต่าง ๆ อื่น เนื่องจากปัจจุบันแรงงานที่ประกอบอาชีพเกษตรกรและประมงมีจำนวนลดลงเป็นจำนวนมาก และมีปัญหาเรียกร้องในเรื่องการประมงค่อนข้างมาก ดังนั้น ภาครัฐควรสนับสนุนสินค้าต่อเนื่องจากการทำประมง

กลุ่มผู้ประกอบการและภาครัฐควรร่วมมือกันทั้ง 2 ฝ่าย ควรมีการตรวจสอบในเรื่องความปลอดภัย ความเท่าเทียมกันในสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ และการให้คำแนะนำแรงงาน

2. บริษัท ไอดีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณภาคย์สมร เข็มทิศ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและพัฒนา

วันพฤหัสบดีที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

เดิมบริษัท ไอดีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด (บริษัทฯ) เป็นธุรกิจแบบซื้อมา-ขายไป พนักงานบริษัทฯ ในช่วงแรกจึงมีเพียงพนักงานขายเท่านั้น ต่อมาบริษัทฯ มีการออกแบบและติดตั้งสินค้าแบบครบวงจรมากขึ้น เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า เมื่อบริษัทฯ มีการขยายกิจการ จากพนักงานบริษัทฯ ที่เข้ามาส่วนมากจะเป็นคนรู้จัก คนใกล้ชิด เพราะเป็นลักษณะของธุรกิจครอบครัว แต่เมื่อกิจการเริ่มเติบโตขึ้น จึงเริ่มพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าช่วงแรกจะมีพนักงานที่มีศักยภาพไม่ตรงกับความต้องการของบริษัทฯ ซึ่งปัจจุบันสัดส่วนระหว่างโฟร์แมนและช่าง ร้อยละ 50 : 50

ในการประกอบกิจการของบริษัทฯ มีไม้ที่กองเก็บ และตัดหัวตัดท้ายของไม้ แล้วทิ้งเป็นเศษไม้นั้น บริษัทฯ มีแนวคิดในการพัฒนาสินค้าจากเศษไม้ โดยการทำให้เศษไม้ให้มีคุณค่า และใช้แนวคิดเกี่ยวกับงานสีเขียว ซึ่งเป็นกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในการนำเศษไม้มาประดับตกแต่ง หรือนำไปให้มูลนิธิพระดาบส รวมทั้งการทำให้ไม้เป็นนวัตกรรมใหม่ เช่น การนำพลาสติกมาผสมกับไม้ จะทำให้ปลวกไม่กินไม้ และอายุการใช้งานจะนานขึ้น เป็นต้น สำหรับการประกอบกิจการในระยะต่อไปของบริษัทฯ จะไม่เพียงแค่รับจ้างผลิตสินค้าเท่านั้นแต่จะสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ให้เกิดมูลค่าเพิ่มในอนาคต

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แรงงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นจำนวนทั้งแรงงานที่ประจำสำนักงานและแรงงานประจำโรงงาน จึงทำให้บริษัทฯ ขาดแคลนแรงงาน ปัจจุบันแรงงานมีจำนวนเข้า-ออกลดลง ซึ่งมีแรงงานที่ลาออกเพียง 3 คนเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบกับบริษัทฯ เท่าใดนัก
  - ปัจจุบันบริษัทฯ ขาดแรงงานด้านการออกแบบ แรงงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบ เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ของบริษัทฯ
  - บริษัทฯ มีความต้องการแรงงานระดับ ปวส. โดยต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความชำนาญในสินค้าด้วย

- บริษัทฯ ต้องการแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับพนักงานของบริษัทฯ มากกว่าแรงงานแบบสูตรสำเร็จทั่วไป เพราะพนักงานของบริษัทฯ จะเข้าใจเรื่องไม้มากกว่าการอบรมจากภายนอก ทั้งในเรื่องของคุณสมบัติของไม้ ขั้นตอนในการการออกแบบ และผลิตสินค้าจากไม้ เป็นต้น
- บริษัทฯ ต้องการแรงงานที่มีทัศนคติที่ดี
- บริษัทต้องการแรงงานที่เข้าร่วมโครงการทวิภาคีที่มีทักษะฝีมือแรงงานมากกว่าแรงงานที่ไม่เข้าโครงการทวิภาคี เพราะจะได้ความรู้ตรงกับที่บริษัทฯ ต้องการ เช่น ความรู้เรื่องคุณสมบัติของไม้ ขั้นตอนในการออกแบบ และกระบวนการผลิตสินค้าจากไม้จากหน้างานจริง เป็นต้น
- บริษัทฯ มีความต้องการช่างไม้ ช่างฝีมือ เป็นจำนวนมาก เนื่องจากปัจจุบันแรงงานไทยทำงานช่างเป็นจำนวนน้อย ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน สำหรับแรงงานช่างฝีมือที่มีทักษะ จะมีค่าจ้างแรงงานสูง บางครั้งต้องแข่งขันอัตราค่าจ้างแรงงานกับบริษัทคู่แข่ง (บริษัทฯ ไม่ทราบอัตราค่าจ้างแรงงานมาตรฐานว่าควรจ่ายค่าแรงงานในอัตราเท่าใด)

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - บริษัทฯ มีการดูแลพนักงานเหมือนครอบครัวพี่น้อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การช่วยเหลือทั้งด้านการศึกษา และสวัสดิการ พนักงานบริษัทฯ จึงไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงาน
  - การพัฒนาแรงงานในด้านการก่อสร้าง บริษัทฯ มีช่างและวิศวกรเพิ่มมากขึ้น และมีแผนในการพัฒนาทักษะแรงงานของช่างและวิศวกรด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและลูกค้า เพราะผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ มีระบบในการติดตั้งแตกต่างจากบริษัทในท้องตลาดทั่วไป บริษัทฯ จึงมีการอบรมพนักงานเพื่อให้ช่างมีทักษะพื้นฐานก่อน โดยเริ่มต้นจากการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ และกระบวนการติดตามการดำเนินงาน เป็นต้น
  - ปลูกฝังให้พนักงานเข้าใจว่าตำแหน่ง/อาชีพช่าง เป็นงานที่มีคุณค่า มีสิทธิเสรีภาพ มีความเสมอภาค และมีความเท่าเทียม กับตำแหน่ง/อาชีพอื่น
  - บริษัทฯ มีแผนการดำเนินงานในการเปิดโรงเรียนสอนช่าง เนื่องจากมีความต้องการให้พนักงานที่เป็นช่างในบริษัทฯ มีความสามารถในการเป็นครูที่สามารถเผยแพร่ความรู้และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับผู้ที่มีความสนใจเข้ามาศึกษา เรียนรู้ โดยผู้ที่สนใจเข้ารับการศึกษาที่บริษัทฯ สามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ ได้อีกด้วย (ปี พ.ศ. 2562 มีช่างที่เป็นครู 1 คน และปี พ.ศ. 2563 มีช่างที่เป็นครู 2 คน)
  - บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมแบบองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือการสร้างความสุขในที่ทำงาน มีการให้ความรู้เรื่องการออม การจัดการทางการเงินแก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ในการเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ แรงงานที่เข้ารับการอบรมเป็นแรงงานกลุ่มเดิมที่ได้รับการฝึกอบรมจากในห้องเรียนและหน้างานจริงไม่เหมือนกัน ซึ่งแรงงานที่เข้าร่วมโครงการอบรมของภาครัฐนั้น หลังสิ้นสุดการอบรมทำให้แรงงานที่เข้ารับการอบรมไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปดำเนินการต่อหรือได้รับความรู้เดิมที่แรงงานมีอยู่แล้ว จึงทำให้การอบรมเป็นการสูญเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์และมีผลกระทบในวงกว้าง
  - แรงงานจะมีทักษะตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น พนักงานขายจะไม่เข้าใจเรื่องการติดตั้งผลิตภัณฑ์ ซึ่งบริษัทฯ จะมีการใช้เทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาช่วยในการดูแล และบริการลูกค้าหลังการขาย ในขณะที่ช่างจะไม่เข้าใจเรื่องเทคโนโลยี หรือการใช้งานคอมพิวเตอร์มากนัก
  - มีความยากในการติดต่อครู/ผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาอบรมให้ความรู้กับพนักงานบริษัทฯ ในพื้นที่ของบริษัทฯ และสภาพแวดล้อมของบริษัทฯ อาจไม่เอื้ออำนวยต่อการอบรม
  - มีการแย่งชิงแรงงานที่มีทักษะ
  - ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource: HR) มีปัญหาในการยกระดับทักษะของแรงงาน เพราะแรงงานมีพื้นฐานต่างกัน จึงต้องมีการวางแผนการยกระดับทักษะของแรงงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
  - ลำดับขั้นตอน/กระบวนการ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวมีความยุ่งยาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - แรงงานควรมีทักษะภาษาอังกฤษ โดยมีการสนับสนุนจากภาครัฐ หรือมหาวิทยาลัยเข้ามาช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯ เริ่มมีลูกค้าชาวต่างชาติเพิ่มมากขึ้น
  - ทักษะการทำงานเป็นทีม การมีวินัย ต้องมีการปลูกฝังจากโรงเรียน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อการทำงานเช่นเดียวกับทักษะด้านภาษา

3. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.คมสัน เหล่าศิลปเจริญ ประธานกิตติมศักดิ์
คุณปรานี คุรุเวฬุกรณ์ รองประธาน
คุณวิสิทธิ์ กิตติวรรธนกุล รองประธาน
คุณชัยทัต ถนอมทรัพย์ เลขาธิการ
คุณสุวรรณ สุขประเสริฐ กรรมการ
วันพฤหัสบดีที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 15:00 – 16:00 น.

- **ภาพรวม**

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของจังหวัดสมุทรปราการอยู่ที่ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs)

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แรงงานที่มีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมในสมุทรปราการโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน มีโครงการฝึกอบรม และมีการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ผลสำเร็จของโครงการอบรมส่วนใหญ่เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ ทำให้ผลสำเร็จในแต่ละโครงการที่ได้มีผลลัพธ์ไม่เป็นที่ประจักษ์เท่าใดนัก
  - ภาคการศึกษาเป็นองค์กรที่ให้ความรู้พื้นฐานกับแรงงานโดยส่วนใหญ่ ซึ่งความรู้/ทักษะที่จำเป็นของแรงงานต่อการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ ต้องดำเนินการอบรมทักษะแรงงานเอง เพื่อให้ได้แรงงานที่สามารถดำเนินงานได้จริงและตอบโจทย์กับสถานประกอบการด้วย
  - การเข้าใจโจทย์ปัญหา การตีความ การคิดวิเคราะห์สำหรับการประกอบกิจการของผู้ประกอบการให้ความสำคัญไปพร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - องค์กรที่ควรเปลี่ยนมากที่สุดคือ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับภาคการศึกษา เนื่องจากหลักสูตรที่สอนในปัจจุบันไม่ตรงกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เพราะแรงงานที่จบการศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดกับดักทางการศึกษา
  - ในขณะที่เกิดการหยุดชะงัก (disruption) ของภาคอุตสาหกรรมที่มีความพยายามในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนเครื่องจักรให้เกิดความทันสมัย มีการพัฒนา และมองหาโอกาสใหม่ ๆ สำหรับการประกิจการ แต่ภาคการศึกษาไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเทคโนโลยีสมัยใหม่
  - อุปกรณ์การเรียนของสถาบันการศึกษา ต้องใช้งบประมาณในการลงทุนให้มีความทันสมัย เช่น สถาบันอาชีวศึกษามีการลงทุนในเครื่องจักรที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพื่อให้เด็กได้ใช้อุปกรณ์จริง แต่เวลาในการเรียนของเด็กมีน้อย และการทำงานจริงของสถานประกอบการ/โรงงาน อาจมีการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร ซึ่งทำให้เด็กที่จบการศึกษาไม่สามารถทำงานได้ต่อเนื่องจากอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน
  - แม้ว่านักเรียนไทยจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันระดับโอลิมปิกวิชาการทุกปี เมื่อเทียบสัดส่วนระหว่างนักเรียนที่มีความรู้ทางวิชาการระดับโอลิมปิกกับนักเรียนโดยทั่วไปแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของการศึกษา
  - กิจการขนาดกลางและขนาดย่อมไม่มีเงินสนับสนุนให้เกิดการทำทวิภาคีระหว่างสถานศึกษา เนื่องจากการเรียนในโรงเรียน/วิทยาลัยควบคู่กับการฝึกทักษะในสถานประกอบการที่มีกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นสถานประกอบต้องมีงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาจำนวนมากซึ่งเป็นสิ่งที่สถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถดำเนินการได้ จึงต้องอาศัยกลไกการสนับสนุนจากภาครัฐ
  - ภาครัฐให้การสนับสนุนทักษะในด้านต่าง ๆ แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ
  - ในการเรียนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับความสนใจของนักเรียนลดลง แม้จะเป็นวิชาที่มีความสำคัญกับการนำใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

- **ข้อเสนอแนะ**
  - มุ่งเน้นกลไกการทำงานร่วมกันระหว่าง 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการต้องศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรมในประเทศของแต่ละพื้นที่ถึงความต้องการแรงงาน (ปลายทาง) เช่น ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ แล้วจึงผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ (ต้นทาง) ขณะที่กระทรวงแรงงานต้องทำงานร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรมในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงานและยกระดับแรงงานอย่างสม่ำเสมอ

- ในการพัฒนาทักษะแรงงานของสถานประกอบการ ภาครัฐ และองค์กรต่าง ๆ ต้องเร่งพัฒนาแรงงานมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกสถานประกอบการ ที่มีการพัฒนาแรงงานในของกิจการตนเองด้วย
- การพัฒนาอุตสาหกรรมของจังหวัดจนถึงการพัฒนาในระดับประเทศ ไม่ได้ใช้คนเก่งเป็นหัวเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้เก่งทั้งองคาพยพ กล่าวคือ ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งหมดโดยพร้อมเพียงกัน การพัฒนาโดยรวมจึงจะเกิดขึ้น
- ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาแบบบูรณาการแรงงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตรงกับสถานประกอบการในพื้นที่ที่ต้องการโดยเฉพาะ

4. วิทยาลัยเทคโนโลยีสมุทรปราการ (ช.เทค)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณอรอุมา วิวัฒรางกูล ผู้จัดการ
วันศุกร์ที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 9:30 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

วิทยาลัยเทคโนโลยีสมุทรปราการ (ช.เทค) เน้นสาขาการสอนช่างอุตสาหกรรม ซึ่งในปัจจุบันทั่วประเทศมีการเปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมค่อนข้างน้อย ด้านค่าเทอมของสาขาช่างและสาขาพาณิชย์มีความแตกต่างกัน แต่เงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรไม่มีมีความแตกต่างกันมากนัก จากการสำรวจความต้องการของนักศึกษาหลังจากจบการศึกษา พบว่า มีเพียงร้อยละ 10 ที่เป็นเจ้าของกิจการ

วิทยาลัยฯ มีโครงการเด่นชัดที่สุด คือ โครงการกองทุนการศึกษา เริ่มต้นจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2555 เนื่องจากนักศึกษามีการทะเลาะวิวาท จึงมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม โดยระยะเวลาในการฝึกอบรมจำนวน 7 วัน (เดิม 10 วัน) หัวข้อที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม คือ ระเบียบวินัย และจิตอาสา เป็นต้น พร้อมทั้งมีการนำนักศึกษาเยี่ยมชมสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีความร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมในการทำระบบทวิภาคี คือ การเรียนควบคู่กับการทำงาน และมีการจับคู่ (Matching) กับสถานประกอบการ โดยใช้โมเดลต้นแบบจากประเทศเยอรมนี ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งนี้ สถานประกอบการบางแห่งให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งในด้านผลตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง) และการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่นักศึกษาที่เข้าร่วมระบบดังกล่าว

- **ความต้องการแรงงาน**
  - สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในสาขาช่าง แต่ภาคการศึกษายังไม่สามารถผลิตแรงงานให้ทันต่อความต้องการของสถานประกอบการ
  - แม้ว่าจังหวัดสมุทรปราการจะถูกยกให้เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่ง และสาขาการขนส่งได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ในทางกลับกันนักศึกษามีความต้องการศึกษาหลักสูตรด้านการขนส่งค่อนข้างน้อย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ทักษะด้านอารมณ์ (Soft skill) พื้นฐานของนักศึกษาไม่เท่ากัน ในวิทยาลัยฯ มีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น Education to Employment คือ การเติมเต็มพื้นฐานสำคัญก่อนเรียนจบ เช่น ทักษะในการจัดทำบัญชีครัวเรือน ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการซ่อมสี เป็นต้น
  - วิทยาลัยฯ มีโครงการทักษะดี มีจิตอาสา โดยเฉพาะ ส่งเสริมให้นักศึกษามีการบริการชุมชน โดยจะทำให้รู้สึกว่าอาชีพนี้ที่ทำเป็นอาชีพที่มีคุณค่า ซึ่งเริ่มต้นจากการให้บริการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง และให้ชุมชนรู้วิธีการเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องเอง กระทั่งชุมชนสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง
  - ครูมีการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปัจจุบันสัดส่วนการสอนต่องานทั่วไป อยู่ที่ 80 : 20 และมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยเรื่องเอกสาร ทำให้ประหยัดเวลาได้มาก

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ผู้ปกครองไม่เห็นด้วย/ไม่มีความเข้าใจในการเรียนควบคู่กับการทำงานของนักศึกษาในวิทยาลัยฯ ทางวิทยาลัยฯ มีการชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในวันประชุมผู้ปกครอง
  - ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการทำระบบทวิภาคีน้อยมาก
  - นักศึกษาขาดเรียนบ่อย เพราะสถานประกอบการต้องการกำลังแรงงาน และสถานประกอบการยังไม่เข้าใจเรื่องการแบ่งเวลาการเรียนและการทำงาน
  - สิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการที่ได้รับการลดหย่อนภาษี เมื่อรับแรงงานเข้าไปฝึกทักษะแม้จะรับสิทธิประโยชน์เป็นจำนวนมาก แต่มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ซับซ้อน (ยุ่งยาก) ทำให้สถานประกอบการบางแห่งเลือกที่จะไม่รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว และสถานประกอบการต้องพิจารณาถึงต้นทุนในการดำเนินการกับระบบราชการที่มีความซับซ้อนจนเป็นต้นทุนที่สูงกว่าสิทธิประโยชน์ที่ได้รับหรือไม่
  - ในการฝึกอบรมทักษะแรงงานของกระทรวงแรงงานในแต่ละครั้งเป็นการฝึกอบรมทักษะแรงงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (เรื่องเดิม) แต่เปลี่ยนชื่อให้มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น คุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้น
  - วิทยาลัยฯ ต้องดำเนินการประเมินตนเอง ซึ่งระบบการประเมินในแต่ละวิทยาลัยฯ ควรเป็นระบบเดียวกันทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีระบบในการวัดผลแตกต่างกัน ทำให้นักศึกษาไม่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง

- **ข้อเสนอแนะ**
  - สถานศึกษาควรนำนักศึกษาที่จบการศึกษาแล้วในระยะเวลา 3 – 5 ปี เข้ารับการเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ใหม่
  - การจัดสอบ 9 มาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ควรแบ่งเป็นการสอบย่อยในแต่ละมาตรฐาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ง่ายขึ้น และสามารถเก็บสะสมผลการสอบได้ โดยไม่ต้องสอบใหม่ทั้งหมด มาตรฐานใดที่สอบผ่านแล้วก็ไม่ควรดำเนินการจัดสอบใหม่ เพื่อลดการทำงานที่ทับซ้อน

5. นิคมอุตสาหกรรมบางปู

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสัญญา จันทร์โท วิศวกร 8
วันศุกร์ที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม (นิคมฯ) ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง แต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงคือ อัตรากำลังการผลิตในพื้นที่ และพื้นที่ส่วนมากในนิคมฯ สามารถตั้งโรงงานที่มีสารเคมีได้ เช่น เคมีเกษตร เนื่องจากพื้นที่อื่นไม่สามารถตั้งโรงงานประเภทนี้ได้

ทางนิคมอุตสาหกรรมฯ จะช่วยสนับสนุนผู้ประกอบการโดยจัดการเรื่องน้ำเสีย มีการสุ่มตรวจเดือนละ 2 ครั้ง หากน้ำเสียมีค่าเกินมาตรฐานจะมีการปรับค่าใช้จ่ายจากผู้ประกอบการ ปัจจุบันมีโรงกำจัดน้ำเสีย 2 แห่ง และมีการนำน้ำเสียกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงมีการขายน้ำให้กับโรงงานด้วย ทั้งนี้ ทางนิคมอุตสาหกรรมฯ มีการขยายพื้นที่ และกำลังก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมบางปูเหนือ มีพื้นที่กว่า 700 ไร่

การจ้างงานทั้งหมดประมาณ 30,000 – 40,000 คน แต่แนวโน้มลดลง ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจทำให้มีคำสั่งซื้อ (Order) ในการผลิตลดลง การจ้างงานจึงลดลงไปด้วย ผู้ลงทุนส่วนมากเป็นชาวต่างชาติไต้หวัน

- **ความต้องการแรงงาน**
  - อุตสาหกรรมมีการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) และหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาใช้ในการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการคลังสินค้า มีการใช้ระบบ Automation มากขึ้น ผู้ประกอบการมีการปรับตัว และมีความต้องการแรงงานในการควบคุมเครื่องจักรมากขึ้น
  - อาชีพในอนาคตที่เป็นที่ต้องการคือ อาชีพในสาขาวิศวกรรม เช่น ไฟฟ้า เครื่องกล คอมพิวเตอร์ เป็นต้น รวมถึงล่ามแปลภาษาด้วย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - โรงงานส่วนใหญ่ในนิคมฯ มีการใช้ระบบบริหารแบบไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบญี่ปุ่นโดยมุ่งเน้นที่การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นหลัก
  - บริษัทที่เป็นชาวต่างชาติมีการนำหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาใช้ในโรงงานมากกว่าบริษัทชาวไทย และมีแนวโน้มเกี่ยวกับการนำเซลล์แสงอาทิตย์ (Solar Cell) มาใช้ในโรงงานเพิ่มขึ้น สำหรับการนิคมอุตสาหกรรมเองมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสารในรูปแบบดิจิทัลแทนการจัดเก็บในรูปแบบเอกสารกระดาษ (Paperless) และวางแผนทำระบบออนไลน์ในอนาคต
  - การจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีการกำจัดของเสียและการแลกเปลี่ยนขยะ (Waste Exchange) ของแต่ละโรงงาน หรือนำขยะที่สามารถนำมารีไซเคิลหรือแปรรูปเป็นสินค้าไปให้ชุมชนเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชน
  - หลายโรงงานมีการทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) กับสถานศึกษา ส่วนทางนิคมฯ จะเป็นสื่อกลางระหว่างโรงงานและสถานศึกษาในการเข้าเยี่ยมชมโรงงาน เพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษา

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ในส่วนที่มีการแลกเปลี่ยนขยะ หรือการนำขยะไปให้ชุมชน มีข้อกฎหมายกำกับในเรื่องของการนำของเสียออกนอกโรงงานค่อนข้างเข้มงวด ทั้งที่เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม
  - แรงงานค่อนข้างหายาก ขาดแคลน บางครั้งโรงงานได้แรงงานที่ไม่ตรงตามความต้องการจึงมีการดึงตัวกัน
  - คุณภาพของแรงงานในปัจจุบันสนใจในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการเป็นหลัก แต่ยังคงขาดความมีวินัย ความขยัน และอดทน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - หน่วยงานภาครัฐควรมีการสนับสนุนแรงงานในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น
  - ควรพัฒนาแรงงานที่เป็นแรงงานฝีมือ และวิศวกร รวมถึงอาชีพที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการผลิตให้ได้มากขึ้น เพื่อรองรับแนวโน้มการเติบโตของงานในอนาคต

6. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณธีรวัฒน์ สำราญรัตน์ ผู้จัดการ แผนกแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
คุณสุธี วงศ์สาวิตร ผู้ช่วยผู้จัดการ แผนกแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
คุณวัชรพงษ์ วงศ์เฟื่องฟู ซุปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส แผนกแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
วันพุธที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (บริษัทฯ) ในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนานเกือบ 60 ปี และมีวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่นค่อนข้างสูง โดยสามารถเห็นได้จากวิธีการทำงาน ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 15,000 คน บริษัทฯ เคยมีพนักงานสูงสุดจำนวน 18,000 คน ซึ่งบริษัทฯ จำเป็นต้องปรับตัวอยู่เสมอ

สำนักงานที่เป็นแหล่งผลิตรถรุ่น Revo ตั้งอยู่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ บริษัทได้ออกนโยบาย CASE เพื่อเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ในอนาคต ดังนี้

C – Connected เทคโนโลยีแบบเชื่อมต่อ รถยนต์จะกลายเป็นแหล่งข้อมูล big data ที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ทราบว่าคนเดินทางไปที่ไหนบ้าง

A – Autonomous โดยในอนาคตรถจะสามารถขับเคลื่อนเองได้

S – Sharing พฤติกรรมผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไป คนจะไม่ซื้อรถเพื่อเป็นเจ้าของผู้เดียว ซึ่งอาจจะซื้อมาปล่อยเช่า และมีการใช้รถร่วมกันโดยจอดไว้ยังสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง โดยที่ใครจะนำไปใช้ก็ได้

E – Electrify รถยนต์ไฟฟ้า

แผนกแรงงานสัมพันธ์ มีหน้าที่ดูแลแรงงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยให้มีความสมดุลระหว่างงานและแรงงาน บริษัทฯ มีวัฒนธรรมการจ้างงานตลอดชีวิต และทางบริษัทฯ ให้ความสำคัญทางด้านการสื่อสาร โดยในทุก 3 เดือน มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานหรือแจ้งการคาดการณ์เหตุการณ์และสถานการณ์ให้พนักงานทุกระดับได้รับทราบ

บริษัทฯ ได้รับรางวัลจากการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร Corporate Social Responsibility (CSR) ทุกปี ซึ่งมีหน่วยงานดูแลด้าน CSR โดยตรง และมีการให้ความรู้แก่ชุมชน อาทิ การทอผ้า หรือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผู้จัดการของเสีย ดูแลกำจัดของเสีย การหมุนเวียนทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ เพื่อให้ขยะเหลือเป็นศูนย์ (zero waste)

- **ความต้องการแรงงาน**
  - บริษัทฯ ไม่มีการรับพนักงานใหม่ในระยะเวลา 2 – 3 ปีที่ผ่านมา แต่เน้นการพัฒนาทักษะแรงงานภายในบริษัทฯ
  - แรงงานที่จำเป็นต่อธุรกิจดั้งเดิมยังคงต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือเบื้องต้น และแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งค่าแรงของแรงงานดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น บริษัทฯ จึงมีความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มมากขึ้น
  - คุณสมบัติพื้นฐานทางกายภาพที่ต้องการขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน อาทิ แรงงานต้องมีความสูงตามที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อทำงานในส่วนของหลังคารถ หรือแรงงานต้องรูปร่างเล็กเพื่อทำงานด้านในตัวรถ เป็นต้น ส่วนคุณสมบัติพื้นฐานอื่น ๆ ได้แก่ ความมีวินัย ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสาร
  - คุณสมบัติแรงงานที่ต้องการนอกเหนือจากทำงานเก่งแล้ว ต้องมีแนวคิดทางธุรกิจด้วย โดยรู้จักลดต้นทุนหรือใช้วัตถุดิบอย่างคุ้มค่า มีความรู้กว้างขวาง รอบด้าน สามารถต่อยอดธุรกิจ และการใช้/วิเคราะห์ข้อมูลได้ รวมทั้งทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ และความเป็นผู้นำ
  - ในอนาคตอาจเพิ่มธุรกิจ “การบริการด้านการขับเคลื่อน” จากนโยบายการพัฒนาเมือง (new/smart city) ให้ใช้รถส่วนตัวน้อยลงและใช้รถขนส่งมวลชนมากขึ้น เช่น จากนโยบาย CASE – C จะเป็นตัวเชื่อม (feeder) เมื่อรถขนส่งมวลชนเข้าไม่ถึงในบางพื้นที่ อาทิ เชื่อมจากสถานีรถไฟความเร็วสูงสู่โรงงาน เป็นต้น หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทุกโครงการที่มีการขับเคลื่อน นอกจากนี้ยังมีแผนแตกไลน์ธุรกิจ อาทิ หุ่นยนต์บริการในบ้าน ขนส่งอาหาร เป็นต้น ซึ่งบริษัทฯ ต้องการแรงงานในภาคธุรกิจ (sector) ใหม่นี้
  - แม้ในภายภาคหน้าจะมีการใช้เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มากขึ้น แม้จะมีการนำ AI มาใช้กับทุกธุรกิจทั้งหมด แต่ยังคงต้องการแรงงานในการควบคุมอยู่ AI ด้วย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - บริษัทฯ มีการพัฒนาทักษะแรงงานเอง ทั้งการอบรมก่อนเริ่มงานและการอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training) โดยบริษัทฯ มีการแบ่งระดับงานออกเป็น 4 ระดับ (จากง่ายไปยาก) แรงงานที่เข้ามาใหม่จะได้ทำงานในระดับที่ง่ายสุด ไปยังระดับที่สูงขึ้น
  - กระบวนการเรียนรู้ของแรงงานรุ่นใหม่มีการเรียนรู้ได้เร็วมากขึ้น หากแรงงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี จะสามารถลดเวลาการทำงานต่อชิ้นได้น้อยลง

- แรงงานส่วนเกินบางส่วนของบริษัทฯ ประมาณ 80 – 100 คนต่อปีถูกส่งไปทำงานต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น และสาธารณรัฐเช็ก เป็นต้น ซึ่งเป็นประเทศที่ขาดแคลนแรงงานจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น สังคมผู้สูงอายุ เป็นต้น ทำให้แรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศได้เห็นวิธีการทำงาน (hard skill) และความมีวินัย (soft skill) ของประเทศนั้น ๆ สำหรับในส่วนของความประณีต งานฝีมือ แรงงานไทยยังมีความประณีตมากกว่าแรงงานชาติอื่น
- บริษัทฯ รับนักศึกษาฝึกงาน และฝึกให้นักศึกษาทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหา และการนำเสนองาน ซึ่งหากทำงานดีบริษัทฯ จะมีการรับพิจารณาเป็นพนักงานอีกด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - จากนโยบาย CASE ของบริษัทแม่ในต่างประเทศ ในการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น โครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อนโยบายดังกล่าวเพื่อให้เกิดขึ้นได้จริง
  - ต้นทุนด้านแรงงาน ประเทศไทยเป็นอันดับ 1 ในกลุ่มประเทศอาเซียนที่มีต้นทุนด้านแรงงานที่สูง แต่บริษัทแม่ในต่างประเทศเลือกตำแหน่งที่ตั้งในการตั้งฐานการผลิตเป็นปัจจัยสำคัญ
  - จากการที่ประสิทธิภาพแรงงานดีขึ้น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนในงานกิจวัตรประจำวัน (routine) ต่าง ๆ ทำให้มีความต้องการแรงงานน้อยลง จึงทำให้เกิดแรงงานส่วนเกิน
  - ลูกจ้างส่วนมากไม่รับรู้หรือไม่รู้จักการสอบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งหากแรงงานมีใบรับรองที่ผ่านการทดสอบจะทำให้ง่ายต่อบริษัทฯ ในการคัดกรองแรงงานอีกขึ้นหนึ่ง
  - มหาวิทยาลัยจำนวนน้อยที่มีสาขาวิทยาศาสตร์ข้อมูล (data science) ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด
  - แรงงานไทย “ได้เอา เสียไม่จ่าย” และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ดีนัก
  - เพื่อตอบโจทย์ทางด้านสิ่งแวดล้อม ค่ามาตรฐาน P.M. 2.5 ไทยอยู่ที่ 4 แต่ต่างประเทศอยู่ที่ 5 - 6 ซึ่งหากจะปรับตามสากลจะทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น แต่ไม่สามารถเพิ่มราคาขายในผลิตภัณฑ์ได้ ส่งผลให้ต้องลดต้นทุนโดยการลดจำนวนแรงงานงานหรือลดสวัสดิการแรงงาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - เสนอให้ภาครัฐเข้าใจกระบวนการในการทำธุรกิจมากขึ้น เพื่อไม่ให้การออกกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการมากนัก

7. บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสมชาย คำภา

วันอังคารที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด (บริษัทฯ) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2505 ผลิตสายไฟแรงสูง สายไฟใช้ในบ้าน อุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักร ต่อมาขยายกิจการผลิตสายไฟฟ้าในรถยนต์ ทำให้เกิดการผลิตที่ใช้ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานต่อหน่วยการผลิตมากกว่าใช้ทุน (Labor Intensive) ต้องใช้กำลังคนมากกว่า 12,000 คน สัดส่วนการขายของบริษัทฯ แบ่งเป็นภายในประเทศ ร้อยละ 60 และส่งออก ร้อยละ 40 โดยส่วนมากส่งออกไปยุโรปและสหรัฐอเมริกา สำหรับการขายในประเทศส่วนใหญ่ขายให้ค่ายรถยนต์ญี่ปุ่น เช่น Toyota, Mazda และ Isuzu ส่วนธุรกิจผลิตสายไฟฟ้าแรงสูง จะใช้กำลังคนประมาณ 500 - 600 คน ซึ่งเน้นเครื่องจักรเป็นหลัก

ปัจจุบันบริษัทฯ มีโรงงาน 3 แห่ง ในการผลิตสายไฟสำหรับรถยนต์ โดยตั้งอยู่ที่ อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ คู่แข่งทางตรงคือ Sumitomo Mitsui ปัจจุบันบริษัทฯ มีการขยายโรงงานไปยังกัมพูชา แต่ไม่มีการขยายโรงงานในไทยแต่ยังคงรักษาขนาดไว้

บริษัทฯ ไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้รับความรู้เชิงที่ใช้ปฏิบัติงานได้จริง (know-how) จากญี่ปุ่น สำหรับแรงงานไร้ทักษะ (unskilled) มีการฝึกอบรมโดยใช้ระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน และคุณวุฒิที่ใช้ในการทำงาน คือ วุฒิ ม.3 ตาไม่บอดสี อ่านได้ ส่วนพนักงานควบคุมเครื่องจักร รับคุณวุฒิระดับ ปวช. และปวส. แต่ส่วนมากใช้แรงงานฝีมือมากกว่าเครื่องจักรที่เป็นระบบอัตโนมัติ (automation) ทั้งนี้ ที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากยอดขายที่ลดลงของรถยนต์ ส่งผลให้ยอดผลิตสายไฟฟ้าลดลง ร้อยละ 5

บริษัทฯ มีการทำเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ (Career Path) ของพนักงาน มีสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงานประจำกว่า 10,000 คน รวมทั้งพนักงานในลักษณะการจ้างเหมาและสัญญาจ้าง

- **ความต้องการแรงงาน**
  - มีการจัดหาแรงงานผ่านบริษัทตัวแทน (agency) ในตำแหน่งงานที่หายาก ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรที่เป็นแรงงานมีทักษะสูง และล่าม โดยส่วนใหญ่บริษัทฯ รับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส.
  - การหมุนเวียน (turnover) ของพนักงานไร้ทักษะมีจำนวนที่น้อยมากไม่ถึงร้อยละ 1 สำหรับพนักงานตำแหน่งวิศวกรมี turnover ค่อนข้างสูง

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - บริษัทมีการนำการบริหารแบบไคเซน (Kaizen) มาปรับใช้ และมีระบบ NYS (New Yazaki System) เป็นระบบญี่ปุ่น ด้านการปรับปรุงคุณภาพ และมีคู่มือสำหรับการปฏิบัติด้วย
  - บริษัทฯ มีการฝึกฝน/ฝึกอบรมพนักงานภายในองค์กรเอง
  - แนวโน้มอาชีพใหม่ที่จะเกิดภายในองค์กร ได้แก่ การวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) ระดับวิศวกร และบริษัทฯ มีตำแหน่งงานรองรับแล้ว
  - บริษัทฯ มีนโยบายชัดเจนทางด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กำหนดเป็นนโยบายมาจากญี่ปุ่น โดยระบบการผลิตอุปกรณ์หรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ต้องไม่มีสารที่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือสารต้องห้าม มีการรณรงค์ให้พนักงานประหยัดพลังงาน โดยมีการทำเป็นมาตรฐานสากล (International Standard) ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม
  - นโยบายด้านแรงงาน บริษัทฯ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ มีจ่ายค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ไม่กระทำการผิดกฎหมาย มีวันหยุดให้กับแรงงาน และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย
  - บริษัทฯ มีสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารให้พนักงานทุกฝ่ายได้คุยกันทุกเดือน ให้มีความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย และมีการประชุมผู้บริหารระดับสูง 3 ครั้งต่อปี

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ส่วนใหญ่ปัญหาเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน หรือการสื่อสารผิดพลาดทำให้เกิดความเข้าใจผิดกัน องค์กรควรมีระบบการบริหารจัดการองค์ให้มีประสิทธิภาพ (lean) หรือมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและผู้รับงานได้ทันท่วงที มีประสิทธิภาพเหนือคู่แข่ง

- **ข้อเสนอแนะ**
  - รัฐควรทำมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) สำหรับวิชาชีพ ในแต่ละอาชีพต้องการทักษะพื้นฐานหรือทักษะเฉพาะอะไรบ้าง เพื่อให้เรียนรู้ง่าย ใช้เวลาในการเรียนรู้น้อย ทำให้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้นานเกินไป/เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ และสามารถทำงานได้ทันที
  - ควรส่งเสริมเด็กรุ่นใหม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ปฏิบัติภายใต้กฎเกณฑ์ของบริษัท โดยเน้นทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill) คือ การมีวินัย ตรงต่อเวลา ในองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานรักองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการทำงานเป็นทีม
  - ทักษะที่แรงงานควรมีคือ ทักษะด้านการบริหารทางการเงิน

8. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร.นิตินัย ศิริสมรรถการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

วันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

อุตสาหกรรมการบินไม่มี Unfair Treatment หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม ทุกอย่างต้องเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย (Safety Standard) โดยองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ หรือ ICAO (International Civil Aviation Organization) องค์กรนี้จะมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานและข้อบังคับระหว่างประเทศที่จำเป็นสำหรับความปลอดภัย สวัสดิภาพและประสิทธิภาพด้านการบิน มีลักษณะเป็นองค์กรโลกบาล (Global Organization) คือ 1 ประเทศ 1 Vote ไม่มีการถูกปกครอง (Dominate) โดยประเทศใดประเทศหนึ่ง

กรมการบินพลเรือน หรือ (Department of Civil Aviation: DCA) ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านกำกับดูแล (Regulator) และการปฏิบัติการ (Operator) โดยในส่วนปฏิบัติการมีหน่วยงาน คือ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (The Civil Aviation Authority of Thailand: CAAT) เป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุมหน่วยงานด้านการบินทั้งในด้านนิรภัย การรักษาสิ่งแวดล้อม การรักษาความปลอดภัยให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและมาตรฐานสากล เช่น สถาบันการบินพลเรือน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (Airports of Thailand Public Company Limited: AOT) เป็นต้น ทั้งนี้ DCA ในแต่ละประเทศจะไม่เหมือนกัน แล้วแต่วิจารณญาณของผู้กำกับดูแลในการกำหนดกฎระเบียบ มาตรฐาน ตามลักษณะทางกายภาพของแต่ละพื้นที่

รายได้หลักของ AOT ส่วนใหญ่มาจากค่าบริการ (Passenger Service Charge) และกำลังขยายไปยังสนามบินทางฝั่งภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) โดยอีสานใต้ คือ บุรีรัมย์ และอีสานเหนือ คือ อุดรธานี

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ปัจจุบันไม่ขาดแคลนแรงงาน มีพนักงานเกือบ 10,000 คน มากกว่าร้อยละ 50 เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security) เงินเดือนไม่สูงนัก แต่การบริหารจัดการค่อนข้างยาก และอาจไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ หรือบางครั้งขึ้นอยู่กับการจัดวางตำแหน่งหน้าที่ เช่น งาน Security พนักงานดูจอมอนิเตอร์ (monitor) ต้องจัดให้ดูจอ 20 นาทีสลับกับพนักงานยืนสแกน เป็นต้น ตำแหน่งงานในลักษณะนี้จะมีหมุนเวียนพนักงานค่อนข้างสูง เนื่องจากมีการฝึกอบรมและระบบการทดสอบค่อนข้างเข้มงวด
  - การจัดหาพนักงานส่วนใหญ่มาจากบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น สำหรับพนักงานด้าน Cargo พนักงานต้องใช้ผู้ที่มีทักษะเฉพาะทางด้านคลังสินค้า ระดับการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี มีใบรับรอง
  - ฝ่ายวิศวกรรมใน AOT เติบโตขึ้นมากใน 2 – 3 ปีที่ผ่านมา AOT จึงมีการปรับโครงสร้างค่อนข้างมาก ในอนาคตมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านวิทยาการคำนวณ (Data Science) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT)

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ทาง AOT ให้ความสำคัญกับพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เกี่ยวกับ Security มีความเข้มงวดในการฝึกอบรมและตรวจสอบ มีการอบรมพร้อมกับการอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the job training: OJT) หากไม่ผ่านการสุ่มตรวจก็ต้องไป OJT ใหม่ 30 ชั่วโมง และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ (Service) ในส่วนนี้เน้นประสิทธิภาพ (Performance) ด้านการตรงต่อเวลา (On-time) หรือเกิดความล่าช้า (Delay) น้อยที่สุด
  - ปัจจุบันมีการฝึกอบรมแบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ร่วมกับการนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาใช้ (E-learning and AI Examination) มีลักษณะเป็นการโต้แย้งระหว่างกัน (Contradict) เมื่อเรียนแล้วจะมีการทดสอบ ข้อสอบจะเป็นการออกแบบโดยเฉพาะ (tailored made) ตามผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งขึ้นอยู่กับคำตอบของผู้ฝึกอบรมด้วย
  - การปรับตัวในเรื่องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Technology Disruption) AOT มีการทำดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) 4 ด้าน ได้แก่ Digital Cargo, Digital Airport, Digital Office และ Digital Operation มีแนวคิดทำสนามบินที่มีชีวิต มีการนำ IT เข้ามาช่วยจัดการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้โดยสารที่มาใช้บริการในสนามบินทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งเตือนเวลา วลาที่ผู้โดยสารขึ้นเครื่อง (Boarding Time) หมายเลขสายพานกระเป๋า แจ้งเที่ยวบินบน Monitor โดยใช้ Flight Information System มีการทำงานในลักษณะ Active มากขึ้น การแจ้งเตือนในขณะเดินทางไปสนามบินจาก Airport link บริการเรียกรถ Taxi มีบริการ Toilet Map แจ้ง Nearby ATM และมีพนักงาน AOT พาไปยังจุดหมายที่ต้องการโดยใช้เทคโนโลยี AR เข้ามาช่วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ปัญหา turnover ของพนักงาน Security ค่อนข้างสูง ฝึกอบรมและบริหารจัดการยาก
  - พนักงานที่จบการศึกษาวุฒิไม่สูงมากนักหรือสายอาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาส่วนตัว ทำให้บางครั้งต้องออกจากงาน
  - คุณภาพของแรงงานใหม่ในยุคปัจจุบัน มีตรรกะความคิดที่ไม่เหมือนสมัยก่อนโดยสนใจเพียงผลลัพธ์ (Jump to the conclusion) แรงงานที่มีทักษะด้านภาษาหาไม่ยาก แต่เปลี่ยนแนวความคิด (mind set) ทำได้ยาก
  - ข้อกังวลเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับในการสร้างและบริหารจัดการสนามบินค่อนข้างเข้มงวด ต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างมาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ในการบริหารจัดการคนนั้น ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ที่ดี มีคนต้นแบบ (Role Model) เป็นตัวอย่างให้พนักงานทำความดีแล้วมีความรู้สึกภาคภูมิใจ แข่งขันกันทำความดี ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นอาจใช้เวลา 1 - 2 ปี แต่จะเป็นต้นแบบให้กับคนรุ่นต่อไปได้ในระยะยาว
  - ในส่วนของทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill) ทางด้านการบริการที่ดีมีคุณภาพ (Service Mind) นั้นเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับจิตใต้สำนึก (Sub-conscious) ซึ่งแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน

9. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยเอก เชาวลิต ยุทธวานา ผู้อำนวยการ
วันจันทร์ที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศไทยมีประมาณ 800 - 900 แห่ง โดยในจังหวัดสมุทรปราการมีวิทยาลัยเอกชน จำนวน 8 แห่ง และรัฐบาล จำนวน 3 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ (วิทยาลัยฯ) ดำเนินการมาแล้วกว่า 30 ปี ผลิตช่างอุตสาหกรรม อาทิ ช่างยานยนต์ ช่างกล ช่างเชื่อม ช่างหุ่นยนต์ เป็นต้น และช่างพาณิชยกรรม อาทิ การบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตลาด เป็นต้น ปัจจุบันมีนักเรียน 827 คน โดยแบ่งเป็นนักเรียนระดับชั้น ปวช. และปวส. ประมาณ 500 คนและนักเรียนภาคเสาร์-อาทิตย์ ประมาณ 300 คน ครู 32 คน อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1 : 26 คน ซึ่งจำนวนนักเรียนโดยรวมแล้วเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี อย่างไรก็ตาม มีนักเรียนออกกลางคันค่อนข้างเยอะ โดยส่วนใหญ่นักเรียนนิยมเรียนช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า และบัญชี ซึ่งผู้มีอิทธิพลในการเลือกเรียนของนักเรียนส่วนมากคือ ผู้ปกครอง

งานในอนาคตที่คาดการณ์ว่าจะเด่นชัดขึ้นคือ สาขาอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล วิทยาลัยฯ ได้มีการรับรู้ถึงงานสีเขียว โดยผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัยฯ โดยเน้นนักเรียนเป็นหลัก และวางแผนเพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเองและสามารถวางแผนการประกอบอาชีพในอนาคตได้

- **ความต้องการแรงงาน**
  - บริษัทต้องการแรงงานที่สามารถอ่านแผนผังคุมกำหนดงาน (Gantt chart) ได้
  - ทางด้านบุคลิกภาพ แรงงานต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบ ไม่สูบบุหรี่ และที่สำคัญต้องสามารถปรับตัวได้เร็ว
  - ทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ ทักษะความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาที่ 2 ทักษะการสื่อสาร และทักษะความรู้ภาษาคอมพิวเตอร์ (coding)

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - เมื่อ 2 ปีที่ผ่านมา ได้เปิดหลักสูตรช่างกลโรงงานใหม่เพื่อสนองต่อความต้องการจากผู้ประกอบการ
  - มีระบบทวิภาคี ให้นักเรียนไปฝึกงานในสถานประกอบการ และโดยมากบริษัทรับเด็กเข้าเป็นพนักงานต่อหลังจากการฝึก ซึ่งก่อนการส่งเด็กไปโรงงานต้องได้รับการฝึกและเตรียมความพร้อมก่อน 5 modules ซึ่งเป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training) ก่อนเพื่อให้สามารถทำงานได้จริง
  - มีการแจ้งให้ทราบและระดมความเห็นจากครูผู้สอน เหตุใดเรียนวิชาในวิทยาลัยฯ แล้วแต่ไม่สามารถนำไปใช้ทำงานจริงได้
  - วิทยาลัยฯ มีการให้ฝึกทักษะการนำเสนอข้อมูล การใช้สื่อ Power Point รวมทั้งการทำความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร
  - มีการเข้าไปแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา
  - มีการเรียนการสอนแบบ Project base learning – STEM โครงงานประกวดวิชาชีพ โครงงานประกวดวิทยาศาสตร์ ออกแบบสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ อาทิ ของใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นต้น
  - ครูผู้สอนมีการไปอบรมอยู่เสมอ ซึ่งครูต้องมีการอบรมพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี ในสาขาต่าง ๆ ที่ตรงกับตนเองเพื่อให้ทันกับโลก รวมทั้งเข้ารับการอบรมเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อถ่ายทอดให้นักเรียน
  - มีการออกบริการชุมชนให้ชาวบ้านมารับการบริการจากทางวิทยาลัย อาทิ ซ่อมรถและอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้เด็กได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา รวมทั้งได้โอกาสในการแนะแนวและสร้างการรับรู้ถึงชื่อของวิทยาลัยและอาชีพในอนาคตแก่ชุมชน โดยออกราว 2 – 3 ครั้งต่อปี
  - การมีอาชีพเสริมของทั้งครูและนักเรียน ช่วยทำให้มีทักษะหลากหลายด้านมากขึ้น มีการเปิดศูนย์บ่มเพาะอาชีพให้นักเรียนฝึกประกอบอาชีพ เช่น ร้านกาแฟของวิทยาลัย เป็นต้น
  - การร่วมมือกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการทำการทดสอบเด็กและออกใบรับรองมาตรฐาน
  - มีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบกิจการรายใหม่ โดยให้นักเรียนได้ฝึกการวางแผนและเขียนแผนในการประกอบธุรกิจ เพื่อเป็นการให้นักเรียนสามารถได้เลือกงานเลือกอาชีพในอนาคตของตนเอง
  - นอกจากนี้ ในงานปัจฉิมนิเทศยังได้เชิญสถานประกอบการและบุคลากรที่มีประสบการณ์มาบรรยายถึงการเตรียมความพร้อมก่อนออกไปฝึกงานหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือศึกษาต่อ
  - เศรษฐกิจไทยและโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ต้องฝึกให้นักเรียนมีกระบวนการคิดวางแผนอนาคตของตนผ่านการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา รวมทั้ง มีการปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ โลกและเทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เด็กไม่อยากทำงาน เมื่อจบการศึกษาระดับ ปวช. นักเรียนร้อยละ 80 มีความต้องการเรียนต่อระดับปวส. หรือปริญญาตรี เพื่อเพิ่มโอกาสในการเป็นหัวหน้าคนงาน ส่งผลให้กำลังคนในระดับ ปวช. ขาดแคลน อย่างไรก็ตาม เด็กมีสมรรถนะไม่เพียงพอต่อการศึกษาต่อ
  - นักเรียนที่จบการศึกษาในระดับ ปวส. ไม่สามารถต่อยอดเรียนในระดับปริญญาตรีเพื่อเรียนต่อวิศวกรได้ เนื่องจากหลักสูตรที่เรียนมาเป็นการเรียนแบบเฉพาะเกินไป ทำให้ต้องเปิดหลักสูตรปริญญาตรีเพื่อรองรับเด็กที่จบอาชีวศึกษา ซึ่งต้องมีความพร้อมด้านครุภัณฑ์ ครูผู้สอนที่มีสมรรถนะหายากและไม่มีประสบการณ์ หลักสูตรที่ตอบโจทย์ และนักเรียนผู้สนใจมาเรียน และต้องการความร่วมมือจากสถานประกอบการ
  - หลักสูตรการเรียนการสอนไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะจบการศึกษาแล้วแต่นักเรียนไม่สามารถเข้าไปทำงานได้เลย สถานประกอบการต้องฝึกอบรมอีกราว 6 เดือน เพื่อให้สามารถทำงานจริงและมีทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการได้
  - ความล่าช้าของการได้รับครุภัณฑ์ใหม่ ซึ่งวิทยาลัยเพิ่งได้รับแต่สถานประกอบการได้ทำการเปลี่ยนและไม่ใช้แล้ว
  - ทัศนคติต่ออาชีวะ มีแต่การทะเลาะต่อยตีกัน ซึ่งแท้จริงแล้วมีน้อยมาก คนไม่สนใจข่าวที่อาชีวะได้รับรางวัลมากมาย
  - บริษัทเลือกรับเด็กฝึกงานที่มีเกรด 3.0 ขึ้นไป ซึ่งหายากในวิทยาลัยเนื่องจากเด็กที่เข้ามาส่วนใหญ่เป็นเด็กที่ไม่สามารถเข้าศึกษาต่อในสายสามัญหรืออาชีวะต่อได้
  - เนื่องจากเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก ทำให้ได้รับงบประมาณตามสัดส่วน แม้จะได้รับการสนับสนุนรายได้ครูจากงบ อบจ.
  - แรงงานในปัจจุบันไม่จบในสายอาชีพทำให้ต้องนำมาฝึกใหม่ เป็นปัญหาของสถานประกอบการในการพัฒนาทักษะแรงงาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การที่จะสามารถมาเป็นครูผู้สอนในอาชีวะได้นั้น ครูผู้สอนควรมีประสบการณ์การทำงานจริงในสถานประกอบการมาก่อน
  - การตัดสินใจเลือกเรียนของเด็กต้องให้รับรู้ว่าเรียนแล้วมีประโยชน์อย่างไร เรียนอาชีวะมีรายได้ มีอาชีพ
  - ต้องสร้างการรับรู้การเรียนอาชีวะตั้งแต่เด็ก ๆ ซึ่งปัจจุบันก็มีการเชื่อมโยงจากสายสามัญในวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ แต่อาจจะยังไม่เพียงพอ
  - ในสายสามัญควรมีการสอนการปฏิบัติงานจริงตั้งแต่ในระดับมัธยม เพิ่มวิชาที่สามารถประกอบอาชีพได้เลย
  - อาชีวะต้องเข้มแข็งในการทำหลักสูตร เพื่อตอบโจทย์ความต้องการในอนาคต
  - ควรวางแผนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจถึงการเป็นผู้ประกอบการในอนาคตและสามารถวางแผนชีวิตของตนเองในอนาคต และตระหนักถึงหน้าที่ของตนเอง

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดเชียงใหม่

1. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ ตันตินรเศรษฐ์ อุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
วันจันทร์ที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปและอาหาร เป็นอุตสาหกรรมที่มีความเด่นชัดที่สุดในพื้นที่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยคำนึงถึงกระบวนการผลิตที่มีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม และองค์การอาหารและยา ทั้งนี้ อุตสาหกรรมเกษตรมีการแปรรูปเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากจากนโยบายของรัฐ ที่มุ่งหวังเดินหน้าสู่ครัวโลก ซึ่งอุตสาหกรรมในภาคเหนือจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงจากกระบวนการของอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ด้วยในโครงการ Northern Food Valley ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน) โดยเน้นกระบวนการที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO

การท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่มีการพัฒนาสินค้ากลุ่ม SME หมู่บ้าน CIV (หมู่บ้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry Village: CIV)) ซึ่งเป็นการยกระดับผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้านควบคู่กับการท่องเที่ยว โดยการเน้นหมู่บ้านที่มีสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพระดับสูงสู่ผู้บริโภคโดยตรง เพิ่มโอกาสให้หมู่บ้านโดยไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตคนในท้องถิ่น

สำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในจังหวัดเชียงใหม่ยังไม่มีความชัดเจนมากนัก แต่เชียงใหม่นั้นจะเป็นในส่วนของท่องเที่ยวสุขภาพโดยเฉพาะเรื่องสมุนไพร ซึ่งใน 10 อุตสาหกรรมดังกล่าวจะอยู่ในกรุงเทพมหานครมากกว่าระดับภูมิภาค

- **ความต้องการแรงงาน**

จากการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้ประกอบการในพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่ขาดแคลนแรงงานฝีมือ แรงงานสร้างสรรค์ อาทิ นักออกแบบ นักการตลาดสมัยใหม่ นักครีเอทีฟ เป็นต้น เนื่องด้วยภาคเหนือมีความเป็นล้านนา มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว หากสามารถนำความเป็นล้านนาให้มีความกลมกลืนกับสินค้าวัฒนธรรม จะทำให้ผู้ประกอบการมีสินค้าที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น สำหรับภาคการเกษตรไม่พบปัญหาในการขาดแคลนแรงงาน ทั้งแรงงานมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

- **การพัฒนาแรงงาน**

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการส่งเสริมผู้ประกอบการโดยการอบรมให้ความรู้ผ่านงบประมาณเชิงพื้นที่ภายใต้ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการนั้นมีทั้งรับผลิต ผลิตและจัดจำหน่ายเอง และผ่านการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ (Event) เช่น งานหัตถกรรมของขวัญของที่ระลึก (Gift Fair) และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เป็นต้น

ในการพัฒนาแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของตลาด และสามารถรองรับการเติบโตได้ในอนาคต

ในการรับรู้ข่าวสารของภาคครัวเรือน อุตสาหกรรมเชียงใหม่มีการสื่อสารผ่านสื่อทุกช่องทาง ทั้งเว็บไซต์ เฟซบุ๊ค และอื่น ๆ

อุตสาหกรรมจังหวัดสนับสนุนผู้ประกอบการ ในการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ SME สินค้า OTOP ระดับชุมชนควรมี เพื่อเป็นการยกระดับการผลิตสินค้าชุมชนในระดับหนึ่ง

การทำงานของคนในพื้นที่เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันแบบครอบครัวระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ก็ยังมีการจ้างงานเดิมอยู่ แต่ไม่ได้รับแรงงานเพิ่ม แต่แรงงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งอำนวยความสะดวกสมัยใหม่ด้วย เนื่องจากเทคโนโลยีไม่ต้องหยุดงานเหมือนคนทำงานที่มีวันหยุด

- **ปัญหาและอุปสรรค**

ผู้ประกอบการของคนรุ่นใหม่ที่มาจากการเป็นผู้ประกอบการรายเดียว ดำเนินการเองตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ Start up ล้วนเป็นผู้ประกอบการที่ไม่อยากเข้าสู่ระบบ จึงทำให้การส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ทำได้ยาก เนื่องจากคนรุ่นใหม่มองว่า ภาครัฐดำเนินการตรวจสอบได้ตลอดเวลา ทำให้ไม่มีอิสระในการดำเนินธุรกิจของตน ซึ่งต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการรุ่นใหม่และภาครัฐ อาจจะต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากพอสมควร

- **ข้อเสนอแนะ**

ส่วนแรงงานผู้สูงอายุ ในพื้นที่ยังไม่มีลักษณะที่คล้ายกับญี่ปุ่น จึงอยากให้มีผู้สูงอายุมาทำงาน โดยอายุระหว่าง 60 – 70 ปี ซึ่งหากมาทำงานในบางงานจะทำให้ดูน่ารัก และผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาแต่ดั้งเดิมอีกด้วย

ควรมีการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงาน เนื่องจากแรงงานมีการหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ อาทิ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น ผู้ประกอบการต้องมีกระบวนการจัดการในธุรกิจของตนและมีการรับมือกับปัญหาแรงงานที่จะเกิดขึ้น ทั้งในการเรียกร้องสิทธิ การหยุดงาน เป็นต้น ในการรณรงค์การลดใช้ถุงพลาสติก แม้ว่าพลาสติกจะขยะที่ทำลายได้ยาก แต่เป็นเชื้อเพลิงที่ดีในการทำไฟฟ้า จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี

2. สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณวิมุตติยา อาวุธเทวินทร์ แรงงานจังหวัดเชียงใหม่
วันจันทร์ที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

เชียงใหม่มีสถาบันการศึกษาอยู่เป็นจำนวนมากในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่ แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการได้ทั้งหมด เนื่องจากสถาบันการศึกษาผลิตนักศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งนี้ แรงงานจังหวัดได้มีการประสานงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการแก้ไขปัญหาแรงงานในพื้นที่ที่ขาดแคลน เนื่องด้วยเชียงใหม่เป็นจังหวัดจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาคบริการมีการเติบโตมากยิ่งขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องมีแผนการรองรับแรงงานภาคบริการด้วย แรงงานจังหวัดร่วมกับอาสาสมัครแรงงานมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ข่าวสาร โดยเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในแต่ละตำบล เพื่อให้ชุมชนมีงานทำเพิ่มขึ้น และตอบโจทย์ผู้ประกอบการ

แรงงานต่างด้าวมีราว 1.3 แสนคน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนราวร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานในเชียงใหม่ เนื่องจากงานระดับล่างคนไทยไม่ทำ นอกจากนี้แม้ว่าจะมีผู้สูงอายุมากขึ้นในจังหวัด แต่มีแรงงานจากพื้นที่ข้างเคียงเข้ามาเติม

- **ความต้องการแรงงาน**
  - สถานประกอบการที่มีการขยายสาขาเพิ่มเติม จะใช้แรงงานเดิม และรับแรงงานใหม่ที่มีความจำเป็นเท่านั้น และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาแรงงานขาดแคล
  - แรงงานต้องมีความรักความสนใจในตัวธุรกิจนั้นๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนดี และมีความสามารถในหลากหลายด้าน
  - ทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีวินัยในการทำงาน ความอดทน ซึ่งทักษะอื่นในการทำงานสามารถพัฒนาและฝึกได้เนื่องจากโดยมากบริษัทจะมีฝึกอบรมอยู่แล้ว
  - ในอนาคตต้องการ เชฟทำอาหาร บุคลากรเพื่ออาหารสุขภาพ นักดีไซน์เนอร์ท้องถิ่น นักจัดการ บุคลากรในสปาและสุขภาพ รวมทั้งมีผู้สูงอายุมากขึ้นในจังหวัด ซึ่งปัจจุบันสูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ ต้องการพยาบาลหรือผู้ดูแลมากขึ้น

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - กระทรวงแรงงานมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาสินค้าของตนได้ดียิ่งขึ้น โดยการเข้าไปติดต่อกับสถานประกอบการโดยตรง และมีอาจารย์มหาวิทยาลัยเข้าไปให้ความรู้เพิ่มเติมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการแนะแนวอาชีพและให้เด็กรู้จักตนเอง ช่องทาง วิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถวางแผนสำหรับอนาคตได้
  - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีการอบรมเพื่อช่วยแรงงานพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการจัดอบรมพนักงาน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - คนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ และมีคนจำนวนมากที่เรียนจบการศึกษาไม่ตรงตามความต้องการของตลาด อาทิ มหาวิทยาลัยมีการผลิตวิศวกร มากกว่าผลิตคนเพื่อเติมในภาคบริการ หรือการที่ปัจจุบันมีนักศึกษาจบทางด้านสังคมศาสตร์เยอะกว่าความต้องการของตลาด ทำให้ต้องทำงานต่ำกว่าระดับ เป็นต้น จึงต้องมีการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นการลงทุนที่สูญเปล่า กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการได้มีการหารือระหว่างกันเป็นความร่วมมือในการวางแผนนักศึกษาเพื่อให้ทราบตัวตนของตนเอง เพื่อให้มีคนว่างงานน้อยที่สุด ซึ่งปัจจุบันแรงงานระดับปริญญาตรีมีการว่างงานสูงสุด
  - แรงงานรุ่นใหม่มักยึดติดความขี้นตนเองเป็นใหญ่และมีการความคิดแบบเป็นขึ้นเป็นตอน (process)
  - อาชีพในอนาคตที่จะหายไป ได้แก่ สามล้อแดง เป็นต้น ที่ต้องเพิ่มทักษะ (upskill) เช่น ทักษะด้านภาษาเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว เป็นต้น

- **ข้อเสนอแนะ**
  - สภาพสังคมในครัวเรือนต้องเข้มแข็ง อบรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ก่อนแรงงานเข้าสู่ในภาคธุรกิจ
  - การยกระดับคุณภาพแรงงาน ต้องสร้างการรับรู้ในครอบครัว สถานศึกษา ให้เด็กได้ทำในสิ่งที่ชอบเป็นวิธีที่ดีที่สุด

3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวระวีวรรณ วุฒิยศ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
วันจันทร์ที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

หลักสูตรการเรียนการสอนมีระดับ ปวช. และ ปวส. กว่า 3,000 คน โดยนักเรียนนักศึกษาให้ความสนใจในแผนกอาหารและโภชนาการมากถึงร้อยละ 60 สำหรับสาขาวิชาบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และศิลปกรรม ยังคงเป็นที่นิยมแต่ในสัดส่วนที่ลดลง วิทยาลัยอาชีวะในแต่ละจังหวัดมีการเปิดหลักสูตรแต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดทั้งพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และสารพัดช่าง

ทางวิทยาลัยฯ มีการรณรงค์การงดใช้ถุงพลาสติก ทำกับข้าวงดใช้โฟม และพลาสติก ซึ่งเป็นเพียงการรณรงค์เท่านั้น

- **ความต้องการแรงงาน**

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ มีความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน) และสถานประกอบการ ใน 2 สาขาวิชา คือ สาขาการโรงแรม และดิจิทัลกราฟิก พร้อมนี้ วิทยาลัยฯ มีศูนย์บ่มเพาะ โดยใช้วิธีสมัครใจของนักเรียนนักศึกษาในการเข้าร่วม ซึ่งได้รับความนิยมพอสมควร ให้การอบรมตั้งแต่เริ่มต้นธุรกิจต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ แต่ก็ยังประสบปัญหาคือ การที่ได้รับความสนใจเป็นจำนวนมาก ซึ่งไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการในการเข้าอบรม ทำให้สามารถดำเนินการได้เพียง 9-10 คน เท่านั้นตามแผนงบประมาณที่ได้รับ

โดยส่วนใหญ่ นักเรียนที่ไปฝึกงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 80 จะได้ทำงาน ณ สถานประกอบการที่ไปฝึกงาน และทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีส่วนน้อยที่ไปทำงานต่างจังหวัดของตน

- **การพัฒนาแรงงาน**

ในอนาคตการเรียนการสอนบางส่วนอาจถูกแทนที่ด้วยดิจิทัลมากขึ้น ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ มีการปรับตัวโดยการจับมือกับสถานประกอบการมากขึ้น เนื่องด้วยงบประมาณของอาชีวะมีจำกัด และงบประมาณที่ได้นั้นลดลงทุกปี จึงไม่สามารถดำเนินการตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ทั้งนี้ ทางวิทยาลัยฯ มีการฝึกอบรมครูทุกปีตามงบประมาณที่ได้รับ เพื่อยกระดับทักษะของครู ซึ่งมีผลต่อการพัฒนานักเรียนนักศึกษา โดยสิ่งที่กังวลมากที่สุดไม่ใช่เรื่องทักษะของนักเรียน แต่เป็นเรื่องของความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความคิดเห็นของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน

ทางวิทยาลัยฯ มีการเรียนการสอนแบบทวิศึกษา ณ อำเภออมก๋อย และอำเภอแม่ตืน โดยนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสามารถเรียนได้ 2 คุณวุฒิควบคู่กัน โดยการเดินทางไปสอนของครูในวิทยาลัยฯ

- **ปัญหาและอุปสรรค**

นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวเขา เนื่องจากนักเรียนไทยส่วนใหญ่เรียนสายสามัญ ซึ่งพบปัญหาของนักเรียนชาวเขา คือ ไม่มีเลขบัตรประจำตัวประชาชน ไม่มีสำเนาทะเบียนบ้าน ในสัดส่วนมากถึงร้อยละ 50 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยพื้นฐานของนักเรียนชาวไทยและนักเรียนชาวเขามีพื้นฐานที่แตกต่างกัน แต่นักเรียนชาวเขาจะมีความอดทนสูง ขณะที่มีการประกวดแข่งทักษะ นักเรียนชาวไทยและชาวเขาจะมีความอดทนมากกว่านักเรียนไทย แต่ยังพบปัญหาคือ เมื่อนักเรียนชาวเขาได้รับรางวัลแล้วไม่สามารถนำไปต่อยอดได้ เพราะขาดเอกสารประจำตัว

คุณวุฒิที่ได้จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางวิทยาลัยฯ ไม่ได้ดำเนินการด้วยเนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้นำคุณวุฒิที่ได้ไปใช้อย่างกว้างขวาง

ในการแข่งขันทักษะแต่ละประเภท ทางวิทยาลัยฯ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณเพียงแห่งเดียว ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ทำให้การต่อยอดของนักเรียนที่ได้รางวัลมาไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจากขาดงบประมาณในการสนับสนุน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างต่อเนื่อง แม้จำนวนเด็กลดลง แต่งบประมาณไม่ควรลดตามจำนวนเด็ก
  - ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการซื้อครุภัณฑ์ให้ทันสมัย

4. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ อาจารย์วฤต ศิลป์ศรีกุล ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
วันจันทร์ที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 15:30 – 16:30 น.

- **ภาพรวม**

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ เปิดดำเนินการมากว่า 20 ปี เพื่อทดแทนคุณแผ่นดินเกิด โดยในปี พ.ศ. 2543 เปิดดำเนินการเรียนการสอน 2 คณะ และ 1 ภาควิชา คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ และภาควิชาศึกษาทั่วไป และเปิดคณะอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ นิติศาสตร์ และสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ เป็นต้น

- **ความต้องการแรงงาน**

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเริ่มมีการทำหลักสูตรระยะสั้นในสาขาบัญชีและการจัดการ ให้กับผู้ประกอบการ SME เบื้องต้นเป็นคอร์สปกติ และมีคอร์สออนไลน์บ้าง โดยส่วนตัวอยากให้นักศึกษามาเรียน ณ มหาวิทยาลัยมากกว่าการเรียนออนไลน์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยสามารถทะลายกำแพงให้กับนักศึกษาได้บางส่วน และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน พร้อมทั้งนักศึกษาสามารถเป็นคู่ค้ากันได้อีกด้วย ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายที่ดีระหว่างกัน โดยนักศึกษาที่มาเรียนมีทั้งระดับ ปวส. และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

- **การพัฒนาแรงงาน**

สำหรับหลักสูตรที่ทางมหาวิทยาลัยฯ ใช้เป็นหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยฯ มีการลงนามความร่วมมือกับ CP โดยการแลกเปลี่ยนนักศึกษาไปฝึกงาน ณ CPall และมีการลงนามความร่วมมือกับหลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิตด้วย นักศึกษาต่างชาติที่มาศึกษานั้น ประกอบด้วย จีน บังคลาเทศ และปากีสถาน กว่า 10 คน โดยสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติ ร้อยละ 20

ทักษะที่จำเป็น คือ การเรียนรู้เร็ว เพราะทุกวันนี้ อะไรก็เปลี่ยนแปลงเร็ว เช่น วิศวกรรมศาสตร์ มีเครื่องจักร มีซอฟต์แวร์ สมัยใหม่ที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยทักษะที่ต้องใช้คือ การอ่าน การฟัง การใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ทักษะที่ต้องใช้เพื่อตอบสนองต่อเทคโนโลยี ซึ่งไม่ได้ตอบสนองเฉพาะเทคโนโลยี ต้องตอบสนองคนด้วย สำหรับงานบริการลูกค้า จะต้องมีทักษะที่สามารถรองรับลูกค้าได้เช่นกัน

- **ปัญหาและอุปสรรค**

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีจำนวนนักศึกษากว่า 1,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ลดลงจากปีที่ก่อนหน้า โดยมหาวิทยาลัยมีนักศึกษาสูงสุดถึง 4,000 คน จำนวนนักศึกษาที่ลดลงเนื่องด้วยมหาวิทยาลัยภาครัฐเยอะขึ้น นักศึกษาที่มาเรียนมาจากเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และจังหวัดใกล้เคียง

ในส่วนของการจัดการของเสียนั้น ทางมหาวิทยาลัยมีการจัดทำพลังงานทางเลือกเพื่อชุมชน โดยมีอาจารย์ที่ทำการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการออกแบบผลิตภัณฑ์ เช่น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับไม้ไผ่ในการนำมานำผลิตภัณฑ์ว่า ทำอย่างไรจึงจะลดการใช้แรงงานคนได้น้อยที่สุด และมีการนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการมาใช้กับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เหนื่อยน้อยลง และมีการพัฒนาสินค้าชุมชน สามารถสร้างชื่อเสียง ให้เป็นที่รู้จักได้ แต่ยังมีอุปสรรค คือ ช่องว่างระหว่างบุคคลด้านการศึกษา ซึ่งก่อเกิดความเหลื่อมล้ำ

- **ข้อเสนอแนะ**

สิ่งที่จะต้องกระตุ้นให้นักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง คือ กระบวนการคิดในห้องเรียน โดยอาจารย์ต้องเรียนรู้ให้เร็วเช่นกันเพื่อให้สอนให้นักศึกษาเรียนรู้เร็ว ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมีการปรับการเรียนการสอนโดยการเชิญอาจารย์พิเศษ หรือวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้

งานในอนาคต เป็นงานที่มีความหลากหลายอาชีพ อาทิ งานที่มีสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนลูกค้า งานฟาร์ม งานไร่ และงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

5. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอนุชา มีเกียรติชัยกุล ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่
วันอังคารที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

สภาอุตสาหกรรมเชียงใหม่เป็นสาขาหนึ่งของประเทศไทย มีทุกจังหวัดในประเทศไทย และมีอุตสาหกรรมกลุ่ม กลุ่มภาคเหนือตอนบน 1 และ 2 และกลุ่มภาคเหนือ 17 จังหวัด และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร 42 ประเภท ซึ่งอุตสาหกรรมเชียงใหม่โดยส่วนใหญ่เป็นเกษตรแปรรูป และอุตสาหกรรมเบา เช่น หัตถกรรม เป็นต้น

สภาอุตสาหกรรมเชียงใหม่มีการลงนามความร่วมมือกับหลายสถาบัน อาทิ JICA STeP เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2563 มีการทบทวนโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจการค้า การลงทุน รวมทั้งการท่องเที่ยว สภาอุตสาหกรรมมีสมาชิกกว่า 400 ราย ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมอาหาร

ผู้ประกอบการเอกชนมีความตระหนักถึงกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะบริษัทขนาดใหญ่ที่เห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้ และมีการนำไปทำ CSR แก่ชุมชนอีกด้วย

- **ความต้องการแรงงาน**

ทักษะในอนาคตที่จะเป็นที่ต้องการ ได้แก่ การบัญชี การตลาด การเขียน Application การออกแบบผลิตภัณฑ์ การทำ 3 มิติ

- **การพัฒนาแรงงาน**

ในการพัฒนาทักษะแรงงาน สภาอุตสาหกรรมมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทักษะแรงงาน และให้ความรู้ในทักษะแรงงานใหม่มาโดยตลอดเพื่อต่อยอดให้กับผู้ประกอบการได้เป็นอย่างดี โดยศูนย์บ่มเพาะ STEM เป็นศูนย์ให้บริการที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้วยกลไกการให้บริการที่หลากหลายในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันงานวิจัยออกสู่เชิงพาณิชย์ ซึ่งครอบคลุมถึงการทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน การบ่มเพาะธุรกิจเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การอนุญาตให้ใช้สิทธิ์เทคโนโลยี การออกแบบนวัตกรรม การให้บริการห้องปฏิบัติการและเครื่องมือปฏิบัติการ การให้บริการโรงงานต้นแบบเทคโนโลยี รวมทั้งการสร้าง

โอกาสทางธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเน้นในการพัฒนาทักษะแรงงานมากกว่าการมองถึงค่าแรง โดยเฉพาะในเรื่องของการศึกษา การเรียนรู้ คลังความคิดในการพัฒนา ที่สามารถสร้างความเป็นตัวตนได้ และอิงพื้นฐานวิถีชีวิต ความเป็นธรรมชาติ ความเป็นมรดกทางวัฒนธรรม

- **ปัญหาและอุปสรรค**

สำหรับงานหัตถกรรมของจังหวัดเชียงใหม่ เช่น ร่มบ่อสร้าง เป็นงานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ ซึ่งกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหัตถกรรมของสมาคมผู้ผลิตและผู้ส่งออกสินค้าหัตถกรรมภาคเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานผู้สูงอายุ และคนรุ่นใหม่ ไม่มีแรงงานช่วงอายุ 30-40 ปี ที่เป็นรอยต่อระหว่างผู้สูงอายุกับคนรุ่นใหม่ เป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่สำคัญซึ่งมีผลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เดิมมีการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบครูพักลักจำ โดยมีครูที่มีภูมิปัญญา เป็นครูที่มีวิชาที่ผู้เรียนสนใจ ปัจจุบันสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ยังมี “การขังความคิด” คือ ไม่สามารถสร้างตัวตนได้ ไม่มีเอกลักษณ์ของตนเอง มีเพียงการรับผลิตให้ผู้อื่นตามที่ได้รับสั่งมาเท่านั้น ประเทศไทยเป็นเพียงประเทศเดียวในกลุ่มภูมิภาคอาเซียนที่ไม่มี Unicorn

- **ข้อเสนอแนะ**

รัฐควรมีศูนย์ข้อมูล (Data Center) ขนาดใหญ่ในการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจุบันข้อมูลของประเทศไทยไปอยู่ในฐานข้อมูลต่างประเทศ เช่น Grab และ Line เป็นต้น

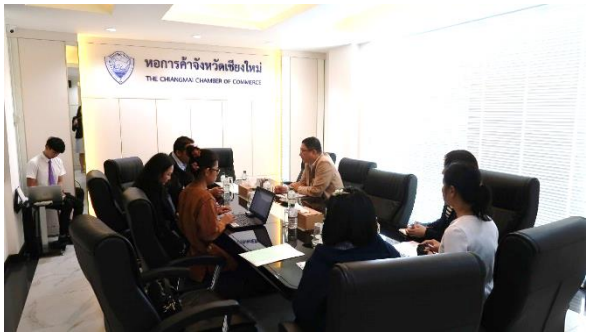
ภาครัฐควรสนับสนุนการประกอบธุรกิจให้กับภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น เช่น โรงงานขนาดกลางขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมให้การอบรมพัฒนาแรงงาน สามารถนำงบประมาณที่ใช้ในการอบรมมาลดหย่อนภาษีได้ เนื่องจากภาคเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานอีกด้วย โดยผู้ที่เข้ารับการอบรมจะต้องมีพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ แม้ว่าจะประกอบธุรกิจใดใด มีการสร้างเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้ง่ายขึ้นผ่านแอพพลิเคชั่น และมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย

การศึกษาในอนาคต จะกลายเป็นการศึกษาสำคัญ แต่มหาวิทยาลัยไม่ ปัจจุบันหากอาจารย์ที่ไม่ปรับตัว และมีการเรียนการสอนตามความต้องการของอาจารย์นั้น ย่อมไม่สามารถเดินต่อไปได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญในการอบรมให้ความรู้ทักษะด้านต่าง ๆ และมีการปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มิใช่เป็นดังเช่นการวาดแผนที่บนกระดาษ เพราะปัจจุบันมี Google map หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย ภาครัฐจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับนโยบายด้วย

การรับรู้และการเตรียมความพร้อมของแรงงาน ต้องมีการสร้างแพลตฟอร์ม IoT จากความร่วมมือของท้องถิ่นให้สามารถเข้าถึงชาวบ้านได้ทั้งหมด ภาครัฐต้องมีกระบวนการในการเก็บข้อมูลที่ดีเพื่อที่จะสามารถทราบถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และสามารถจัดสรรงบประมาณให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นด้วย

6. หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสมชาย ทองคำคูณ รองประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่
วันอังคารที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 10:30 – 11:30 น.



- **ภาพรวม**

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัด แบ่งเป็น ภาคบริการร้อยละ 50 ภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 30 และภาคเกษตรร้อยละ 20 โดยเชียงใหม่เป็นจังหวัดจุดหมายปลายทาง มีที่พำนักระยะยาว (Long Stay) ในการรองรับนักลงทุนที่มาอาศัยอยู่ในระยะยาว การฟักฟื้น และการดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ และเป็นจังหวัดที่นิยมของคนญี่ปุ่น ไต้หวัน โดฮา (ประเทศกาตาร์) เกาหลี และสิงคโปร์ เนื่องจากคนเชียงใหม่มีใจรักงานบริการ

- **ความต้องการแรงงาน**

การจ้างงานในจังหวัดเชียงใหม่ไม่สูงมากนัก เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นภาคบริการ ด้านการท่องเที่ยว ดูแลผู้สูงอายุ เชียงใหม่ขาดแคลนแรงงานฝีมือ แรงงานระดับสูง และแรงงานที่มีความเข้าใจในธุรกิจ โดยแรงงานที่มีอยู่เป็นแรงงานระดับวิชาชีพมากกว่าระดับบริหารจัดการ และแรงงานที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับธุรกิจโดยตรง เช่น ธุรกิจโดยสารรถประจำทาง มีแรงงานที่มาจากสาขาโรงแรม ทำให้แรงงานต้องเรียนรู้ใหม่เพื่อตอบสนองต่อธุรกิจ ส่งผลให้ธุรกิจโดยสารรถประจำทางต้องลงทุนกับแรงงานมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานที่อยู่ในธุรกิจขนส่งได้โดยตรง สำหรับแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานต่างด้าว เช่น พนักงานล้างรถ เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่แรงงานในพื้นที่ไม่ทำ เพราะแรงงานในพื้นที่เลือกงานจากค่าจ้างแรงงาน และค่าครองชีพที่จะได้รับ ทั้งนี้ บริษัทต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับบริษัท เนื่องจากอุตสาหกรรมมีความหลากหลายมากขึ้น

- **การพัฒนาแรงงาน**

หอการค้าเชียงใหม่มีการขับเคลื่อนเรื่อง Smart city เพื่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยแรงงานควรมีทักษะที่สำคัญคือทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี

- **ปัญหาและอุปสรรค**

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โอกาส ของผู้ประกอบการในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางมีการรับรู้ และโอกาสที่ได้รับไม่เท่ากัน เช่น กรรมการหอการค้าจะได้รับหรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากกว่าสมาชิกหอการค้า และสมาชิกหอการค้าจะได้รับหรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากกว่าบุคคลทั่วไป อาทิ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เป็นต้น

ปัญหาที่พบของจังหวัดเชียงใหม่ คือ การรองรับนักท่องเที่ยวที่มาอาศัยพำนัก เนื่องจากสนามบินเปิดให้บริการเวลา 06.00 น. - 24.00 น. เท่านั้น จึงต้องเร่งดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สร้างสนามบินแห่งที่ 2 เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น เส้นทางรถไฟความเร็วสูงและปานกลางเชื่อมโยงจีนและภูมิภาคอาเซียน การเลือกงานของแรงงาน รวมทั้งขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่มีแรงงานไร้ทักษะจำนวนมาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาครัฐเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการการดำเนินงานในธุรกิจ สำหรับการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นเป็นการถ่วงดุลอำนาจได้ และท้องถิ่นต้องมีความเข้มแข็งด้วย
  - เชียงใหม่ยังไม่มีการวางแผนการเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (มาซ้ำที่เดิมอีก) ซึ่งปัจจุบันรัฐมีเพียงสนับสนุนการจัดเป็นช่วงระยะเวลา (Event) เท่านั้น การทำให้เชียงใหม่เป็น Smart city เป็นเมืองที่เดินเที่ยวได้ สายไฟฟ้าลงดิน ร่มรื่น ซึ่งมีการออกแบบเมืองที่ดี คนเดินรอบเมือง ก็จะเกิดร้านค้าและการจ้างงานตามมา

7. บริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายชวลิต สุวิทย์ศักดานนท์ กรรมการผู้จัดการ
วันอังคารที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด ก่อตั้งเมื่อ 2514 จดทะเบียนครั้งแรกในนาม "ห้างหุ้นส่วน นิ่มซี่เส็ง จำกัด" ก่อตั้งโดยตระกูล "สุวิทย์ศักดานนท์" โดยเริ่มต้นจากห้องแถวขนาดเล็ก ในตลาดวโรรส เดิมบริษัทรับผลไม้จากต่างจังหวัดมาขายเองที่ตลาดวโรรสด้วยรถยนต์เพียง 1 คัน และมีจำนวนรถยนต์เพิ่มขึ้น จึงเกิดการขยายธุรกิจขนส่ง และขยายเป็นธุรกิจเพิ่มเติมเป็นธุรกิจเกี่ยวกับลิสซิ่ง ในการดำเนินการุรกิจขนส่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับระบบติดตามรถ โดยกระบวนการในการดำเนินงานใช้ระบบออนไลน์ทั้งหมด

ในเรื่องของระบบเศรษฐกิจแบบหมุนเวียน ทางบริษัทมีแผนที่จะนำรถไฟฟ้ามาใช้แทนรถที่ใช้น้ำมันในการขับเคลื่อน โดยเริ่มจากรถตุ๊ก ๆ ไฟฟ้า เป็นรถต้นแบบ นำมาใช้เพื่อลดมลภาวะ และจะมีการเปลี่ยนรถที่ใช้น้ำมันเป็นรถไฟฟ้าทั้งหมดในภายในกลางปี พ.ศ. 2563

- **ความต้องการแรงงาน**

หลังจากที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ทำให้สามารถลดกำลังแรงงานได้มากถึง 100 คน ซึ่งมีการบริหารจัดการต้นทุนในการดำเนินงานด้วยราคาน้ำมัน หากราคาน้ำมันขึ้นมากกว่า 3 บาท จึงจะมีการปรับยอดขาย สินค้าที่ใช้ในการขนส่งส่วนใหญ่เป็นสินค้าเกษตร อาทิ ผัก และดอกไม้ เป็นต้น

ปัจจุบันมีการขยายธุรกิจจากนิ่มซี่เส็งขนส่งเป็นนิ่มเอ็กเพรส โดยแรงงานต้องมีทักษะในการขับรถได้และมีใจรัก ซึ่งทางบริษัทมีสวัสดิการ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เป็นอย่างดี จึงไม่ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน และมีการพัฒนาแรงงานโดยผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการฝึกอบรมภายในบริษัท โดยทักษะที่ทางบริษัทให้ความสนใจให้การรับแรงงานเพิ่ม คือ ทักษะความอดทน ความมีวินัย และการทำงานเป็นทีม

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีการพัฒนาแรงงานโดยผ่านกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการฝึกอบรมภายในบริษัท
  - การสร้างและพัฒนาคนขับรถให้เป็นและมีความภูมิใจได้เหมือนกัปตันเครื่องบิน
  - มีการรับเด็กฝึกงานและมีการรับเป็นพนักงานต่อบางส่วน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - แรงงานไม่ค่อยมีวินัย และความรับผิดชอบ

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ทักษะที่สำคัญที่แรงงานควรมี คือความอดทน มีวินัยและการทำงานเป็นทีม

8. บริษัท เชียงใหม่ริมดอย จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายธีรพัฒน์ จิรพิพัฒน์ กรรมการผู้จัดการ
วันอังคารที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 15:30 – 16:30 น.

- **ภาพรวม**

ตลาดอสังหาริมทรัพย์หลักในเชียงใหม่คือชาวจีน ปัจจุบันพบปัญหาค่าเงินบาทที่แข็งค่าทำให้มีการระงับการลงทุน โดยต้นทุนในการก่อสร้างส่วนใหญ่นำเข้าวัสดุจากจีน ทั้งงานสถาปัตย์ กระเบื้อง และอื่น ๆ

การซื้ออสังหาริมทรัพย์ในเชียงใหม่สัดส่วน ต่างชาติ : คนไทย (49 : 51) ที่อยู่อาศัยในเชียงใหม่ หากเป็นคอนโดมิเนียมส่วนใหญ่จะเป็นชาวต่างชาติ ส่วนคนไทยจะเป็นบ้านเดี่ยว

บริษัทมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงานมากขึ้น เช่น การประกอบการบ้าน หรือคอนโดมิเนียม เป็นต้น

ต้นทุนในการดำเนินงานยึดตามราคากลางของกรมบัญชีกลาง โดยค่าวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าแรงงาน

การขยายตัวของเมืองเชียงใหม่ขึ้นอยู่กับการวางผังเมือง ซึ่งบางพื้นที่เป็นพื้นที่อนุรักษ์ไม่สามารถสร้างตึกสูงได้ หรือมีโรงงานอุตสาหกรรมได้ หากมีก็เป็นโรงงานที่อยู่นอกเมือง ไม่ใช่บริเวณคูเมือง หรือถนนนิมมานเหมินทร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่อนุรักษ์

- **ความต้องการแรงงาน**

ในการพัฒนาทักษะแรงงาน ทางบริษัทมีการพัฒนาทักษะแรงงานจากกรรมกร มาเป็นแรงงานช่างฝีมือ แต่สามารถพัฒนาได้เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น หากมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวจะเป็นการดำเนินการที่ผิดกฎหมายอย่างชัดเจน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานก่อสร้างเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่จะเป็นช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างเชื่อมฝีมือพิเศษ เป็นแรงงานที่มีค่าแรงสูง และทำงานเฉพาะทางมากกว่า

- **การพัฒนาแรงงาน**

ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐ ได้รับความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการก่อสร้าง โดยให้ที่ปรึกษาเข้าอบรมให้กับพนักงานในบริษัท ณ ไซต์งานก่อสร้าง

- **ปัญหาและอุปสรรค**

แรงงานในพื้นที่พบปัญหา คือ กฎหมาย ด้วยคำจำกัดความของแรงงานต่างด้าวที่ระบุเฉพาะเจาะจงให้ทำเฉพาะงานกรรมกร ไม่สามารถทำงานอย่างอื่นได้ หากมีการพบเห็นแรงงานที่กระทำความผิดก็จะถูกค่าปรับที่สูง อีกทั้งไม่สามารถพัฒนาแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีฝีมือได้ แม้ว่าทางบริษัทจะมีการดำเนินการทำ MOU แรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถให้แรงงานต่างด้าวทำงานมากกว่ากรรมกรได้ ซึ่งทางภาครัฐก็ไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยให้ทำงานก่อสร้างได้เพียงพอต่อความต้องการ

- **ข้อเสนอแนะ**

อุตสาหกรรมก่อสร้างพบปัญหาที่สำคัญ คือ นิยามของกรรมกร เช่น ช่างปูนจะต้องโฟร์แมนควบคุมงานก่อสร้าง ณ ขณะนั้น เป็นต้น กรรมกรในแรงงานก่อสร้างน้อย กวาดถนน แบกหาม ส่วนมากจะให้กรรมกรเป็นช่างฝีมือ ก่ออิฐ ฉาบปูน เป็นต้น อยากให้มีการพิจารณานิยามให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้อุตสาหกรรมดำเนินงานได้ต่อไป

9. สมาคมท่องเที่ยวฮาลาลไทย

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางกรกช โขนงนุช นายกสมาคมท่องเที่ยวฮาลาลไทย
วันพุธที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

ตลาดประเทศจีนมีผลต่อการท่องเที่ยวเชียงใหม่อย่างมาก โดยรูปแบบการท่องเที่ยวแบบสะพายเป้ (backpack) หรือท่องเที่ยวแบบประหยัดเติบโตมากขึ้น ความชอบในการท่องเที่ยวหลากหลายมากขึ้น แต่โดยมากจะเป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการท่องเที่ยวสีเขียว เชิงธรรมชาติ รวมถึงมีการจัดตารางใหม่ (tailor made) เพื่อให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยภาพรวมนักท่องเที่ยวไทยมีความต้องการใช้บริการมัคคุเทศน์เพิ่มขึ้นสวนทางกับผู้ให้บริการซึ่งไม่อยากให้บริการคนไทยด้วยกันเอง โดยอาจเกิดจากการที่บางเหตุการณ์ลูกค้ามีความรู้มากกว่าตัวผู้ให้บริการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเริ่มมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ช่องทางการรับลูกค้า การตลาด เป็นต้น โดยมัคคุเทศน์แต่ละคนต้องเลือกตลาดเพื่อเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง อาทิ กีฬา หรือ MICE เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มัคคุเทศน์โดยมากไม่ได้ประกอบเพียงอาชีพเดียว มีอาชีพเสริมรองรับเพื่อลดความเสี่ยงเนื่องจากงานมัคคุเทศน์ไม่ได้รับงานตลอด มีผู้สูงอายุเมื่อเกษียณมาเริ่มทำงานเป็นมัคคุเทศน์มากขึ้น

- **ความต้องการแรงงาน**

เนื่องจากเพื่อเป็นการเข้าถึงลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น มัคคุเทศน์จำเป็นต้องรอบรู้ในหลากหลายด้าน อาทิ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น ขับรถ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - สมาคมมีการร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ อาทิ กระทรวงการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัย Far Eastern และมหาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเมื่อมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยมากแม้ไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมก็สามารถเข้าร่วมอบรมได้ มีเพียงครั้งคราวเท่านั้นที่สงวนสิทธิ์เฉพาะสมาชิก อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งเป็นในทางวิชาการมากเกินไป

- มีการรับนักศึกษาเข้ามาศึกษาดูงาน ระยะเวลา 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานในภายภาคหน้าต่อไป
- โครงการพี่สอนน้อง ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง อาทิ ประสบการณ์ภูมิปัญญาต่างๆ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - อาชีพมัคคุเทศน์เป็นอาชีพสงวนสำหรับคนไทย อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันเริ่มมีชาวต่างชาติเริ่มเข้ามามากขึ้น ทำให้การแข่งขันเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีมาตรฐาน
  - เด็กรุ่นใหม่ไม่มีความรู้รอบด้าน
  - หลักสูตรทางด้านภาษาที่มีในปัจจุบันดี แต่ใช้จริงไม่ได้ เนื่องจากเป็นการเน้นทางด้านไวยากรณ์มากเกินไป ต้องให้ความสำคัญทางด้านการฟังและการพูด รวมถึงให้สอนรูปแบบประโยคที่จะต้องใช้บ่อยมาเลย
  - การท่องเที่ยวแบบฮาลาลมีการประชาสัมพันธ์แต่ไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาทิ ห้องละหมาด ห้องน้ำ เป็นต้น ไม่ได้มาตรฐานฮาลาล
  - ที่ผ่านมาชาวบ้านที่เข้าร่วมที่อบรมการท่องเที่ยวชุมชนแล้วประสบความสำเร็จมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น และสินค้า OTOP ไม่สอดคล้องกับตลาดและไม่ค่อยมีความโดดเด่น
  - สิ่งอำนวยความสะดวกในประเทศไทยไม่ค่อยรองรับผู้พิการและผู้สูงอายุ
  - อาชีพมัคคุเทศน์ถูกมองว่าเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง ไม่ได้รับความเชื่อมั่น ทำให้บางครั้งประสบปัญหาเมื่อติดต่อกับสถาบันการเงิน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ปัจจุบันค่านิยมมุ่งเน้นในระดับมหาวิทยาลัยมากเกินไป ควรให้ความสำคัญการศึกษาระดับอาชีวะมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางวิชาการหรือทฤษฎีมาก ควรเน้นสร้างประสบการณ์ซึ่งสำคัญกว่า
  - จากรูปแบบการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไป มุ่งเน้นไปทางท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์มากขึ้น อาทิ การเรียนทำอาหารไทย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จำนวนหลักสูตรและความสอดคล้องต่อรูปแบบที่เปลี่ยนไปมีน้อย รวมถึงแต่ละสถานที่หรือกิจกรรมต้องสร้างความเป็นมามีเรื่องราว (story)
  - เนื่องจากประชากรอินเดียและบังคลาเทศกำลังมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีจำนวนมาก ควรเริ่มทำการตลาดที่ประเทศเหล่านี้ รวมถึงทำเที่ยวบินตรงมาลงที่เชียงใหม่ด้วย

10. สมาคมมัคคุเทศก์เชียงใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางจุลจิรา คำปวง เลขาธิการสมาคมมัคคุเทศก์เชียงใหม่
วันพุธที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2562 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยังเติบโตอยู่ อย่างไรก็ตามรูปแบบการท่องเที่ยวเปลี่ยนไปจากเป็นกลุ่ม (group tour) เป็นการท่องเที่ยวด้วยตนเอง (Foreigner Individual Traveler: FIT) มากขึ้น โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริม อาทิ applications ต่าง ๆ ในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก หรือการติดต่อเช่ารถจักรยานต์มาขับเที่ยวเอง เป็นต้น มัคคุเทศน์มีความภาคภูมิใจในอาชีพมาก เป็นทูตทางวัฒนรรม เป็นหน้าตาของประเทศ เป็นความประทับใจแรกของประเทศ นอกจากนี้ยังได้ช่วยในการรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม ให้ลูกทัวร์ไม่ทิ้งขยะไม่ถูกที่ หรือใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง เป็นต้น

- **ความต้องการแรงงาน**

ความต้องการมัคคุเทศน์ทางด้านจำนวนไม่ขาด อย่างไรก็ตามต้องการมัคคุเทศน์ที่มีศักยภาพสูง มัคคุเทศน์ทั่วประเทศรวมราว 7 หมื่นคน ในเชียงใหม่ราว 1 หมื่นคน แต่เป็นมัคคุเทศน์ที่มีศักยภาพสูงมีประมาณ 100 คน

- **การพัฒนาแรงงาน**

มีการจัดอบรม ปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมสมัยใหม่และประวัติศาสตร์เก่า รวมถึงมีการร่วมมือกับสถานศึกษาและส่วนราชการ ในการพัฒนาเทคโนโลยี ชี้แนะจิตวิทยาการให้บริการ ความรู้ทางด้านการปฐมพยาบาล นอกจากนี้ยังสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการอบรมด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เด็กจบใหม่มีความพร้อมน้อยมาก ขาดทักษะการนำเสนอ การมีไหวพริบในการแก้ปัญหา รวมถึงในห้องเรียนสอนภาษาต่างประเทศที่เป็นทางการมากเกินไป
  - บริษัททัวร์ไม่ค่อยรับนักศึกษาฝึกงานเนื่องจากมีความลับทางธุรกิจค่อนข้างมาก อาทิ ราคาหรือข้อตกลงที่ทำรวมกับโรงแรมหรือสถานที่ต่าง เป็นต้น อย่างไรก็ตามอาชีพมัคคุเทศน์ต้องอาศัยการมีประสบการณ์เป็นอย่างมาก หากได้เริ่มฝึกเร็วจะยิ่งมีประโยชน์และพร้อมในการประกอบอาชีพต่อไป
  - แม้ในปัจจุบันรูปแบบการติดต่อมัคคุเทศน์จะเป็นติดต่อตรงมากขึ้น อย่างไรก็ตาม มัคคุเทศน์ต้องมีพันธมิตรหรือสังกัดในการออก Job Order ให้

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ประเทศไทยละเลยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ เพียงคิดว่าใช้แรงงานใดก็ได้ อย่างไรก็ตามหากแรงงานเหล่านั้นได้รับการอบรมหรือการฝึกจะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้อีกมาก อาทิ การฝึกการนำเสนอ เล่าเรื่อง การรักบ้านเกิด เป็นต้น
  - อาชีพมัคคุเทศน์ไม่มั่นคง ควรพยายามส่งเสริมให้มีคุณค่าทางสังคม โดยพัฒนาให้ไปในทิศทางวิชาการมากขึ้น เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของสังคม
  - ควรมีประกันสังคมเพื่อรองรับมัคคุเทศน์ อย่างน้อยควรได้รับการสนับสนุนด้านค่ารักษาพยาบาล เพิ่มสวัสดิการมัคคุเทศน์เพื่อเพิ่มแรงจูงใจมากขึ้น
  - ภาคการศึกษาควรหารือร่วมกับเอกชน และภาครัฐควรทำงานเชิงรุก

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดนครราชสีมา

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์ ร.อ. กิจสมพงษ์ กล้าหาญ แรงงานจังหวัดนครราชสีมา
วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

แรงงานในจังหวัดเป็นคนในพื้นที่ราวร้อยละ 70 และเป็นคนต่างถิ่นราวร้อยละ 30 โดยส่วนมากอยู่ในภาคเกษตร สถานศึกษาในจังหวัดนอกจากผลิตแรงงานเพื่อทำงานในจังหวัดแล้ว ยังต้องผลิตเพื่อป้อนให้กับจังหวัดอื่นและพื้นที่ EEC ด้วย

โดยมากสถานประกอบการจะมีการรับรู้เรื่องงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว อยู่แล้ว และมีการทำประชาสัมพันธ์ทางอ้อมโดยการทำโครงการสถานประกอบการที่มีงานที่มีคุณค่าและมอบรางวัล อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการขนาดเล็กส่วนมากเพียงดำเนินตามกฎหมายพื้นฐาน ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งโดยมากมีการส่งสินค้าออกไปต่างประเทศต้องผ่านมาตรฐานอื่น ๆ ด้วย

- **ความต้องการแรงงาน**

ในการคาดการณ์แรงงานในอนาคตจะอยู่ในภาคการผลิตราวร้อยละ 50 ซึ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์คาดว่าจะเติบโตสูงสุด อย่างไรก็ตาม แรงงานจะเป็นเพียงการรับจ้างผลิตเท่านั้นซึ่งปัจจัยภายนอกเป็นตัวกำหนด

- **การพัฒนาแรงงาน**

ในอนาคตเทคโนโลยีอาจทดแทนงานที่มนุษย์ไม่ทำ อาทิ งานที่จำเจหรืออันตราย ซึ่งอาจส่งผลให้แรงงานไร้ทักษะตกงาน แม้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เตรียมความพร้อมหลักสูตรในการสนับสนุนการเพิ่มทักษะ (Upskill) และเปลี่ยนทักษะ (Reskill) อย่างไรก็ตาม การ Reskill อาจทำได้ยาก เนื่องจากแต่ละคนอาจไม่สามารถปรับตัวได้ โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุ อาจต้องเปลี่ยนเป็นทำงานอิสระแทน อย่างไรก็ดี สถานประกอบการแต่ละแห่งมีการพัฒนาแรงงานอยู่แล้ว นอกจากนี้มีการทำทวิภาคีร่วมกับสถานศึกษาโครงการ “3ม.” ทำงานและเรียนไปพร้อม ๆ กัน

- **ปัญหาและอุปสรรค**

จำนวนแรงงานไม่ใช่อุปสรรคเนื่องจากแรงงานสามารถเคลื่อนย้ายได้ แต่การจับคู่คนให้ตรงกับงานคือปัญหาหลัก รวมถึงตำแหน่งงานไม่เพียงพอต่อจำนวนแรงงาน อาทิ นิติกร บัญชี วิศวกร เป็นต้น

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรจัดตั้ง “Labor Bank” ซึ่งเป็นระบบการการจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยให้สถานประกอบการระบุในระบบว่าต้องการแรงงานตำแหน่งใด หรือแรงงานที่จบการศึกษาระดับใด จำนวนกี่คน เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแรงงานติดต่อสถานประกอบการโดยตรงไม่ผ่านสำนักงานจัดหางาน
  - การสร้างทัศนคติใหม่ ปรับวิธีการคิด ว่าการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างตลอดไป การจัดตั้งบริษัทใหม่ หรือ Startup อาจเป็นงานที่มีคุณค่ามากกว่า

2. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณหัสดิน สุวัฒนะพงศ์เชฎ ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา
วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

เมื่อมีความเจริญมากขึ้นจากการมีรถไฟความเร็วสูง จะทำให้มีคนจากพื้นที่อื่นเข้ามามากขึ้น โดยเฉพาะปากช่องจะเป็นจุดศูนย์รวมของคนในอนาคต สังคมผู้สูงอายุกำลังเพิ่มมากขึ้น สภาพสังคมเปลี่ยนไป บางพื้นที่อาจหาแรงงานยากขึ้น สังเกตจากการคัดสรรแรงงานไปทำงานของ 7-11 จะมาคัดคนที่นครราชสีมา แสดงให้เห็นว่าในพื้นที่ยังพอมีแรงงานอยู่ อย่างไรก็ตาม ในบางภาคสาขาวิชาอาจมีนักเรียนน้อยลง แต่มองว่ายังอยู่ในระดับที่ดี เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ

- **ความต้องการแรงงาน**

แรงงานที่ได้ส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ต้องมีการอบรมเพิ่มเติม และแรงงานระดับ ปวช. และ ปวส. หาได้ยาก มีแต่แรงงานระดับปริญญาตรี ทำให้มีการจ้างแรงงานระดับปริญญาตรีทดแทนแรงงานระดับ ปวช. และ ปวส. บางโรงงานมีการขยายกิจการ แต่บางโรงงานก็มีการปิดกิจการ ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมและประเภทของการส่งออก และสภาวะทางเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการต้องการนักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เพื่อทำงานเกี่ยวกับข้อมูล แต่หาได้ยากมากในพื้นที่ ในขณะนี้บริษัท SEAGATE ได้ปิดโรงงานที่มาเลเซียและกลับมาผลิตที่นครราชสีมา มีค่าไฟประมาณ 180 ล้านบาท/ปี ชี้ให้เห็นว่ากำลังการผลิตยังมีอยู่มากและยังมีความต้องการทางด้านแรงงานเช่นกัน

- **การพัฒนาแรงงาน**

จากการที่จังหวัดนครราชสีมามีคอนโด/หมู่บ้านที่มีชาวญี่ปุ่นสูงอายุมาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องการคนที่มาช่วยดูแล ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างงานและรายได้ จึงมีการส่งคนไปอบรมที่ญี่ปุ่นแล้วกลับมาดูแลคนกลุ่มนี้

นอกจากนี้ ที่ผ่านมาบริษัท SEAGATE มีโครงการส่งแรงงานเข้าไปอบรมกับสถาบันไทย-เยอรมัน เรื่องการใช้แขนกลในโรงงาน ทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังคงใช้คนเท่าเดิม ซึ่งโรงงานต้องการคนที่มีความรู้ในการทำงานด้านนี้ แต่หาได้ยาก ซึ่งทางโรงงานก็ต้องการส่งคนไปอบรมให้ได้มากขึ้น แต่ทางสถาบันฯ ก็มีข้อจำกัดในการรับคน เพราะจำนวนของผู้เข้าอบรมและเครื่องมือในการฝึกต้องสอดคล้องกัน หากคนมากเกินไป การฝึกอบรมจะไม่เกิดประสิทธิภาพ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ปัญหาของการพัฒนาคน คือ เมื่อของบประมาณในการพัฒนาคนมักจะไม่ได้รับการสนับสนุน (ถูกปัดตกไป) และงบประมาณถูกนำไปใช้ในด้านอื่นแทน เช่น การทำถนน จึงเป็นความยากในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - มีบางอุตสาหกรรมที่ทำให้ต้องหยุดชะงัก (Disruptive) ทำให้ประสบปัญหาทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ตอนนี้กำลังดำเนินการให้นครราชสีมาเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ส่วนหนึ่งเนื่องจาก SEZ ยังไม่ประสบความสำเร็จ แต่คงไม่ได้สิทธิประโยชน์มากเท่ากับ EEC ซึ่งจังหวัดใกล้เคียง เช่น ชัยภูมิ เห็นด้วยที่จะเข้าร่วม อย่างไรก็ตาม ต้องมีการเสนอ คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) จังหวัด ผ่านทางผู้ว่าราชการจังหวัด และขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต่อไป

- **ข้อเสนอแนะ**

ปัจจุบันประชากรจังหวัดนครราชสีมามีประมาณ 3 ล้านคน หากในพื้นที่มีการจ้างงานที่ดีพอ เชื่อว่าแรงงานจะไม่ย้ายออกไปจากพื้นที่ เพราะในพื้นที่ยังมีโรงงานอยู่มากพอ อย่างไรก็ตาม สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดอาจยังไม่ตอบสนองมากพอ เนื่องจากไม่มีการแสดงที่คล้ายคาบาเร่ ซึ่งนักท่องเที่ยวชอบการแสดงที่มีชีวิต แต่แหล่งท่องเที่ยว เช่น ปราสาทหินพิมาย ไม่มีการแสดงที่มีชีวิต การท่องเที่ยวที่จะทำให้ได้รับการตอบสนองจากชาวต่างชาติยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก

3. หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณชัชวาล วงศ์จร ประธานหอการค้าจังหวัดนครราชสีมา
วันพุธที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**
  - ปัจจุบันทางหอการค้ามีสมาชิกที่เป็นผู้ประกอบการประมาณ 2,000 รายแบ่งตามประเภทธุรกิจ โดยหอการค้ามีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในธุรกิจนั้น จัดการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เช่น ด้านเกษตรกรรม มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการใช้ปุ๋ยและสารเคมี วิธีการเพิ่มผลผลิตภทางการเกษตร และการไปศึกษาดูงาน เป็นต้น ในส่วนงบประมาณที่ใช้จ่ายจะเป็นของทางหอการค้าเอง
  - อุตสาหกรรมการบริการมีแนวโน้มเติบโตสูงขึ้น ถึงแม้ไม่ใช่ภาคส่วนที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัด ดังเช่นภาคเกษตรกรรม แต่มีแนวโน้มเติบโตแบบก้าวกระโดด และแรงงานมีแนวโน้มในการประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ปัจจุบันมีความต้องการแรงงานฝีมือมากกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนมากต้องการผู้ที่สามารถทำงานเฉพาะด้านได้ทันที โดยไม่ต้องใช้เวลาฝึกฝนนาน ซึ่งในปัจจุบันยังขาดแรงงานประเภทนี้อยู่มาก และหลายธุรกิจได้แรงงานไม่ตรงความต้องการที่แท้จริง
  - ปัจจุบันมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน สอนง่าย และมีหลายทักษะที่มีความสามารถมากกว่าคนไทย เช่น ด้านภาษาอังกฤษ
  - ความต้องการแรงงานและแรงงานที่มีอยู่ไม่ตรงกัน เช่น ทางด้านแรงงาน เลือกงาน ไม่ชำนาญงาน ไม่อดทน ส่วนด้านผู้ประกอบการ มองว่าแรงงานขาดฝีมือ คุณสมบัติไม่พร้อม ไม่สามารถทำงานได้จริง และการศึกษาในปัจจุบันอาจมีหลักสูตรที่เรียนง่ายและไม่เข้มงวดเพียงพอ

- **การพัฒนาแรงงาน**

แรงงานไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาเสมอไป เนื่องจากงานส่วนมากเป็นลักษณะงานสายอาชีพ หากเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละอาชีพให้มีความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ จะได้แรงงานที่มีคุณภาพและตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการมากกว่า

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - นักศึกษาที่เรียนมาไม่ตรงกับสายงานที่ทำ บางคนเรียนตามกัน
  - แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในพื้นที่มาก ขยันไม่เกี่ยงงาน ไม่เรียกร้องเงินเป็นหลัก ซึ่งต่างจากคนไทยที่ค่อนข้างเลือกงาน และต้องการเงินเดือนและสวัสดิการสูงเป็นหลักมากกว่ารายละเอียดและหน้าที่การทำงาน
  - แรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือนเริ่มต้น 15,000 บาท แต่ทำงานจริงไม่ได้ และในบางกรณีแรงงานที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถทำงานได้ดีเทียบเท่ากับคนที่จบปริญญาตรี แต่ระดับเงินเดือนต่ำกว่า

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่การทำงานหลาย ๆ อย่างแต่แรงงานวิชาชีพที่มีฝีมือเฉพาะด้านหลายงานไม่สามารถใช้เครื่องจักรทำงานทดแทนกันได้ และแรงงานประเภทนี้กำลังลดน้อยลงหรือบางอย่างหายไป จึงอยากเสนอให้มีการผลิตแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้น
  - ภาครัฐควรมีการหารือกับทางมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ให้มีการเรียนการสอนที่ตรงสายและจบมาสามารถทำงานได้ทันที
  - แรงงานควรเน้นการฝึกฝนทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน รวมถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจสีเขียวจะสูงขึ้นด้วย
  - นอกจากการฝึกทักษะฝีมือแรงงานพื้นฐานและเฉพาะด้านแล้ว สิ่งที่ขาดไม่ได้คือการฝึกและปลูกฝังให้แรงงานมีความอดทน สู้งาน ขยันและไม่เรียกร้องมากเกินไป สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือความไว้วางใจและความสามารถ

4. บริษัท สยามวิชโก้ จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณภัสสราหิรัญ โอมแสงอุทัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 08:30 – 09:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท สยามวิชโก้ จำกัด (บริษัทฯ) ประกอบธุรกิจค้าปลีก-ค้าส่ง ในนามห้าง WishCo โดยเป็นการพัฒนามาจากแบรนด์ท้องถิ่น “ฮกกี่” ซึ่งเป็นกิจการดั้งเดิม ปัจจุบัน WichCo มีจำนวนทั้งสิ้น 13 สาขา ในจังหวัดนครราชสีมา และบุรีรัมย์ และมีโครงการเปิดสาขาเพิ่มเติม 30 สาขาในอนาคต

- **ความต้องการแรงงาน**

บริษัทฯ ต้องการแรงงานจากคนในพื้นที่ เนื่องจากง่ายต่อการบริหารจัดการมากกว่า โดยบริษัทมีหน่วยจัดหางานเองและมีการประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าเว็บไซต์จัดหางานต่าง ๆ ซึ่งต้องการพนักงานปฏิบัติการจากแรงงานระดับ ปวช. หรือ ปวส. โดยพนักงานที่จะได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานต้องผ่านการสัมภาษณ์ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร หรือมีทัศนคติ มุมมองเช่นเดียวกับบริษัท

- **การพัฒนาแรงงาน**

แม้บริษัทฯ ยังไม่มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก แต่มีศูนย์ฝึกอบรมพนักงานของตนเอง โดยการฝึกอบรมในเรื่องการทำงานรวมถึงทัศนคติในการทำงาน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังไม่มีแผนในการรับมือกับปัญหาแรงงานขาดแคลนจากสังคมผู้สูงอายุที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงแผนรองรับการแก้ปัญหาจากการที่เด็กรุ่นใหม่มีกิจการเป็นของตนเองมากขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเช่นกัน

- **ปัญหาและอุปสรรค**

แรงงานไม่มีความอดทนมากนัก อย่างไรก็ตาม อาจขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน อาทิ หัวหน้า หรือการจับคู่คนไม่ตรงกับงาน เป็นต้น รวมถึงทัศนคติของแรงงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

- **ข้อเสนอแนะ**

เนื่องจากในอนาคตจะมีการใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ควรมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทางด้านศักยภาพของคนเพื่อให้สามารถทำงานควบคู่ไปกับเทคโนโลยีได้

5. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณรินทร์รัตน์ดา ซึ้งสัมปทาน หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผน
วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 10:00 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด โดยมีโรงงาน ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2562 จำนวนทั้งหมด 2,725 โรงงาน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้ารอยละ 1.04 คนงานแบ่งเป็นคนในพื้นที่ร้อยละ 60 นอกพื้นที่และต่างด้าวร้อยละ 40 ของแรงงานทั้งสิ้น 193,693 คน เพิ่มจากปีก่อนหน้าร้อยละ 1.91 และมีการเลิกจ้างลดน้อยลงเมื่อเทียบจากปีก่อนหน้า ซึ่งภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมามีศักยภาพในการพัฒนาจากปัจจัยความเจริญทางเศรษฐกิจและระบบโครงสร้างพื้นฐาน จังหวัดมีตำแหน่งตั้งอยู่บนระเบียงอุตสาหกรรมหลักของประเทศ (Industry Corridor) รวมถึงการคมนาคมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่ ได้แก่ รถไฟรางคู่ ทางหลวงพิเศษ ท่าเรือบก (Dry Port) รถไฟฟ้า รถไฟความเร็วสูง

จังหวัดมีโครงการ Eco Industrial Town มีการตรวจสอบเรื่องสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีกฎหมายและมาตรฐาน ระเบียบรองรับ อาทิ มาตรฐานชุมชน เป็นต้น มีการสร้างการรับรู้ให้แก่โรงงานและมอบรางวัลแก่โรงงานสีเขียว นอกจากนี้ยังมีโครงการอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ใน 5 ตำบลนำร่อง ให้กระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนถึงปลายน้ำเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีผลิตภัณฑ์สีเขียว

- **ความต้องการแรงงาน**

แม้ในอนาคตจะมีระบบอัตโนมัติเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้นซึ่งอาจเป็นเหตุให้บางตำแหน่งงานหายไป เช่น งานที่เป็นการวิเคราะห์ ท่องจำหรือทำซ้ำ ๆ เป็นต้น มีความเสี่ยงที่สูงในการถูกแทนที่ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีจะสร้างตำแหน่งงานรวมถึงอาชีพใหม่ ๆ เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลให้ค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้น จากการคาดหวังว่าแรงงานในอนาคตจะมีทักษะที่สูงขึ้นและเฉพาะทางมากขึ้น โดยทักษะที่ต้องการคือทักษะทางสังคม ซึ่งจะเป็นทักษะที่สำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติหรือหุ่นยนต์ยังไม่สามารถทดแทนหรือทำได้ดีเท่ามนุษย์ อาทิ งานที่ต้องทำเป็นทีมหรือที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า เป็นต้น แนวโน้มอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป อาหารปลอดภัยเพื่อเป็นครัวโลก อุตสาหกรรมพลังงานทดแทนจากพืช และอุตสาหกรรมเทคโนโลยี

และนวัตกรรมขั้นสูง เช่น ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดมูลค่าสูง จึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาและความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมตัดเย็บ/ฟอกย้อมผ้าและอุตสาหกรมอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มการจ้างงานลดลงเนื่องจากค่าแรงสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านทำให้บริษัทย้ายฐานการผลิต รวมถึง SMEs หลายแห่งที่ต้องใช้แรงงานฝีมือมากก็มีการปิดตัวลงเนื่องจากขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ

เทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในกระบวนการการหางานและจ้างงานในอนาคตเป็นอย่างมาก ระบบอัจฉริยะจะเป็นส่วนสำคัญในการสรรหา ว่าจ้าง จากข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) จะช่วยจับคู่คนและงานให้เหมาะสมตามลักษณะและทักษะของแต่ละบุคคล

- **การพัฒนาแรงงาน**

แรงงานควรต้องมีการพัฒนา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และยกระดับตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเนื่องจากเป็นรากฐานในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนควรให้ความสำคัญเท่าเทียมกับโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคนให้ตรงกับความต้องการในตลาดแรงงาน และที่สำคัญให้เน้นพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีวินัย จริยธรรม โดยปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่ระดับปฐมวัยและต่อไปในทุกระดับ อย่างไรก็ดี ครัวเรือนเป็นสถาบันที่สำคัญมาก เป็นแหล่งเรียนรู้อับดับหนึ่ง ต้องมีการส่งต่อ/ถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น นอกจากนี้ การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดทำโครงการ “โรงเรียนในโรงงาน” เชิญสถานประกอบการให้ความรู้ แนะแนว รวมถึงเป็นสถานที่ฝึกงาน จะช่วยทำให้แรงงานมีการจับคู่ให้ตรงกับงานและความต้องการของตลาดมากขึ้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - แรงงานมีการหมุนเวียน เข้า-ออกบ่อย สาเหตุจากหลายปัจจัย อาทิ เลือกงาน หรือย้ายไปทำที่ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นต้น ทำให้คุณภาพงานไม่สม่ำเสมอและการพัฒนาไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพสินค้า
  - ขาดแคลนแรงงานกึ่งทักษะ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) ในธุรกิจที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยีในการผลิต
  - ขาดแคลนแรงงานฝีมือในบางสาขาวิชาชีพเฉพาะ เช่น วิศวกรรมเคมี วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและคณิตศาสตร์ อย่างไรก็ตามแรงงานระดับอุดมศึกษามีคุณภาพต่ำแต่มีการเรียกค่าตอบแทนสูง
  - แรงงานผู้จบการศึกษาใหม่ ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติการจริง ไม่มีวินัย ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางด้านภาษาคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร
  - กิจการขนาดเล็ก หรือกิจการในครอบครัว มักไม่มีการกำหนดโครงสร้างหรือการแบ่งงานที่ชัดเจนหรือเป็นระบบ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพมากนักและงานที่มีความสำคัญถูกละเลย

- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม ไม่มีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่หรือกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน ไม่พบเป้าหมายของแต่ละหน้าที่ รวมถึงระบบการประเมินงานยังไม่ชัดเจน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน สำรวจความต้องการและมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งประสานและบูรณาการร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรรองรับงานและอาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป
  - ควรมีบุคคลตัวอย่าง หรือสื่อ เพื่อให้ความรู้ แนะแนวงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมตัวหรือการประพฤติตน การรักสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
  - ควรมีกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับในการลงโทษแรงงาน พนักงานหรือข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง และควรให้มีการตรวจสอบเข้มงวด

6. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณเฉลิมชัย สุภานันท์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน ในระดับ ปวช. และ ปวส. ในหลายสาขาวิชา เช่น สาขาช่างยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง และเครื่องกล เป็นต้น พร้อมทั้งมีการจัดทำเรียนการสอนร่วมกับสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ อาทิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และบริษัท ไดซิน จำกัด เป็นต้น ทั้งนี้ วิทยาลัยฯ มีความร่วมมือระดับทวิภาคีกับสถานประกอบการอีกด้วย โดยระดับ ปวช. มีการจัดการเรียนการสอน 2 ปี และฝึกงาน 1 ปี สำหรับระดับ ปวส. มีการจัดการเรียนการสอน 1 ปี และฝึกงาน 1 ปี หรือฝึกงานอย่างน้อย 6 เดือน

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แรงงานที่ดำเนินการผลิตไม่ตรงสาขาผู้ประกอบการต้องการ ทำให้สถานประกอบการโดยส่วนใหญ่ดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงาน เนื่องจากแรงงานที่ได้จากสถาบันการศึกษาบางส่วน มีการดำเนินการผลิตแรงงานไม่ตรงกับสาขาที่ผู้ประกอบการต้องการ แม้จะมีการผลิตแรงงานได้บ้างบางส่วน แต่ไม่สามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการได้ทั้งหมด ทำให้สถานประกอบการโดยส่วนใหญ่ดำเนินการผลิตแรงงานเอง โดยการเปิดสถาบันการเรียนการสอน เช่น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เป็นต้น
  - อาชีวะที่แท้จริง มีแกนหลัก (Core) ที่ทุกคนรู้อยู่แล้ว และความพิเศษเฉพาะ (Specialize) ตามความต้องการ (Demand) ของสถานประกอบการโดยการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ นโยบายภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษา

- **การพัฒนาแรงงาน**

ความร่วมมือกับ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในการทำงานด้านโทรคมนาคม และบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในการทำงานด้านช่างเทคนิค

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ ทำให้ครูต้องให้นักเรียนที่สอบไม่ผ่านมาเรียนจนกว่าจะสอบผ่าน หรือให้ผ่าน แม้ไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ก็ตาม จึงไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของประเทศได้ ดังนั้น วิทยาลัยฯ จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอนดั้งเดิม นั่นคือ ช่วงเช้าเรียนที่สถานประกอบการ ช่วงบ่ายเรียนที่สถานศึกษา
  - ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าครูบรรจุใหม่ ซึ่งทำให้ครูที่ทำงานอยู่เดิมไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องด้วยขั้นตอนในการสอบบรรจุครู คือ กระบวนการสอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน หากมีครูที่ผ่านโรงเรียนญี่ปุ่น จะทำให้วิทยาลัยฯ มีครูที่ได้ทั้งภาษา และความมีวินัย ควบคู่กัน
  - ผู้เรียนที่เข้ารับการศึกษาจะเลือกหลักสูตรได้เพียงครั้งแรกเท่านั้น ไม่สามารถเลือกวิชาเรียนได้ด้วยตนเองทั้งหมด ซึ่งสิ่งที่จะเลือกได้อีกครั้งคืองานที่สนใจ และจะต้องดำเนินการหางานเองอีกด้วย เนื่องจากครูผู้สอนไม่มีเวลา ไม่มีเงิน และไม่มีงบประมาณ หากนำกระบวนการตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทางในการดำเนินการฝึกงานของผู้เรียนไว้ที่สถานประกอบการทั้งหมดก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้เกิดปัญหาเช่นเดียวกัน คือ ผู้ที่มาฝึกงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน และแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่ให้ความสนใจได้ไม่ตรงจุด หรือตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
  - ในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เอื้อต่อการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เนื่องจากผู้ที่จบจากวิทยาลัยฯ จะต้องเข้ารับการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนจึงจะสามารถประกอบอาชีพได้

- กฎหมายไม่เอื้อต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้เรียน เนื่องจากข้อบังคับทางกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก คือ 1) ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง 2) กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวัน ภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด 3) ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 – 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี และ 4) ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น
- ช่องว่างในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและสถานประกอบการภาคเอกชน ในการทำความเข้าใจความต้องการแรงงาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการให้การอบรมผู้ประกอบการที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ร้อยละ 200 เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงาน และผู้ประกอบการสามารถดำเนินการจัดจ้างได้ทันท่วงที เพื่อลดปัญหาการว่างงาน
  - ต้องมีการดำเนินการปลดล็อกในด้านของกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก โดยการฝึกงานเป็นการเรียนรู้การทำงานไม่ใช่การจ้างงานโดยใช้แรงงาน มีการจ่ายค่าจ้างเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ทั้งนี้ค่าเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวไม่สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ เนื่องด้วย พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้ทางวิทยาลัยฯ สามารถดำเนินการได้เองจากความร่วมมือในสถานประกอบการ
  - เปลี่ยนกฎหมายให้เป็นมาตรฐานในการนำผู้เรียนไปฝึกงาน/ทำงานในสถานประกอบการขณะที่กำลังศึกษาอยู่
  - ประเทศต้องมีการปรับโครงสร้างใหม่ทั้งหมด เพื่อให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และภาษาต่างประเทศ พร้อมทั้งสอนวิธีการหาเงินให้กับผู้เรียนด้วย มิใช่เพียงการให้ผู้เรียนกู้ยืมเงินเพียงอย่างเดียว

7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ คูณศรีสุข
ผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ
วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นแหล่งผลิตคนงานที่คนข้างใหญ่ โดยในปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมามีจำนวนนักศึกษาปริญญาตรีทั้งสิ้นประมาน 15,000 คน นักศึกษาปริญญาโทประมาน 800 คน และนักศึกษาระดับปริญญาเอกราว 600 คน มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินในระดับดีมาก-ดีเยี่ยมในหลากหลายสาขา

- **ความต้องการแรงงาน**

จากการทำทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการต่าง ๆ สหกิจศึกษาได้รับทราบถึงความต้องการแรงงาน โดยสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้มากที่สุด ตามด้วยความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ

- **การพัฒนาแรงงาน**

ทางมหาวิทยาลัยมีการปรับหลักสูตรขั้นต่ำทุก 5 ปี เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการแรงงานของตลาด มีโครงการ “Flip Classroom” เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนการเข้าเรียนแต่ละครั้ง รวมถึงมีการแนะแนวอาชีพ การอบรมพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการเปิดหลักสูตรใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยีเพื่อเตรียมแรงงานสำหรับในอนาคตซึ่งคนภายนอกสามารถเข้าร่วมเพื่อเพิ่มทักษะ (Upskill) หรือเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ได้ และที่สำคัญมีโครงการ “บัณฑิตพร้อมใช้” (Ready Graduates) จากโครงการสหกิจศึกษา โดยให้นักศึกษาไปทดลองปฏิบัติงานจริงตามสาขาที่เรียนมา ซึ่งกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ 16 สัปดาห์ พร้อมทั้งมีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งอาจารย์สามารถรับฟังความคิดเห็นจากสหกิจเพื่อนำไปปรับและเตรียมความพร้อมของนักศึกษาตามความต้องการในอนาคต รวมถึงมีการเชิญสถานประกอบการมาบรรยายให้ข้อมูลการปฏิบัติจริงและข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานในขณะนั้นและงานในอนาคต จากการที่แนวโน้มความต้องการแรงงานที่ต้องมีความรู้/ความคิดในเชิงธุรกิจ รวมถึงแนวโน้มที่นักศึกษาเริ่มก่อตั้งบริษัท Startup ทางมหาวิทยาลัยจึงได้มีโครงการร่วมกันกับเอกชนในการทำวิจัยและมอบทุนให้แก่นักศึกษาในการทดลองประกอบธุรกิจจริง

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - มหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยี อาทิ YouTube หรือการที่บริษัทเอกชนมีการจัดตั้งโรงเรียนของตัวเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากอุปนิสัยของนักศึกษายังไม่มีความอดทนมากนัก จึงทำให้มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาออนไลน์ (Online) หรือ e-learning
  - อาจารย์แต่ละท่านมีภาระหน้าที่ค่อนข้างมาก ทำให้อาจไม่สามารถมุ่งเน้นการสอนหรือการอบรมนักศึกษาแต่ละคนได้ทั่วถึงนัก
  - ทางมหาวิทยาลัยมีการร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่ EEC ในการเข้าใช้สถานที่และเครื่องมือต่าง ๆ ของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามเนื่องจากระยะทางที่ค่อนข้างไกลทำให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

- **ข้อเสนอแนะ**

จากการที่เริ่มมีนักศึกษาต่างชาติที่มีความสามารถมาศึกษาและสำเร็จการศึกษาที่ประเทศไทยมากขึ้น ควรให้ข้อเสนอในการให้หัวกะทิเหล่านั้นอยู่ทำงานต่อเพื่อให้มีการกระจายความรู้รวมถึงได้ใช้ประโยชน์และความสามารถของคนเหล่านั้นต่อไป

8. บริษัท ให้เส้นสานสุข จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสุวรรณตรา กฤตยาอรรณพ เจ้าของกิจการ
วันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 09:30 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท ให้เส้นสานสุข จำกัด ดำเนินกิจการเป็นโรงงานผลิตเส้นบะหมี่และแผ่นเกี๊ยว ซึ่งสืบทอดต่อมาปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 3 มีจำนวนคนงานทั้งสิ้น 20 คน เป็นพนักงานในโรงงานและเป็นคนไทยทั้งหมด โดยมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิงเนื่องจากความหนักเบาของงานต่างกัน ในกระบวนการผลิตบริษัทยังไม่มีแผนที่ชัดเจนต่อการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แต่ได้มีการนำเปลือกไข่ส่งไปผลิตเป็นปุ๋ยและอาหารสัตว์ต่อ

- **ความต้องการแรงงาน**

บริษัทมีการวางแผนในการเพิ่มเครื่องจักรในอนาคต จึงมีความต้องการพนักงานในการควบคุมและดูแลเครื่องจักรมากขึ้น

- **การพัฒนาแรงงาน**

ปัจจุบันการพัฒนาแรงงานมีเพียงในรูปแบบการสอนภายในโรงงานกันเอง โดยให้หัวหน้าหรือพนักงานผู้มาก่อนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้มาใหม่

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ทัศคติของแรงงาน มีความรักสบายมากขึ้น
  - เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนมากกว่า อย่างไรก็ตามเมื่อมีการจ้างงานและได้รับใบอนุญาตแล้วมักอยู่ไม่นาน

- **ข้อเสนอแนะ**

เพื่อให้แรงงานเมื่อได้รับการจ้างงานแล้วอยู่ต่อ ให้กำหนดเงื่อนไขสัญญาในการจ้างหรือในการเข้าเมือง

9. บริษัท มีโชคขนส่ง จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณเจนจิรา กงทอง กรรมการผู้จัดการ
วันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท มีโชคขนส่ง จำกัดเป็นบริษัทในเครือมีโชคกรุ๊ปซึ่งดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ได้แก่ ธุรกิจรถบรรทุกขนส่ง ผลิตและจำหน่ายรถพ่วงและอุปกรณ์ ธุรกิจค้าพืชไร่ โรงงานผลิตมัน บริการให้เช่าคลังสินค้า ธุรกิจปั๊ม NGV และธุรกิจสื่อโฆษณา โดยบจ. มีโชคขนส่ง มีจำนวนพนักงานราว 500 คน แบ่งเป็นพนักงานออฟฟิศ 100 คน ช่าง 150 คน และพนักงานขับรถ 250 คน ซึ่งเป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนมากและเป็นไทยทั้งหมด

- **ความต้องการแรงงาน**

ความต้องการแรงงานเป็นไปตามฤดูกาลซึ่งเงื่อนไขการเพิ่ม/ลดของการจ้างงานมาจากรายได้เกษตรกรเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแล้วต้องการพนักงานขับรถบรรทุกเพิ่มขึ้น แม้ปัจจุบันจะมีธุรกิจการขนส่งรายปลีกเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีผลต่อคนขับรถบรรทุกเนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยแรงงานในอนาคตคาดหวังว่าจำเป็นต้องมีทักษะขั้นพื้นฐาน อาทิ การทำบัญชี มีแนวคิดทางธุรกิจ ความสามารถในการคาดการณ์ มีการเรียนรู้/พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

- **การพัฒนาแรงงาน**

บริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงเป็นศูนย์สอบช่างเชื่อมร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังมีโครงการสหกิจศึกษาและทวิภาคีร่วมกับสถานศึกษาต่างๆ อาทิ วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม เป็นต้น ในการเป็นศูนย์ฝึกช่างเชื่อมและช่างยนต์ ในส่วนของเทคโนโลยี แม้ยังไม่มีผลต่ออุปสงค์ของแรงงานในระยะสั้นเนื่องจากเป็นธุรกิจประเภท B2B เทคโนโลยีจึงนำมาใช้เพียงเป็นการเสริมในกระบวนการทำงานเท่านั้น อย่างไรก็ตามเริ่มมีการสร้างการรับรู้ทางด้านเทคโนโลยีและนำมาใช้มากขึ้นเพื่อสร้างความเคยชินให้แก่พนักงาน อาทิ ระบบการติดตาม ระบบการจ่ายเงิน เป็นต้น แรงงานมีการปรับตัวเพื่อให้มีผลิตภาพมากขึ้น โดยกระจายความเสี่ยงและทักษะให้เกิดขึ้นในระหว่างสาขาการผลิตแต่อยู่บนห่วงโซ่อุปทานเดียวกัน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ขาดแคลนพนักงานขับรถ
  - ทัศนคติของคนต่อตำแหน่งงาน
  - โรงเรียนสอนขับรถบรรทุกไม่เพียงพอ

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ระบบรางในอนาคตจะช่วยพัฒนาศักยภาพของธุรกิจขนส่ง อย่างไรก็ตามต้องมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนในท้องถิ่น
  - ควรมีโรงเรียนเฉพาะทางมากขึ้น รวมถึงมีการเรียนการสอนในรูปแบบปฏิบัติจริงมากขึ้น เพื่อสามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริงเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน
  - แรงงานรุ่นใหม่หรือกลุ่ม Young Entrepreneurs มีความสามารถทางด้านออกแบบและผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ แต่ขาดการสร้างตลาด การ Scale up ธุรกิจ อาทิ ตำแหน่งของสินค้าหรือราคา ให้ความรู้การวางแผนธุรกิจ
  - นำเสนอการตั้งชื่อตำแหน่งงานใหม่ รวมถึงการสร้างทัศคติ/ค่านิยมใหม่ให้แก่แรงงาน

10. บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณชัยวัฒน์ โชคถาวร ผู้จัดการทั่วไป

วันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด หรือ SWI เริ่มต้นจากการผลิตมันเส้นและเปลี่ยนเป็นการผลิตแป้งมันสำปะหลังในเวลาต่อมา SWI มีการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งมั่นที่จะมีธุรกิจที่ยั่งยืนสำหรับห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด พยายามที่จะลดผลกระทบด้านลบต่อสภาพแวดล้อม

ปัจจุบันมีธุรกิจในเครือ 6 บริษัท ได้แก่

1. SWC - บริษัท สงวนวงษ์สตาร์ชโค้ตติ้ง จำกัด (ผลิตและจำหน่ายแป้งเดกซ์และหรือโมดิไฟด์สตาร์ช)
2. SWS - บริษัท สงวนวงษ์สตาร์ช จำกัด (ผลิตและจำหน่ายแป้งโมดิไฟด์สตารช์บริการและอื่นๆ)
3. SWF - บริษัท สงวนวงษ์ฟู้ด สตาร์ช จำกัด (ผลิตและจำหน่ายแป้งมันสำปะหลังสำหรับทำอาหาร)
4. T-Fibre Innovation Co.,Ltd. (ผลิตเส้นใยจากกากมันสำปะหลัง)
5. SWE - Sanguan Wongse Energy Co.,Ltd. (ผลิตกระแสไฟฟ้า)
6. Korat Bio Energy มีการนำของเสีย (น้ำเสีย และกากมัน) กลับไปใช้ใหม่ เช่น น้ำเสียนำไปหมักให้เกิดแก๊ส ใช้แทนน้ำมันเตา แก๊สที่เหลือนำไปปั่นไฟ ในโรงผลิตไฟฟ้าจากมันสำปะหลัง ส่วนกากมันนำไปทำอาหารสัตว์ เป็นต้น นับเป็นการผลิตแบบ Zero Waste หรือเป็น Green Economy

SWI มีสัดส่วนการส่งออกสูงถึงร้อยละ 90 ไปยังประเทศจีนร้อยละ 40 และอื่น ๆ เช่น ยุโรป ญี่ปุ่น รวมประมาณ 50 ประเทศ และขายในประเทศเพียงร้อยละ 10 ได้รับการรับรองระบบ ISO9001, ISO14001, OH&SAS/TIS18001, มรท.8001, GMP, HALAL, KOSHER ฯลฯ

- วัตถุดิบรับจากโคราชเองประมาณร้อยละ 50 และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม และบุรีรัมย์ ขึ้นอยู่กับฤดูกาลเก็บเกี่ยวของแต่ละพื้นที่

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ปัจจุบันมีแรงงานประมาณ 1,000 คน เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานอายุงานเฉลี่ย 8 ปีกว่า อายุงานลดลงเรื่อย ๆ ภาพรวมพนักงานอายุประมาณ 30 กว่า มีช่วงว่างงานแปรผันตามฤดูกาล
  - ปัจจุบันมีการนำ Automation เข้ามาใช้มากขึ้น ส่งผลให้ลดการใช้แรงงานคนไปได้ 200 คน
  - เนื่องจากมีการใช้เครื่องจักรมาแทนแรงงานที่เป็นแรงงานไร้ทักษะ (unskilled) มากขึ้น บริษัทจึงจัดการแรงงาน โดยจ้างงานเพียงร้อยละ 80 ของ manpower และช่วง high season จะมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่ม
  - อนาคตคาดว่าต้องการแรงงานที่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง (high skilled) มากขึ้น และใช้เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์มาแทนแรงงานที่เป็น unskilled
  - มีการทำวิจัยร่วมกับสวทช. เน้นนวัตกรรม
  - ไม่มีแผนในการขยายไปยังตลาดค้าปลีก และไม่เข้าตลาดหลักทรัพย์

- **การพัฒนาแรงงาน**

SWI ดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ SDGs มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นการสร้างงานที่มีคุณค่า พัฒนาบุคลากรจากภายใน มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น สร้างงานและรายได้ให้คนในพื้นที่ สร้างกลุ่มเกษตรกรในเครือข่ายของตนเอง เพื่อนำผลผลิตไปแปรรูป

อนาคตทิศทางการจ้างงาน เน้นพัฒนาแรงงานโดยการ Upskill จากบุคลากรภายในก่อน เน้น Engagement ในเรื่อง Human Development อยู่ใน Core Value ขององค์กร มี Talent Management และ Successful Plan

- **ปัญหาและอุปสรรค**

ราคามันสำปะหลังขึ้นกับราคากลาง ราคาแปรผันตามฤดูกาล ทำให้แรงงานบางช่วงว่างงาน หากจ้างแรงงานมากเกินไปจะทำให้ในช่วงที่แห้งแล้งผลผลิตทางการเกษตรน้อย จะส่งผลให้แรงงานไม่มีงานทำ

- **ข้อเสนอแนะ**

มีความเห็นว่าแรงงานที่เป็นคนท้องถิ่นเริ่ม shift กลับมาที่โคราชมากขึ้น อนาคตอุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้มากขึ้น ซึ่งความต้องการแรงงานที่เป็น High skilled ก็ย่อมเพิ่มสูงขึ้น แรงงานจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อไม่ให้ถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรหรือ Automation

11. บริษัท อู่เชิดชัยอุตสาหกรรม จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร. สุชาติ พันธุ์ไพศาล ผู้จัดการโรงงาน

วันศุกร์ที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เวลา 14:30 – 15:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท อู่เชิดชัยอุตสาหกรรม จำกัด (บริษัทฯ) ก่อตั้งมานานกว่า 50 ปี โดยเริ่มจากการผลิตรถบัสที่มีบอดี้รถเป็นไม้ เริ่มจาก Isuzu และ Hino หลังจากนั้นผ่านมา 20 ปี ได้รับเป็นตัวแทนจำหน่าย (Dealer) ขนาดใหญ่ของรถยุโรป ทั้ง Mercedes-Benz, Scandinavian และ Volvo พร้อมทั้งรับประกอบรถยนต์ทุกยี่ห้อ

ปัจจุบัน บริษัท อู่เชิดชัยอุตสาหกรรม จำกัด บริหารงานโดยบุตรชายของคุณสุจินดา เชิดชัย (เจ๊เกียว) บริษัทฯ เป็นตัวแทนจำหน่ายให้กับ Volvo แม้การผลิตชิ้นส่วนบางอย่างผลิตที่จีนแต่นำมาประกอบที่ไทย ซึ่ง Volvo มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับทีมงานทั้งหมด โดยทีมงานจะต้องผลิตรถยนต์ให้เป็นไปตามมาตรฐานยุโรปทุกกระบวนการ ทั้งการเชื่อม การประกอบ และระบบความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจุบันเครืออู่เชิดชัย มี บริษัท คือ 6

1) อู่เชิดชัยอุตสาหกรรม ประกอบตัวถังรถยนต์โดยสาร
2) เชิดชัยมอเตอร์เซลล์ จำหน่ายรถโดยสาร ตัวถังรถยนต์โดยสารอีซูซุ วอลโว่
3) กิจการราชสีมายานยนต์ บริการรถรับส่งผู้โดยสารระหว่างกรุงเทพฯ กับจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ โดยรับสัมปทานจากบริษัทขนส่งจำกัด
4) เชิดชัยก้ดแลนด์ ตัวแทนจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง
5) เชิดชัยคาร์ ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ฮอนด้าในนครราชสีมา
6) เชิดชัย แมคคินา ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์เมอร์ซิเดสเบนซ์ในนครราชสีมา

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการผลิตรถไฟฟ้ามานานกว่า 6 ปี โดยทำการผลิตแล้ว 2 คัน โดยผลิตให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และวังไกลกังวล ทั้งนี้มีการพัฒนารถไฟฟ้าร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ต้องการแรงงานคนไทย เนื่องจากทักษะแรงงานของต่างด้าวไม่เทียบเท่าแรงงานไทย โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานที่ไม่ต้องการฝีมือมากนัก เช่น ทำความสะอาด เป็นต้น
  - อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานใหม่ทั้งหมด จากเดิมที่เน้นใช้แรงงานคนเป็นหลักแทบจะในทุกขั้นตอนของการประกอบ ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวต้องใช้แรงงานจำนวนมากซึ่งสวนทางกับอัตราการผลิตรถ ที่สามารถผลิตออกมาได้น้อย
  - ปัจจุบัน บริษัทฯ มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยใช้หุ่นยนต์มากขึ้น อาทิ ในการเชื่อมแผงหรือหลังคา การใช้หุ่นยนต์ทำให้ลดจำนวนแรงงานลง จากเดิม 20 คน เหลือ 5-10 คน
  - ในด้านการบริการ (Service) บริษัทฯ ยังคงมีความต้องการแรงงานคนไทย

- **การพัฒนาแรงงาน**

บริษัทฯ ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต โดยนำหุ่นยนต์หรือแขนกลอัจฉริยะเข้ามาใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่โครงสร้างไปจนถึงชิ้นส่วนประกอบ ซึ่งถือเป็นรายแรกของประเทศไทยที่ได้นำเทคโนโลยีนี้เข้ามาใช้วงการอุตสาหกรรมรถบัส สามารถลดปริมาณแรงงานคนได้กว่าเท่าตัว และกำลังการผลิตก็เพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัวเช่นกัน ข้อดีของการใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์อัจฉริยะ คือ ชิ้นส่วนทุกชิ้นได้มาตรฐานที่สูงสุด อันเป็นไปตามมาตรฐานสากล ดังนั้น รถทุกคันที่ผลิตออกมา หากเป็นรุ่นและข้อมูลจำเพาะเดียวกัน ก็จะมีมาตรฐานเทียบเท่ากันหมดทุกคันคล้ายกับการผลิตรถยนต์

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ขาดการสนับสนุนการต่อยอดจากรัฐบาล โดยที่ปรึกษาของภาครัฐขาดความเข้าใจ ภาครัฐไม่ได้สนับสนุนผู้ประกอบการไทย ทั้งที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความรู้ที่ใช้ปฏิบัติได้จริง (Know-how) แต่กลับให้ต่างประเทศเข้ามาดำเนินการ
  - ในช่วงก่อนหน้า เศรษฐกิจไทยขับเคลื่อนด้วยภาคการท่องเที่ยวเป็นสำคัญ แต่ปัจจุบันการท่องเที่ยวหดตัวลง ส่งผลกระทบให้ปริมาณการผลิตลดลง จากเดิม 40 คันต่อปี เหลือเพียง 6 - 8 คันต่อปี ส่งผลต่อเนื่องด้านการจัดการกำลังแรงงาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการ อย่างเช่น Volvo ก็ไม่สามารถดำเนินกิจการร่วมกันได้ ก็ย้ายฐานไปต่างประเทศ เช่น เวียดนาม อินเดีย เป็นต้น ซึ่งการที่จะดึงผู้ประกอบการให้กลับมาอีกเป็นเรื่องที่ยากมาก จะกลับมาได้อีก อาจใช้เวลาอย่างน้อย 20 ปี
  - เนื่องจากแรงงานบางส่วนไม่มีงานทำ ส่งผลให้คนงานไปทำงานที่อื่น เมื่อมีงานจึงกลับมาทำให้มีปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ แต่อย่างไรก็ตามยังมีคนงานเดิมอยู่บางส่วน ปัญหาดังกล่าวจึงไม่ส่งผลกระทบมากนัก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - เนื่องจากเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว ภาครัฐควรพัฒนาให้ทันตามเทคโนโลยี
  - รัฐบาลสนับสนุนเรื่องแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาแรงงานโดยสนับสนุนเงินทุนให้สถาบันการศึกษาฝึกอบรม และสนับสนุนการมาฝึกอบรมที่บริษัท/สถานประกอบการ

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. โรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม บริษัท เกษตรลุ่มน้ำ จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร. กณพ เกตุชาติ กรรมการผู้จัดการ
วันจันทร์ที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท เกษตรลุ่มน้ำ จำกัด เดิมเป็นดำเนินธุรกิจก่อสร้าง และขยายธุรกิจในด้านการขนส่ง เมื่อปี พ.ศ. 2553 ดำเนินธุรกิจโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม บริษัท เกษตรลุ่มน้ำ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานแห่งแรกในจังหวัดนครศรีธรรมราช และขยายกิจการโดยการนำปาล์มมาผลิตเป็นโรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพ กำลังผลิตติดตั้ง 1 เมกะวัตต์ โดยน้ำเสียและกากตะกอนปาล์มนำเข้าสู่กระบวนการหมักเพื่อให้เกิดก๊าซ ก๊าซที่นำมาผลิตไฟฟ้าที่เหลือจากโรงงานไฟฟ้านำมาอัด (ไบโอมีเทนแบบอัด (CBG)) และนำ CBG ไปใช้กับยานยนต์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ จะเห็นได้ว่า กระบวนการในการดำเนินงานของบริษัทเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทฯ มีความร่วมมือด้านเทคโนโลยีของเอกชนไทย-ญี่ปุ่น โดยได้ร่วมมือกับบริษัท โอซาก้าแก๊ส จำกัด เป็นบริษัทขนาดใหญ่อันดับ 2 ของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นบริษัทฯ ที่มีความร่วมมือทางด้านเทคโนโลยีแห่งแรกของประเทศไทย สำหรับเครื่องจักรที่นำมาใช้ในโรงงานส่วนใหญ่ผลิตที่ประเทศไทย มีเพียงเครื่องอัดก๊าซเท่านั้นที่มีการนำเข้าจากต่างประเทศ

แรงงานในโรงงานมีประมาณ 50 ราย ประกอบด้วย แรงงานมีฝีมือ (วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า ช่างเทคนิค พนักงานประจำสำนักงาน พนักงานประจำสาขา และพนักงานทั่วไป) จำนวนกว่า 40 ราย สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (แรงงานรายวัน แรงงานต่างด้าว) จำนวนกว่า 10 ราย

- **การพัฒนาแรงงาน**

บริษัทฯ มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา โดยรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับ ปวส. และช่างเทคนิค รวมทั้งนักศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจด้านการวิจัย พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการศึกษาดูงานด้วย

การรับรู้ของภาคครัวเรือนต่อการทำงานหรืออาชีพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) งานราชการ 2) งานที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ โดยการเป็นผู้ประกอบการ ค้าขายออนไลน์ และกิจการที่สานต่อธุรกิจครอบครัว และ 3) งานด้านสถาปนิก วิศวกร ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก นอกจากนี้ การรับรู้เกี่ยวกับงานในอนาคตจะต้องเป็นงานที่มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี และต้องมีทักษะด้านภาษา เป็นพื้นฐาน สำหรับทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น ผู้เรียนสามารถรับรู้ได้จากสถาบันการศึกษาที่เรียนได้ ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล เป็นต้นไป

อุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถเติบโตได้ดีด้วยประวัติศาสตร์อันยาวนาน แต่คนรุ่นใหม่ที่กลับมาประกอบธุรกิจในพื้นที่ของตน มองเห็นโอกาสในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น เช่น โฮมสเตย์ โฮลเทล และโรงแรม เป็นต้น เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่มีธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สำหรับการท่องเที่ยวที่สามารถเป็นสถานพักฟื้นผู้ป่วยระยะยาวนั้น ยังไม่มีความสะดวกต่อผู้ที่มาใช้บริการมากนัก เนื่องจากการคมนาคมยังที่ไม่เอื้อต่อการมาอยู่อาศัยของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการมากนัก นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการเปิดสาขารองรับการเติบโตในภาคบริการ ทั้งสาขาการท่องเที่ยว โรงแรม และการท่องเที่ยวในเรือสำราญ

- **ปัญหาและอุปสรรค**

โรงงานอุตสาหกรรมเติบโตน้อย เนื่องจากผังเมืองที่เป็นพื้นที่สีเขียว และประชาชนคัดค้านในการก่อสร้างโรงงานมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ซึ่งธุรกิจที่ดำเนินการส่วนใหญ่จึงเป็นธุรกิจ SME

- **ข้อเสนอแนะ**

ภาครัฐควรให้ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี การวางแผนทางการเงินของเกษตรกร และการต่อยอดผลผลิตทางด้านการเกษตร ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าในสินค้าเกษตรได้มากขึ้น และลงทุนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โครงข่ายด้านการสื่อสาร และระบบคมนาคมขนส่งทั้งทางอากาศ และทางบก

2. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผอ. ประชา ฤทธิผล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
วันจันทร์ที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

สมัยก่อนจำนวนนักเรียนที่สมัครประมาน 1,300 – 1,500 คน รับ 1,100 คน อย่างไรก็ตามแนวโน้มนักเรียนลดลง โดยปัจจุบันมีนักเรียนราว 900 คน โดยกระจุกตัวอยู่ในสาขาช่างยนต์ ก่อสร้าง โยธา และไฟฟ้าเป็นส่วนมาก

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แนวโน้มตลาดแรงงานมีความต้องการช่างก่อสร้าง ช่างโยธา ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า
  - จากการวิเทศน์ สถานประกอบการต้องการพนักงานที่มีวินัย โดยสถานประกอบการสามารถฝึกทักษะอื่น ๆ (hard skills) เองได้
  - ทักษะแรงงานในอนาคต ได้แก่ ความสามารถในการประกอบธุรกิจ และนวัตกรรม ซึ่งทางวิทยาลัยมีหลักสูตรการเตรียมตัวเป็นผู้ประกอบการและมีการเชิญวิสาหกิจชุมชนมาให้ความรู้ รวมถึงมีวิชาโครงการที่ต้องประมวลความรู้ทั้งหมดมาจัดแสดงผลงานที่ในที่สุดได้จดสิทธิบัตรจำนวนไม่น้อย โดยวิทยาลัยมีการเชิญบริษัทต่างๆมาดูผลงาน

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ปัจจุบันอาชีวะนอกเหนือจากสอนการในระดับ ปวช. และปวส.แล้ว ยังมีการสอนในระดับปริญญาตรีแบบนอกเวลาด้วย เพื่อ Up/Re-skill ให้แก่ผู้ที่มีงานทำแล้ว
  - ให้นักศึกษาระดับ ปวช. ไปฝึกงานอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา เพื่อให้ได้รับประสบการณ์จริง ในขณะที่นักศึกษาปวส.ทุกคนต้องไปฝึกงานแบบทวิภาคีโดยเป็นการเรียนที่วิทยาลัยร้อยละ 50 และเรียนที่สถานประกอบการอีกร้อยละ 50 โดยมากสถานประกอบการต้องการให้นักศึกษาไปฝึกในภาคเรียนที่ 3-4 เพื่อเมื่อจบการฝึกงานแล้วจะสามารถอยู่ทำงานต่อที่บริษัทได้เลย ก่อนที่จะมีการส่งนักศึกษาไปฝึกงานมีการเตรียมความพร้อมให้ 1-2 ภาคการศึกษา เพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพและในระหว่างที่ฝึกจะมีครูคอยติดตามทั้งทาง Online และ Offline

- ปรับหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมกับงานในอนาคต โดยในปี2563นี้กำลังพิจารณาเพื่อเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวะศึกษา (Excellence Center) เพื่อผลิตนักเรียนด้านเทคนิคยานยนต์สมัยใหม่ ยานยนต์ไฟฟ้า
- มีการร่วมทำ MOU กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้นักศึกษามีทักษะที่หลากหลาย
- ในชั่วโมงกิจกรรมของแต่ละแผนกมีการเชิญรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จมาให้ความรู้วิธีการดำเนินชีวิต วิธีการเรียน เป็นต้น
- มีการจัดตั้งศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ เปิดรับงานนอกและให้บริการโดยนักศึกษาเพื่อได้ใช้ความรู้และได้มีประสบการณ์ทำงานจริง อย่างไรก็ตามไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากนักศึกษาแต่ละคนมีภาระทั้งด้านการเรียนและทำงานอื่น
- มีการสร้างการรับรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมบ้างในบางหลักสูตร

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เป็นค่านิยมของเด็กผู้ชายที่เมื่อเข้ามาแล้วจะเลือกเรียนช่างยนต์ และนักเรียนหญิงจะต้องเรียนบัญชี
  - แม้ได้รับงบประมานในการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวะศึกษา อย่างไรก็ตามทางอาชีวะยังไม่มีความพร้อม ทั้งทางด้านครูอาจารย์และเครื่องมือ ต้องขอความร่วมมือจากภาคเอกชน
  - ยังไม่มีระบบการติดตามศิษย์เก่าเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการเพื่อ Up/Re-skill ให้
  - มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่ทำงานไม่ตรงกับสาย อาทิ จบแล้วเปิดร้านกาแฟ เป็นต้น
  - การประชุมผู้ปกครองในปัจจุบันยังเป็นเพียงการแจ้งให้ทราบถึงความประพฤติและผลการเรียน รวมถึงแจ้งการมีงานรองรับหลังจบการศึกษา อย่างไรก็ตามงานที่ได้อาจไม่ตรงสาย นอกจากนี้ยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้การรับรู้ทางด้านอาชีพในอนาคต

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีกระบวนการสร้างทัศนคติของครูผู้สอน เนื่องจากครูค่อนข้างมีอายุ มีการเปลี่ยนทัศนคติยากรวมถึงยังใช้รูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ ควรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโดยให้ครูเป็นผู้ดำเนินการ (facilitator/coach) มากกว่าเพียงการป้อนข้อมูลความรู้ให้อย่างเดียว

3. โรงพยาบาลนครพัฒน์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นพ. พรชัย ลีลานิพนธ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพัฒน์
วันจันทร์ที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

โรงพยาบาลมีความเชี่ยวชาญในด้านอายุรกรรม และโรคหัวใจ มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เทียบเท่าโรงพยาบาลศูนย์ แนวโน้มของคนไข้ชาวต่างชาติมีจำนวนมากขึ้น

ทางโรงพยาบาลมีการทำการประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ ผ่าน Facebook Fan page และทำการตลาด โดยการออกหน่วยปฐมพยาบาลเคลื่อนที่ เข้าร่วมมูลนิธิ กิจกรรมวิ่งมาราธอน งานกีฬาประจำปี การตรวจสุขภาพของสถานประกอบการต่าง ๆ

- **ความต้องการแรงงาน**

การจัดหาแรงงาน มีการเปิดรับสมัครโดยประกาศทางเพจของโรงพยาบาล ตำแหน่งที่ต้องการ ได้แก่ พนักงานบริบาลและพยาบาลวิชาชีพ ส่วนฝ่ายบริหารมี turnover ต่ำ คุณภาพและคุณสมบัติของแรงงานแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล สำหรับพนักงานบริบาลหาไม่ยากแต่อาจทำงานไม่นาน นอกจากนี้ ยังมีการทำสัญญา MOU วิชาชีกับทางวิทยาลัยคริสเตียนในกรุงเทพฯ กรณีที่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพ ก็จะมีคำขอกำลังแรงงานไป

- **การพัฒนาแรงงาน**

ทักษะสำคัญที่แรงงานควรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ได้แก่ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป แรงงานที่ต้องการก็ควรมีคุณสมบัติขั้นพื้นฐานทางด้าน IT ทางโรงพยาบาลมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากร หากในอนาคตเป็นเมืองท่องเที่ยว โดยมีการอบรมเรื่องภาษา มีการติดต่อกับทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งพนักงานไปอบรมทุกปี ทางโรงพยาบาลเป็นศูนย์ฝึกพนักงานบริบาลให้สถานศึกษา 5 แห่ง มีการจัดทำ Career Path ส่งพนักงานอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีศูนย์ร้องเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล มีการทำหนังสือเวียนแจ้งข่าวสารต่าง ๆ มี line group ของทางโรงพยาบาล เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร เรื่องข้อกำหนดในการปฏิบัติต่อคนไข้ นอกจากนี้ ทักษะพื้นฐานที่แรงงานควรมีทั้ง soft และ hard skills ได้แก่ การมี Service mind เนื่องจากงานโรงพยาบาลจะเน้นการให้บริการ ความมีระเบียบวินัย ทั้งนี้ โรงพยาบาลจะมีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนเริ่มงานจริง และมีการสอนงานภายในองค์กร

แนวโน้มธุรกิจ Healthcare ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลเอกชน บริษัทยา ร้านขายยา และธุรกิจเกี่ยวกับ Biotech มีแนวโน้มเติบโตสูง รวมถึงกำลังให้ความสนใจกับธุรกิจ Elderly nursing home เป็นศูนย์สำหรับดูแลผู้สูงอายุ แต่ยังต้องการการสนับสนุนจากหลาย ๆ ฝ่ายในเรื่องการสรรหา เครือข่ายผู้สูงอายุ โดยมีแผนจะทำอาหารเฉพาะโรค โดยร่วมกับ Foodpanda หรือ Grab ในการขนส่ง สำหรับมุมมองเกี่ยวกับ startup เครื่องมือแพทย์นั้น มองว่าควรส่งเสริม core business ควรสร้างบุคลากรให้เป็น high skill human power

ภาคการศึกษา สถาบันการศึกษาในพื้นที่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์สามารถตอบสนองโรงพยาบาลได้ดี ผู้บริหารรุ่นใหม่มีวิสัยทัศน์ดี เป็นแหล่งผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ส่วนในภาคเอกชน ทางหอการค้า และสภาอุตสาหกรรมมีทีมงานที่เข้มแข็ง ทำให้ภาคเอกชนแข็งแกร่งกว่าสมัยก่อน สำหรับองค์กรภาครัฐยังไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ปัญหาคือระบบของภาครัฐ เช่น ทัศนคติในการทำงาน ระบบองค์กรของรัฐ กฎระเบียบต่าง ๆ การคอรัปชั่น

มุมมองด้านบทบาทของเทคโนโลยีที่เข้ามา มองว่าของดีประจำจังหวัดคือผลไม้ หากผลักดันให้มีการส่งออก มี platform เกี่ยวกับ logistics ที่ชัดเจนก็จะช่วยส่งเสริมให้จังหวัดพัฒนามากขึ้น ควรผลักดันทางด้านการเกษตร เนื่องจากยังไม่มี know how ใหม่ให้เกษตรกร ภาครัฐสามารถช่วยเหลือในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายได้ โดยมองว่าอ.ทุ่งสงในอนาคตจะเป็นจุดยุทธศาสตร์ เนื่องจาก จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นแหล่งอารยธรรม หากจะพัฒนาได้ในระยะยาว ต้องขึ้นอยู่กับตัวธุรกิจ นักธุรกิจเองว่าจะสามารถสร้าง story ได้หรือไม่ รวมถึงนโยบายเชิงกลยุทธ์ของจังหวัดและการสนับสนุนของภาครัฐด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**

สำหรับปัญหาด้านแรงงาน เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นภาคเกษตรกรรม ไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นพื้นที่อุตสาหกรรม จึงไม่มีงานรองรับแรงงานที่จบการศึกษา ไม่ดึงดูดแรงงานเข้ามาในพื้นที่ สำหรับโรงพยาบาลนครพัฒน์ แบ่งแรงงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. วิชาชีพ เช่น พยาบาล เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ กลุ่มนี้หาค่อนข้างยากในต่างจังหวัด แต่นครศรีธรรมราชมีค่อนข้างเยอะ สามารถหาคนที่มีศักยภาพได้
2. ทีมบริหาร เช่น HR, Finance, Marketing หาคนที่มีศักยภาพค่อนข้างยาก
3. ฝ่ายปฏิบัติงาน (Operation) ไม่มีปัญหาในการจัดหาแรงงานในกลุ่มนี้

ด้านงานสีเขียว กฎหมายสิ่งแวดล้อมมีการควบคุมธุรกิจโรงพยาบาลหลายระดับ ค่อนข้างดี อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มาตรฐาน EIA มีการตรวจสอบคุณภาพทุกระดับ ทางโรงพยาบาลมีการรณรงค์ลดใช้ถุงพลาสติก ใช้ถุงผ้าแทน และคิดว่าทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน

- **ข้อเสนอแนะ**

ควรเน้นพัฒนาเรื่องการศึกษาลำดับแรก จากนั้นจึงเน้นจุดแข็งของพื้นที่ ส่งเสริมธุรกิจท่องเที่ยว เนื่องจากจังหวัดมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ภาคเกษตรดี แต่มีจุดอ่อนของลักษณะภูมิประเทศคือจังหวัดมีลักษณะยาว ทำ logistics ค่อนข้างเสียเปรียบ มีภัยธรรมชาติคือน้ำท่วม

4. สำนักงานเกษตรจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางพรพฤตยพรรณจ์ ศิริโชติ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรชำนาญการ
วันจันทร์ที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 15:00 – 16:00 น.

- **ภาพรวม**

จำนวนเกษตรกรคิดเป็นราวร้อยละ 90 ของประชากรจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือราวหนึ่งล้านครัวเรือน โดยยางพารามีพื้นที่ราวหนึ่งล้านไร่ ตามด้วยปาล์มราว 5 แสนไร่ ข้าว 2 แสนไร่ และผักและสมุนไพรอื่นๆ ในช่วงระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมาเกษตรกรเริ่มมีการแปรรูปสินค้าเกษตร อาทิ กล้วยตาก มังคุดกวน น้ำส้มจาก เป็นต้น อย่างไรก็ดีมีการใช้เทคโนโลยสมัยใหม่ค่อนข้างน้อย เกษตรกรมีความภาคภูมิใจในอาชีพ อย่างไรก็ตามเกษตรกรรุ่นใหม่ไม่ค่อยมีทัศนคติในเชิงบวกยกเว้นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จเท่านั้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - บุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีความสามรถในการคิดค้นระบบได้ อาทิ วิศวกร เป็นต้น
  - ขาดแคลนแรงงานจำนวนมากในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยว ซึ่งในปัจจุบันใช้บริการแรงงานต่างด้าว ซึ่งเข้ามาโดยลังแบบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - จัดตั้งโครงการเกษตรกรรุ่นใหม่ (Young Smart Famer: YSF) ปัจจุบันมี 7 รุ่น อย่างไรก็ตามยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย ราว 500 คน หรือร้อยละ 5 โดยเปลี่ยนจากเกษตรดั้งเดิมเป็นเกษตรท่องเที่ยว เพิ่มมูลค่าจากการทำพืชผักสวนครัว ระบบน้ำ เป็นต้น
  - มีผู้ประกอบการผู้ปลูกกาแฟและโกโก้ ให้ความรู้ถ่ายทอดวิธีการปลูกให้แก่เกษตรกรรายอื่น อย่างไรก็ตามไม่มีการสอน know-how และการแปรรูป
  - โครงการ “ทายาทเกษตรกร” โดยให้คนมีใจรักการเกษตรเข้าสมัครเพื่อรับการสนับสนุนบางส่วน ทางการเงิน พื้นที่และแผนการดำเนินงาน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ไม่สามารถควบคุมอุปสงค์และอุปานปริมาณสินค้าเกษตรได้เลย ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน
  - การส่งเสริมทางด้านเกษตรมีเพียงในส่วนของการผลิตเท่านั้น ไม่มีงบประมาณในการสนับสนุนทางด้านการแปรรูปและด้านการตลาด ซึ่งได้รับงบประมาณเพียง 15 ล้านบาท สำหรับเกษตรหนึ่งล้านครัวเรือน ส่งผลให้เป็นการรับจ้างผลิตเท่านั้น ไม่ได้มีการทำการตลาดเอง ต้องพึ่งพาพ่อค้าคนกลาง
  - ทัศนคติคนภาคใต้ค่อนข้างมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่หรือคำแนะนำหรือฟังเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นก็กลับไปดำเนินตามวิธีเดิม
  - เกษตรอินทรีย์ทำได้ยาก ไม่มีการเตรียมมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร (มกอช.) ให้ ส่งผลให้สามารถส่งออกสินค้าได้จำกัดหรือส่งออกไม่ได้ในบางครั้ง
  - เกษตรกรส่วนมากต้องพึ่งพาสารเคมี เนื่องจากไม่มีมูลสัตว์ให้ใช้ ซึ่งปศุสัตว์ ได้แก่ ไก่และแพะ คิดเป็นเพียงร้อยละ 1 ของครัวเรือน
  - แรงงานวัยรุ่นและไร้ทักษะฝีมือมีปัญหาเรื่องยาเสพติด ขาดแคลนแรงงานมากขึ้น
  - ธนาคารเพื่อการเกษตรเอื้อเกษตรกรคิดดอกเบี้ยเงินกู้เพียงร้อยละ 1 อย่างไรก็ตามการอนุมัติค่อนข้างยาก และเกษตรกรต้องทำแผนธุรกิจมานำเสนอ
  - คนที่เลือกมาทำสวนอยากคือกลุ่มคนที่ไม่มีทางเลือกอื่นแล้ว ไม่ต้องการ Up/Re-skill
  - เกษตรกรต้องพอมีทุนและมีงานประจำอยู่แล้วหากจะเริ่มทำการเกษตร

- **ข้อเสนอแนะ**
  - เกษตรกรต้องมีการปรับทัศนคติ ให้พึ่งพารัฐบาลน้อยลง ให้รัฐบาลสนับสนุนเพียงบางเรื่องเท่านั้น

5. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ รศ.ดร. จรัญ บุญกาญจน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
วันอังคาร ที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 9:30 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดการเรียนการสอนในรูปแบบสำนักวิชา โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือกลุ่มวิชาชีพ (แพทย์ศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ เภสัชศาสตร์ สหเวชศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ สัตวแพทย์ ทันตแพทย์)
2. กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี (วิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร สารสนเทศศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
3. กลุ่มสังคมศาสตร์ (การจัดการ ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์)
4. กลุ่มอื่น ๆ (สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ)

สำหรับหลักสูตรเปิดใหม่ วิทยาลัยสัตวแพทยศาสตร์อัครราชกุมารี วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์นานาชาติ และวิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยเน้นคุณภาพของบัณฑิตตั้งแต่เปิดรับสมัครไม่เน้นปริมาณ เช่น TCAS: 3.35 เกรดเฉลี่ยวิทยาศาสตร์สายสุขภาพอยู่ที่ 3.7–3.8 สาขาเภสัชศาสตร์มีการแข่งขันมากที่สุด ผู้เข้าสมัคร 700 คน รับจำนวน 30 คน เป็นมหาวิทยาลัยที่รองรับนักเรียนจากภาคใต้มากที่สุด เนื่องจากนครศรีธรรมราชมีอุตสาหกรรมน้อย สาขาหลักสูตรที่เปิดสอนจึงไม่ได้ตอบโจทย์เฉพาะอุตสาหกรรมในพื้นที่เท่านั้น

มหาวิทยาลัยตั้งเป้าเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นแนวหน้า (Frontier Research) มีช่องทางการสื่อสาร คือ 1) นักเรียนในประเทศ มหาวิทยาลัยมีการจัดทำ Roadshow ทั่วประเทศ บอกชัดเจนว่าบางสาขาเรียนจบแล้วอาจไม่มีงานให้ทำ 2) ผู้ปกครองมีการใช้สื่อออนไลน์ อาทิ การปฐมนิเทศ Line–group Facebook 3) การทำ Camp เชิญครูแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศเข้ามาแนะนำหลักสูตร

การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต้องจัดการทุกอย่าง และมีการทำงานร่วมกับเอกชน อาทิ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านการเกษตรที่ค่อนข้างมีชื่อเสียง ผลการวิจัยการกำจัดแมลงอุตสาหกรรมไม้ยางพาราเพื่อพัฒนาระบบควบคุมเตาอบไม้ยางพารา เป็นต้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ➢ ปัจจุบันต้องการแรงงานที่มีทักษะการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ก่อนการปฏิรูปการศึกษารับนักเรียนเข้าเรียนมาก แต่พบว่ามีการลาออก 20% ต่อมาเมื่อมีการคัดนักเรียนเข้มข้นขึ้น มีนักศึกษาลาออกน้อยกว่า 5% และตั้งเป้าหมายที่ 0%
  - มหาวิทยาลัยบังคับให้มีการสอน 3 เรื่อง คือ ภาษาอังกฤษ ศาสตร์วิชาเฉพาะ และ IT เป็น General Education ที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียน
  - ปัจจุบันมีการบ่มเพาะผู้ประกอบการผ่านอุทยานวิทยาศาตร์ อบรม 1 ปี เพื่อสร้างโมเดลธุรกิจเบื้องต้น
  - มหาวิทยาลัยเน้นการสอนแบบคลาสเล็กเป็น Active Learning และมีหลักสูตรใหม่ ๆ อาทิ เชฟมืออาชีพ มีการจัดสอนเป็น Module แล้วได้รับ Certificate ถ้าเรียนครบทุก Module รับปริญญาบัตรได้ ตัวอย่างโครงการสมุยโมเดล เป็นการทำงานร่วมกับการเรียนรู้ (Work Integrate Learning) คือการฝึกงานร่วมกับการเรียน มหาวิทยาลัยจับคู่ระหว่างนักศึกษาและโรงแรม/ผู้ประกอบการเพื่อฝึกงาน ปัจจุบันมีชื่อเสียงมาก มีเครือข่ายกิจการ 5,000 แห่ง ส่งนักศึกษาฝึกงานประมาณ 2,000 คน/ปี ปรับการฝึกงานจาก 4 เดือนเป็น 8 เดือน เพื่อให้ชำนาญมากขึ้น รวมทั้งโมเดลคานส์ เพื่อให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น
  - ครูผู้สอน ใช้สอนตามกรอบ UKSET 2 แนวทาง คือ 1) การปรับแนวคิด เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติการคิดและการสอน 2) การใช้นโยบายขับเคลื่อน คือ การกำหนดนโยบาย–กลยุทธ์–ประเมินครู โดยมีอาจารย์จากอังกฤษมาอบรม ครูผู้สอนมีทั้งหมด 500 คน ปัจจุบันผ่านแล้ว 60 คน ปีหน้าตั้งเป้าหมาย 200 คน ที่ต้องผ่าน PreUK จึงจะสอนได้ ถ้าไม่ผ่านการประเมิน 2 ปี จะถูกขอให้ออก
  - ปัจจุบันมีโครงการมหาลัยสีเขียว เพื่อลดการใช้ไฟฟ้าของนักศึกษา มีหลักสูตรสิ่งแวดล้อม การลดใช้พลาสติก Green U save energy รวมทั้งการสร้างความผูกพันต่อสังคม (Social Engagement) เช่น โครงการลุ่มน้ำปากพะนัง ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ หรือการเอาองค์ความรู้ไปต่อยอด และแก้ปัญหาให้กับชุมชน การวิจัยเรื่องส้มโอทับทิมสยาม เพื่อควบคุมคุณภาพปริมาณน้ำในดินและแร่ธาตุของส้มโอ เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ระบบติวทำให้นักศึกษาคิดไม่เป็น ถ้าต้องการพัฒนาระบบการศึกษาต้องเปลี่ยนการสอนใหม่
  - คนเก่งไปสายวิทยาศาสตร์–สุขภาพจำนวนมาก
  - เอกชนยึดติดกับชื่อคณะของนักศึกษาเมื่อเปิดรับเข้าทำงาน หลักสูตรใหม่ ๆ ต้องปิดตัว เช่น นวัตกรรมเกษตร ต้องเปลี่ยนชื่อเป็น พืชศาสตร์

- **ข้อเสนอแนะ**
  - เวทีเพื่อพัฒนาคนให้เก่ง กล้าคิด กล้าทำ มีน้อยและยังเป็นสเกลน้อย
  - การสร้างค่านิยมในวุฒิการศึกษาต้องลดลง เน้นที่ผลงานมากขึ้นเพราะผลงานจะบ่งบอกว่าผู้คิดผลงานมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด คนจบปริญญาตรีบางสาขาอาจเข้าเรียนแพทย์ศาสตร์ได้ เป็นต้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปกครองที่ต้องลดค่านิยมเรื่องวุฒิการศึกษาลง

6. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายวัชรินทร์ ไชยานุพงศ์ อุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช
วันอังคาร ที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

ภารกิจหลักคือ หนึ่ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถ โดยมีการก่อตั้งกองทุนและกำหนดมาตรฐาน สอง เพื่อพิจารณา อนุมัติ อนุญาต ให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ อาทิ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมุ่งเน้นความยั่งยืนและอุตสาหกรรมสีเขียว อุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ ซึ่งมีโรงงานหลายแห่งที่ประกอบธุรกิจแบบ Zero Waste และมีโครงการหมู่บ้านอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry Village : CIV) มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ อาทิ Google Map โดรนในการตรวจและกำกับพื้นที่

โครงสร้างการลงทุนโดยรวมของจังหวัดเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องมาจากภาคเกษตร อาทิ การแปรรูปไม้ยาง ประมง เป็นต้น ตามด้วยการพัมนาเมือง เช่น โรงโม่ แหล่งหิน เป็นต้น และกิจการการขุดตักดิน หินและทราย ซึ่งอุตสาหกรรมที่ผลิตได้เป็นเพียงสินค้าขั้นต้นและขั้นกลางที่มีมูลค่าเพิ่มน้อยเท่านั้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ทักษะพื้นฐานที่แรงงานควรมี ได้แก่ การมีระเบียบวินัย การมีใจบริการ การเจรจาต่อรอง การสื่อสาร การนำเสนอ การรู้ทางเทคโนโลยี
  - ต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ อาทิ ช่าง และในจังหวัดพื้นที่ใกล้เคียงมีความต้องการช่างต่อเรือ และช่างซ่อมเรือ
  - บริษัทก่อตั้งใหม่ค่อนข้างมีจำนวนมาก อย่างไรก็ตามไม่เกิดการจ้างงาน เนื่องจากโดยมากเป็นกิจการขุดดินซึ่งใช้เครื่องจักรมากกว่าแรงงาน

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีโครงการจัดอบรมพัฒนาผู้ประกอบการและทายาท
  - ภาคอุตสาหกรรมมีการปรึกษาและร่วมมือกับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในการนำงานวิจัยมาใช้จริงให้เกิดประโยชน์ เช่น การควบคุมการอบไม้ยาง เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ได้รับผลกระทบจากกฎหมายผังเมืองฉบับใหม่ ทำให้ไม่สามารถลงทุนได้ในบางพื้นที่ รวมถึงมีการคัดค้านการสร้างโรงงานของชาวบ้าน
  - แรงงานไทยโดยมากที่ว่างงานเนื่องจากเลือกงาน
  - ทัศนคติของคนพื้นที่ ซึ่งต่อต้านโรงไฟฟ้าขยะ อย่างไรก็ตามใช้ชีวิตประจำวันอยู่ท่ามกลางกองขณะในเมือง
  - ผู้ประกอบการมักปล่อยน้ำเสียทิ้ง และการบำบัดไม่ได้มาตรฐาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีกิจการที่ก่อตั้งเพื่อประโยชน์สาธารณะ
  - ควรก่อตั้งนิคมเพื่อให้มีกฎของนิคมในการช่วยควบคุมโรงงาน และควรมี Rubber Complex
  - ควรทำการสำรวจความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดหลักสูตรในการอบรมแรงงานให้ได้ตามความต้องการของนายจ้าง

7. หอการค้าจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายกรกฎ เตติรานนท์ ประธานหอการค้าจังหวัดนครศรีธรรมราช
วันอังคาร ที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:30 น.

- **ภาพรวม**

สำหรับจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสที่ดีคือมีทรัพยากรมาก แต่ขาดศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ภาคใต้ไม่มี gateway connectivity อีกทั้ง infrastructure ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรส่งผลให้การพัฒนาคนจึงยังไม่ได้เริ่มทำจริงจัง

การเชื่อมโยงของข้อมูลของพื้นที่กับส่วนกลางไม่เชื่อมโยงกัน ไม่มีงบประมาณ บางโครงการที่ขับเคลื่อนในพื้นที่มีขอบเขตที่แคบเกินไป

- **การพัฒนาแรงงาน**

ทางหอการค้าจังหวัดเห็นความสำคัญของระเบียงเศรษฐกิจ เช่น EEC มาก และอยากให้เกิด SEC แต่เขตเศรษฐกิจพิเศษมีข้อจำกัดค่อนข้างมาก จังหวัดควรมีการพัฒนาสนามบินอย่างเร่งด่วน และสนามบินต้องเสร็จทันเพื่อรองรับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นรวมถึงนักท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หากการท่องเที่ยวเติบโต แนวโน้มการจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - จังหวัดไม่มีงานรองรับ แรงงานจึงไม่กลับมาทำงานในพื้นที่
  - คนไทยยังมีค่านิยมที่เอา degree มาเป็นตัววัดคุณภาพของแรงงาน การแก้ปัญหาควรแก้ทั้งระบบการศึกษา หากมีการลงทุนในจังหวัดมาก จะดึงดูดแรงงานให้มาทำงานในพื้นที่ภาคใต้ และวิธีการคิดของคนจึงจะเปลี่ยน ไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วขึ้น รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแล

- **ข้อเสนอแนะ**
  - สำหรับในพื้นที่ไม่จำเป็นต้องเน้นอุตสาหกรรมหนัก โลจิสติกส์ให้เน้นระบบขนส่งทางท่อขนส่งของเหลว เนื่องจากบางพื้นที่การขนส่งเข้าถึงยาก ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำใน scale ที่เหมาะสม
  - การพัฒนา ควรจัดทำผังเมืองให้ชัดเจน ควรส่งเสริมให้เชื่อมต่อกับกรุงเทพฯ

8. บริษัท เขามหาชัยพาราวู้ด จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณจรีรัตน์ วันเดช เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/ธุรการ
วันพุธ ที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 9:30 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท เขามหาชัยพาราวู้ด จำกัด เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้ยางพารา มีการแปรรูปไม้ยางพารา โดยผ่านกระบวนการเผา และเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากไม้ยางพารา บริษัทได้รับสิทธิพิเศษ BOI ส่วนมากเน้นการส่งออกไปยังประเทศมาเลเซีย และจีน (มากกว่า 50%) ปัจจุบันมีพนักงานรวมประมาณ 300 คน ทางบริษัทมีสวัสดิการ ที่พักและค่ารักษาพยาบาล และพนักงานทุกคนอยู่ในระบบประกันสังคม

การขนส่ง บริษัทมีรถขนส่งเอง มีการติดตามโดยใช้ GPS บทบาทของเทคโนโลยี มีการใช้เครื่องจักร automation มีการฝึกฝนแรงงานแต่ยังไม่ถนัด

บริษัทรับทำเฟอร์นิเจอร์ในประเทศให้กับโรงเรียน ร้านกาแฟ แต่มีแนวโน้มลดลง บริษัทรับความเสี่ยง

คู่แข่งลดลง รายย่อยปิดไปมาก บริษัทกำลังร่วมทุนกับจีน มีการขนส่งทางเรือ ที่ท่าเรือน้ำลึกสงขลา

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แนวโน้มงานที่ต้องการในอนาคต คือ งานเหมาเลื่อยไม้ ช่างไม้ เนื่องจากงานมี turnover สูงขึ้นกับอัตราค่าจ้าง สำหรับงานที่ต้องใช้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีต้องใช้แรงงานไทย ควบคุมเครื่องจักร ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาสูงก็ได้ แต่ใช้การฝึกฝนคนภายในขึ้นมา ส่วนตำแหน่งช่างจะรับวุฒิปริญญาตรี
  - บริษัทไม่มีนโยบายลดคนงาน อยากให้คนมีงานทำ ฝึกฝนคนภายใน ปัจจุบันมีเครื่องจักรออโต้ 5 เครื่อง ไม้เลื่อย 20 กว่าโต๊ะ มีสาขาย่อยหลายแห่ง เจ้าของเป็นประธานสภาอุตสาหกรรม

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ทักษะพื้นฐานที่ควรมีแต่ยังขาด คือด้านภาษา สำหรับฝ่ายขาย การเลือกคนมาทำงานส่วนนี้มีแต่การอบรมคนเก่าขึ้นมา แต่ไม่มีแผนรับคนเพิ่ม เพราะเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์เป็นระยะเวลานาน
  - การฝึกอบรม มีการฝึกฝนกันภายใน line การผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือ การทำงานมีสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงมีการป้องกันต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน ส่วนค่าแรงงานฝีมือจะขึ้นกับปริมาณที่ทำได้
  - กระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการผลิตมีเศษไม้เหลือจะมีการนำไปขายต่อ หรือนำเศษไม้ที่ไม่สมบูรณ์มาประกอบเป็นชิ้นงานใหม่ จึงไม่มีของเสียในระบบการผลิต เช่น ขี้เลื่อยขายไปทำฟาร์มเห็ด เศษไม้ ขายให้คนรับซื้อ ซื้อเหมาไป ราคาขึ้นกับราคาไม้ (กิโลกรัมละ 1.6 บาท) ปลีกไม้ นำไปทำเชื้อเพลิงสำหรับเผาไม้
  - ส่วนด้านเทคโนโลยี มีการใช้ระบบ Software ในการจัดการบัญชี มีการรับนักศึกษาฝึกงาน คุณภาพของแรงงานขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่บริษัทเน้นความขยันเป็นหลัก
  - ทักษะเน้นแรงงานฝีมือ บางครั้งแรงงานคนสามารถเลื่อยไม้ออกมาได้ปริมาณมากกว่าเครื่องจักร และบางครั้งช่างใช้เครื่องมือไม่เป็น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - คุณภาพของแรงงานไทย ค่อนข้างเลือกงาน แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ขยันอดทน แก้ปัญหาโดยการจ้างเหมา (Subcontract) มีการจัดหาคนงานผ่านกรมจัดหางาน
  - มีปัญหาด้านการติดต่อกับหน่วยงานราชการในการทำเอกสารสำหรับแรงงานต่างด้าว เอกสารไม่ผ่าน ทำให้เสียเวลาในการติดต่อหลายรอบ แก้ไขโดยการจ้างนายหน้า

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาครัฐหรือหน่วยงานราชการควรอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานทางด้านแรงงาน รวมถึงควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึง

9. สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสะนิ เหมหีม แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

วันพุธที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดใหญ่ จึงมีกำลังแรงงานมากกว่า 800,000 คน จากประชากร 1,500,000 คน แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบอยู่ในภาคเกษตร สถานประกอบการขนาดใหญ่มีร้อยละ 10 ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณร้อยละ 90 นอกจากนี้ ยังมีอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องกับการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงชุมชน การท่องเที่ยวเชิงธรรมะและธรรมชาติที่ได้รับความนิยม

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ปัจจุบันขาดแคลนแรงงานก่อสร้างจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานในพื้นที่มีต้นทุนการเกษตร คือ การปลูกผลไม้ การมีสวน แม้ไม่ประกอบอาชีพก็ทำได้
  - แรงงานรุ่นใหม่ถ้าไม่ใช่อาชีพที่สนใจก็จะยอมว่างงานจึงขาดแคลนมาก
  - แนวโน้มมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในภาคเกษตรและภาคบริการ แรงงานจึงควรมีทักษะและอาชีพด้านนี้

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ทักษะที่สำคัญคือ Re–Skill คือการรู้จักพัฒนาตนเองและด้านภาษา ส่วน Soft–skill คือ ความอดทน ความมีวินัย ส่วนเทคโนโลยีพบว่าคนรุ่นใหม่จะเปิดรับมากกว่าคนรุ่นเก่า
  - ปัจจุบันกำลังริเริ่มโครงการ IM–Japan เพื่อส่งแรงงานไปอบรมช่างเทคนิคที่ประเทศญี่ปุ่น เริ่มประชาสัมพันธ์ในกลุ่ม สพร. พบว่าเริ่มมีความสนใจมากขึ้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**

แรงงานไม่อดทนและกระตือรือร้นในการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลง คนในพื้นที่ไม่ต้องการให้ลูกหลานออกไปทำงานนอกพื้นที่ มีแนวคิดที่ต่างจากชาวอีสาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - แรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการศึกษา ภาครัฐควรเข้ามาช่วยเหลือช่องว่างตรงนี้ในการพัฒนาแรงงาน
  - กลไกของภาครัฐต้องเป็นตัวหลักในการกำหนดทิศทางว่ามุ่งไปในทิศทางใด ตามยุทธศาสตร์ และควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเข้ามามีบทบาท เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

10. สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวศิริกมล แก้วแสงอ่อน
นายกสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราช
วันพุธ ที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

สมาชิกสมาคมมาจาก 5 กลุ่ม ได้แก่ ที่พัก ร้านอาหาร บริษัทนำเที่ยว มัคคุเทศน์ และท่องเที่ยวชุมชน โดยจังหวัดนครศรีธรรมราชมีจุดเด่นอยู่ที่วิถี รูปแบบการท่องเที่ยวในพื้นที่โดยมากเป็นในลักษณะ FIT (Foreign Individual Traveler) และบริษัทนำเที่ยวต่างประเทศ (outbound) มีจำนวนมากกว่าในประเทศ (inbound) ภายในปี 2565 คาดการณ์ว่าจะมีสนามบินนานาชาติเกิดขึ้นในจังหวัด โดยปัจจุบันนักท่องเที่ยวราวร้อยละ 5 ตามมาจากสื่อออนไลน์หรือ influencer ที่มาช่วยทำการโฆษณา ทั้งนี้กลุ่มนักท่องเที่ยวแต่ละช่วงวัยมีรูปแบบการท่องเที่ยวแตกต่างกัน อาทิ ผู้สูงอายุชื่นชอบการได้เข้าร้านอาหารที่ดีและได้พักโรงแรมที่ดี ในขณะที่ช่วงวัยรุ่นและวัยทำงานชอบการท่องเที่ยวเชิงวิถีและเข้าพักประเภท Airbnb B2 และ OYO

แหล่งท่องเที่ยวจังหวัดนครศรีธรรมราชแบ่งออกเป็น 4 แหล่งหลัก คือ

1. อำเภอเมือง นำเสนอศิลปะวัฒนธรรม วิถี และหัตถศิลป์ที่เป็นหัตถกรรมชั้นสูง
2. อำเภอปากพนัง เน้นกิจกรรม MICE
3. หมู่บ้านคีรีวงศ์ ซึ่งแวดล้อมไปด้วยธรรมชาติ
4. อำเภอสิชล มีชายหาดและเป็นแหล่งกิจกรรมทางกีฬา (sport hub)

ผู้ประกอบการรุ่นใหม่มีการสร้างตำแหน่ง (positioning) ของขนอมให้เกิดเทศกาลดนตรี “Escape Khanom” เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ดี อย่างไรก็ตามการกระจายรายได้ยังไม่ดีนัก เนื่องจากนักท่องเที่ยวซื้อของแต่ร้านค้า 7-11 เท่านั้น นอกจากนี้ที่บ้านแหลม ได้รับการรับรองสปาโคลนจากวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ และทำผ้ามัดย้อมจากโคลนให้นักท่องเที่ยวสามารถร่วมทดลองลงมือทำได้

ทางด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม มีการลดการทิ้งรวมถึงการยืดอายุการใช้งานสิ่งของต่าง ๆ อาทิ การนำผ้าปูเตียงเก่าอัดแปลงไปทำอย่างอื่น เช่น ปลอกหมอน หรือปลอกขวดน้ำ เป็นต้น อย่างไรก็ดี มีกองขยะอยู่ใจกลางเมืองที่ต้องมีการทบทวนถึงแผนการจัดการ

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ต้องการมัคคุเทศน์ที่มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
  - แรงงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานประกอบการใดควรมีความรอบรู้ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัด สามารถแนะนำแหล่งท่องเที่ยวและวิธีการเดินทางได้
  - ต้องการฝึกคนเพื่อให้เป็นครูฝึกผู้อื่นต่อได้
  - ทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นสิ่งสำคัญ

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ให้ทางสถานศึกษาที่มีการสอนการท่องเที่ยวและบริษัทนำเที่ยวร่วมกันวางแผน หารือ วิธีการนำเสนอวิถีของจังหวัด ให้มีเรื่องเล่า
  - มีการยกระดับความคิดให้ทันสมัยมากขึ้น ภาคเอกชนร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยตั้งแต่ต้นน้ำในการทำวิจัยเพื่ออบรมชุมชน อาทิ การออกแบบเครื่องถมและลิเพา ให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น รวมถึงจัดทำเป็นกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวร่วมมีประสบการณ์ในการทำด้วย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เจ้าหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ทกจ.) ไม่เพียงพอ มีการนำมัคคุเทศน์จากต่างชาติมาเสริม
  - มีการไปทำการตลาด road show ในต่างประเทศ อย่างไรก็ตามมีอุปสรรคคือไม่มีเที่ยวบินตรงมาลงที่นครศรีธรรมราช ทำให้มีต้นทุนทางด้านเวลาหากต้องไปลงที่สนามบินจังหวัดอื่นแล้วเดินทางต่อมา
  - การคมนาคมไม่ต่อเนื่อง ไม่มีรถบริการสาธารณะ บางครั้งนักท่องเที่ยวต้องทำการโบกรถตามข้างทางเอง เนื่องจากหากเช่ารถไม่คุ้มค่าเพื่อไปจอดไว้อย่างเดียว
  - การตั้งใจมาท่องเที่ยวที่จังหวัดยังมีค่อนข้างน้อย โดยมากเป็นทางผ่านของสายการบินหรือการท่องเที่ยวแบบราคาถูก (low cost) ที่มาลงเครื่องที่สนามบินในจังหวัดเพื่อจะไปเกาะสมุย
  - เริ่มมีการท่องเที่ยวแบบเช่าเหมาลำ (charter flights) มีการสนับสนุนทั้งจากทางจังหวัดและการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อย่างไรก็ตามทำได้เฉพาะช่วงเวลามีกิจกรรม (event) เท่านั้น
  - หลักสูตรการท่องเที่ยวในปัจจุบันยังไม่มีการปรับให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริงและความต้องการของผู้ประกอบการ
  - มีโรงแรมผิดกฎหมายจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถควบคุมให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้

- มีการพูดถึงการท่องเที่ยวชุมชนในหลายเวที รวมทั้งมีการออกแผนต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ขาดการทำการตลาดรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของชุมชน
- ความรู้ทางด้านหัตถศิลป์ อาทิ ผลิตภัณฑ์สาน ไม่มีผู้สืบทอด
- จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นเมืองที่เด็กไปหาประสบการณ์ข้างนอก เมื่อค้นหาตัวเองเจอก็ยากที่จะกลับมา
- แต่ละหน่วยงานไม่มีการประสานงานกัน รวมถึงความไม่ต่อเนื่องของนโยบายและผู้บริหาร

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีเที่ยวบินตรงจากต่างประเทศเพื่อเป็นการประหยัดเวลา และเป็นการอำนวยความสะดวกเมื่อออกจากสนามบินสามารถถึงแหล่งท่องเที่ยวได้เลย
  - แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดควรมีการจัดทำมาตรฐานในการรับพนักงานของแต่ละอาชีพ
  - แต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องมีความรอบรู้ทุกเรื่อง ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านใดหนึ่ง
  - เป็นการยากหากจะเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว ต้องหาวิธีอื่น

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายร่มไทร ทิพยเศวต ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
วันพุธที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

ตั้งแต่ปี 2559 รัฐให้ความสำคัญกับสาธารณูปโภค ผังเมืองก่อน แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญคือการประชาสัมพันธ์ และการศึกษา เนื่องจากฉะเชิงเทราไม่มีร่องรอยการพัฒนาเช่นเดียวกับ Eastern Seaboard ถูกกำหนดให้เป็น Smart city เมืองอยู่อาศัย ในขณะที่ยังมีปัญหารถไฟฟ้าความเร็วสูง เรื่องพื้นที่ต่าง ๆ ยังไม่ลงตัว การวางแผนยังทำไม่ได้ ส่งผลให้การพัฒนาศึกษานั้นล่าช้ากว่าที่ควร ดังนั้น ต้องมีการสร้างการรับรู้ก่อน แต่ปัจจุบันมีเพียงการประชุมกันแค่ในระดับบนในหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์จึงไปไม่ถึงประชาชน ส่งผลให้ไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมไว้ก่อน การดึงดูดคนค่อนข้างยาก นักท่องเที่ยวน้อย โรงแรมน้อย เนื่องจากใกล้กรุงเทพฯ เป็นจังหวัดทางผ่าน

- **ความต้องการแรงงาน**

แรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นคนฉะเชิงเทรา ประชากรแฝงน้อย แนวโน้มการเติบโตของประชากร 5 เท่า จากประมาณ 7 แสนคนเป็น 3.5 ล้านคน มีแนวโน้มมีท่าเรือ แต่พื้นที่ไม่ดึงดูดให้คนมาอยู่ หากประเมิน 4M1E แต่ไม่มีคนรองรับ เนื่องจากไม่มีคนมาอยู่ ต่างชาติก็ไม่มาลงทุน

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**
  - ภาครัฐต้องมีความชัดเจนในนโยบาย และบทบาทของรัฐในการใช้เงิน เพื่อตอบสนองต่อภาคเอกชนหรือความต้องการของพื้นที่ เช่น พื้นที่สีม่วงทำให้พื้นที่สีเขียวหายไป ในส่วนนี้ทำให้ไม่มีงานรองรับ ภาครัฐจะชดเชยอย่างไร การนิคมควรกำหนดว่าโรงงานที่จะตั้งในพื้นที่ควรจดทะเบียนในพื้นที่ เพื่อให้ทรัพย์สินมาอยู่ในพื้นที่บ้าง
  - ควรทำ Career Path, Job Description หรือ Manual Planning ให้ชัดเจนสำหรับงานแต่ละอาชีพ เพื่อทำให้รับรู้ว่าแต่ละตำแหน่งต้องการ skill แบบใด ส่งผลให้ปัญหาเชิงโต้แย้งหมดไป
  - ทำการเกษตรแนวตั้ง เกษตรเชิงคอนโด ร่วมกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วย ทำให้เกษตรกับอุตสาหกรรมอยู่ด้วยกันได้อย่างมีระบบ

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**
  - Waste Management เป็นงานที่มีโอกาสเกิดสูง แต่เกิดไม่ได้เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ เช่น Biodiesel ชีวมวล แบตเตอรี่ รถไฟฟ้า โรงงานขยะ ทางจังหวัดพยายามขับเคลื่อนให้เกิดโรงงานกำจัดขยะ แต่การสื่อสารไปไม่ถึง ทำให้เกิดการต่อต้านจากชาวบ้านที่ไม่เข้าใจ
  - ทางสภาอุตสาหกรรมได้ดำเนินการของบประมาณในการสร้างศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี และสถานศึกษาบางแห่งมีการปรับหลักสูตรแล้ว

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ปัญหาด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ปัญหาด้านการศึกษา ภาครัฐไม่เร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในและนอกระบบ สำหรับการศึกษาในระบบ ต้องรองรับ first และ new s-curve แต่ในการปรับหลักสูตรการศึกษานั้นต้องใช้เวลานาน (โรงเรียน 8-9 แห่งใช้เวลาปรับหลักสูตร 2 ปีอาชีวศึกษาใช้เวลา 7 ปี มหาวิทยาลัยใช้เวลามากถึง 10 ปี) ซึ่งจะไม่ทันต่อความต้องการที่มากขึ้น (4.7 แสนคน)
  - ความกังวลของชาวบ้านเรื่องการสื่อสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม เมื่อเมืองขยายตัว 5 เท่า การคมนาคม จะทำอย่างไร ระบบสาธารณสุขที่ต้องรองรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น การเกิดอุบัติเหตุ อาชญากรรม ภัยพิบัติ ระบบความปลอดภัย สาธารณูปโภค ความเพียงพอของน้ำไฟ และคุณภาพน้ำ เป็นต้น

- **ข้อเสนอแนะ**
  - Ecosystem ที่สามารถตอบสนองอุตสาหกรรมใหม่ ควรเป็นลักษณะปัญญาภิวัฒน์ทำมหาวิทยาลัยร่วมพัฒนาหลักสูตรกับหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งบางอุตสาหกรรมไม่ได้ optimize การใช้เครื่องจักร ใช้เพียงร้อยละ75 เนื่องจากไม่รู้เรื่องเทคโนโลยีดีพอ
  - การศึกษานอกระบบต้องร่วมกันทำทั้ง up/re-skill กำหนดหลักสูตรใหม่ หลักสูตรระยะสั้นเพื่อ up/re-skill ภาครัฐสามารถทำหลักสูตรระยะสั้นได้ เช่น ระบบดิจิทัล การซ่อมรถไฟฟ้าความเร็วสูง ควรกำหนดหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับ EEC เช่น Internet of Things, Big Data, Data Analysis เป็นต้น
  - ควรมีหน่วยงานเพื่อรับรองมาตรฐาน การสื่อสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีกฎหมายควบคุมกรณีที่ต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ
  - ทำ Pilot Project กับโรงเรียนดังของจังหวัด เช่น เปิดหลักสูตรวิทย์-อาชีวะ ศิลป์-อาชีวะ และให้ประกาศนียบัตร 2 วุฒิ เพื่อเป็นทางเลือกในการสมัครงาน
  - ควรมีการสร้างการรับรู้ตั้งแต่เด็กในระดับประถมศึกษา 6 ปลูกฝัง basic skill ให้เด็กมีหลักเหตุและผล และความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา digital gateway เช่น free wifi เพื่อรองรับการทำ co-working space สำหรับฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวสวิดี วัฒนะบุตร หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
วันพุธที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

สถานศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนประมาณ 2,000 กว่าคน ครูผู้สอน 121 คน สัดส่วนครูต่อนักเรียนประมาณ 1:30 มีหลักสูตรหลัก 3 หลักสูตร ได้แก่ ปวช. (คณะพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม) ปวส. (การจัดการสำนักงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) และปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจต่อเนื่อง-เปิดได้ 2 ปี เรียนวันเสาร์-อาทิตย์ กลุ่มโรงงานปรับการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นได้)

ส่วนมากนักเรียนกระจุกตัวอยู่ที่บริหารธุรกิจ นักเรียน ปวช. มีประมาณ 700 กว่าคน มีระบบการดูแลนักเรียนโดยครูที่ปรึกษา ดูแลเรื่องวินัย เด็กขาด ลา มาสาย มีการแนะแนวอาชีพ ทางสถาบันมีกฎระเบียบเรื่องการแต่งตัว การมีวินัย ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเรียนของนักเรียน ได้แก่ เพื่อน ผู้ปกครอง เป็นหลัก ทางสถานศึกษามีการทำการตลาดประชาสัมพันธ์ ระดับ ปวช. ตามโรงเรียนในพื้นที่ มีการทำ MOU กับทางสถาบันราชภัฏ

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**

การฝึกงาน ปวช. ฝึก 1 ภาคเรียน 6 เดือน ทวิภาคีฝึก 3 ภาคเรียน อาจมีรายได้หรือไม่มีรายได้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่รับเด็กเข้าฝึกงานมองว่าเด็กเป็นพนักงาน หลังเรียนจบจะรับเข้าทำงานเลย การฝึกงานทำให้เด็กมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา นำเสนอและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานที่เด็กอยากฝึกงาน จะดูค่าตอบแทนเป็นหลัก ครูแนะแนวชี้ให้เห็นข้อดีข้อเสียในการทำ MOU ส่วนมากจะทำในลักษณะหลักสูตรระยะสั้น เช่น การเตรียมความพร้อมด้านการโรงแรม การลงบัญชี เป็นต้น ทางสถาบันมีการเพิ่มเนื้อหาวิชาบางหลักสูตร มีหลักสูตรระยะสั้น เปิดหลักสูตรใหม่บางสาขาเท่านั้น

การพัฒนาครู มีโครงการฝึกอบรมตามสถานประกอบการ เช่น การโรงแรม ด้านอาหาร พนักงานต้อนรับ คลังสินค้า เป็นต้น

รูปแบบการจับคู่คนให้ตรงกับงานมีวิธีการสื่อสารในลักษณะรุ่นพี่ที่จบการศึกษาจากสถาบันและประสบความสำเร็จแล้วมาพูดคุยให้รุ่นน้องฟัง มีการจัดอบรมให้บ้าง

ระบบทุนการศึกษา มีการให้ทุนจากสถานประกอบการ เช่น CPALL Tops Homepro Central Group โดยสถานประกอบการทำการคัดเลือกเด็กจากสถาบันเอง

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**

สำหรับการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ทางสถาบันมีการทำธนาคารขยะ ประกวดการแปรรูปขยะ มีศูนย์บ่มเพาะ แต่ได้งบประมาณไม่เพียงพอ

Ecosystem ที่ส่งเสริมให้เด็กมีทักษะอาชีพ ทักษะพื้นฐานมีในวิชาเรียนอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังมีการทำแผนธุรกิจ ให้นักเรียนค้าขายจริง ฝึกลงทุนเองได้ โดยศูนย์บ่มเพาะธุรกิจค้าขาย มีห้องแลบสำหรับฝึกฝนทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ จีน แต่อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่ทันสมัย อีกทั้งยังมีการทำ MOU กับประเทศอินโดนีเซีย และจีน นักเรียนที่จบจะได้ทวิวุฒิ ทั้งปวช. ของไทยและต่างประเทศ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เด็กในยุคปัจจุบันใฝ่รู้น้อยลง ส่วนใหญ่นักเรียนมีปัญหาสุขภาพ ครอบครัวและปัญหาส่วนตัว ทำให้บางคนต้องถูกพักการศึกษาหรือต้องหยุดเรียนกลางคัน
  - อาจารย์มีความคิดเห็นว่านักเรียนที่ไม่เก่งมากไม่จำเป็นต้องให้เรียนปริญญาตรีเสมอไป แต่บางครั้งผู้ปกครองมีค่านิยมที่อยากให้ลูกจบปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ
  - งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การเรียนในยุคปัจจุบันนักเรียนไม่จำเป็นต้องเรียนตามที่ครูสอนเท่านั้น แต่ยังสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อด้วยตนเองได้ สำหรับสายอาชีวศึกษาจะเน้นทักษะ เน้นงานฝีมือ ทฤษฎีพอได้ ส่วนใหญ่เน้นการลงมือทำ เด็กจึงทำงานเก่ง
  - ครูควรสอนในลักษณะยกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นภาพ เน้นลงมือปฏิบัติ เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ปรับให้เข้ากับเด็กในยุคปัจจุบันมากขึ้น รัฐควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้มีสื่อการสอนที่เพียงพอและทันสมัย

3. สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายมาโนช แสงประเสริฐ แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

วันพุธที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 14:30 – 15:30 น.

- **ภาพรวม**

จังหวัดฉะเชิงเทรามีประชากรประมาณ 7 แสนคน วัยทำงาน 6 แสนคน มีงานทำ 4.2 แสนคน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 2.4 แสนคน และนอกระบบ 1.8 แสนคน และว่างงานเพียงร้อยละ 0.4

อุตสาหกรรมเป็นลักษณะผสมผสาน ได้แก่ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต่อยอดใน 1st s-curve ได้ รวมถึงอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตร และการท่องเที่ยว

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**

ทางแรงงานจังหวัดมีการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมให้แรงงาน โดยในพื้นที่มีผู้นำในการเปลี่ยนแปลงถึง 3 นิคมอุตสาหกรรม ทั้งเวลโกร TSD และเกตเวย์ แปลงยาว มีการสื่อสารในเรื่องของนวัตกรรมและป้องกัน technology disruptive เริ่มมีการใช้ระบบ AI มาทดแทนแรงงานคน ทั้งนี้มีการเตรียมความพร้อมให้แรงงาน โดยมีการ Reskill สำหรับแรงงานที่ไม่เคยมีทักษะมาก่อน ส่วนแรงงานที่มีทักษะแล้วจะทำการ Upskill ให้ และเพิ่ม New skill ให้กับแรงงานใหม่ที่เข้ามา มีการประสานงานทั้งผู้ประกอบการ และสถานศึกษา เตรียมพร้อมในการผลิตคนให้ตรงกับตลาดแรงงานมากขึ้น

มีศูนย์แรงงาน EEC จัดการในเรื่องการหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองแรงงาน โดยเป้าหมายในปีนี้คือเตรียมแรงงานให้ได้ 7,200 คน โดยมีการประชาสัมพันธ์ทาง Website ของทางแรงงานจังหวัด และมีการรายงานผลทุกเดือน

สถานศึกษาในพื้นที่ ในระดับอุดมศึกษา เช่น ราชภัฏ มีความตื่นตัวในการเข้า EEC และได้รับทุนจากจังหวัด ส่วนอาชีวศึกษา มีศูนย์ข้อมูล สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานสำหรับ EEC ได้ และเป็นกำลังแรงงานที่สามารถต่อยอดได้

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**

ผลสำรวจปี พ.ศ. 2561 กว่า 3,000 แห่ง ความต้องการแรงงาน ประสานงานกับสถานศึกษา มีการทำวิจัยและเชิญประชุม ทักษะที่ต้องการคือทักษะฝีมือ และกึ่งฝีมือ

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีปัญหาเรื่องการจัดการขยะที่มาจากในพื้นที่และต่างพื้นที่ อาชีพที่จะมารองรับในด้านนี้จึงมีแนวโน้มความต้องการสูงขึ้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - จังหวัดมีปัญหาเรื่องการจัดการขยะที่มาจากในพื้นที่และต่างพื้นที่
  - เด็กรุ่นใหม่ในปัจจุบันเรียนไม่ตรงกับความต้องการของตลาด จึงจบมาทำงานไม่ตรงกับสายที่เรียนมา และส่วนหนึ่งไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และอาชีพอิสระ ทักษะพื้นฐานที่ควรมี ได้แก่ การมีใจรักบริการ ความมุ่งมั่น ความละเอียดอ่อน ความอดทน และความมีวินัย
  - สถานประกอบการพื้นที่ไม่ได้ปรับปรุงการผลิตหรือใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว

- **ข้อเสนอแนะ**

สำหรับแรงงาน ควรมีข้อมูลกลางที่สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการทั้งด้านคุณวุฒิและคุณสมบัติที่ต้องการ เพื่อเป็นการสร้างกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน สำหรับสถานประกอบการและแรงงาน

ในการส่งเสริมจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ เช่น โรงพยาบาล บ้านที่อยู่อาศัย การก่อสร้างสาธารณูปโภค เป็นต้น

การเรียนในยุคปัจจุบันควรปรับหลักสูตรให้มีการเรียนที่มุ่งเน้นแต่ทฤษฎีให้น้อยลง และเน้นการฝึกปฏิบัติจริงให้มากขึ้น

4. หอการค้าจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอาทร ผดุงเจริญ รองประธานหอการค้าจังหวัดฉะเชิงเทรา
วันพฤหัสบดีที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 09:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

การลงทุนเกี่ยวกับ EEC ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ภาครัฐทำเพื่อเอื้อต่อนักลงทุน แต่การเติบโตของโลกควรมองที่คนเป็นหลัก ฉะเชิงเทราพื้นที่ส่วนมากเป็นเกษตรกรรม แต่มี GDP ติดอันดับ 4 ใน 5 ของประเทศไทย เนื่องจากอุตสาหกรรม ทางหอการค้ามองว่าทำอย่างไรจึงจะให้อาชีพเดิมยังคงอยู่ได้ ไม่มุ่งเน้นธุรกิจใหม่ทำให้ไม่เกิดมลพิษจากกลุ่มอุตสาหกรรม

- **ความต้องการแรงงาน**

แรงงานมีเพียงพอไม่ต้องการแรงงานเพิ่ม แต่แรงงานควรมีทักษะเพิ่มขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์ มีการพัฒนาเทคโนโลยีเอง เป็นต้น

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**

ควรเน้นเรื่องมาตรฐานของคน (Human Standard) เช่น อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กระบวนการผลิตต้องดี ได้มาตรฐาน รวมถึงแรงงานด้วย หากพัฒนาคนไม่ทัน จะเกิดปัญหาตามมา ดังนั้นจึงควรพัฒนาคนให้ทันเพื่อรองรับสถานการณ์ และยกระดับคนในพื้นที่ขึ้น เนื่องจาก ฉะเชิงเทรามีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาก เช่น ไก่ ไข่ ปลากะพง กุ้ง เป็นต้น แรงงานในด้านนี้ต้องมีทักษะและประสบการณ์ในการดูแล เช่น ต้องสังเกตคุณภาพของน้ำได้ นำระบบสมัยใหม่มาใช้ มีเทคโนโลยีควบคุม โดยท้องถิ่นพัฒนากันเอง

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**

การรณรงค์ให้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน จังหวัดยังมีปัญหาขยะควรมีระบบการจัดการ โดยส่งเสริมให้สร้างโรงไฟฟ้าเพื่อกำจัดขยะ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องน้ำ ซึ่งมีมาหลายปีแล้ว จำเป็นต้องมีคนดูแลอย่างจริงจัง

สำหรับอาชีพในอนาคต ภาคครัวเรือนยังไม่มีบทบาทมากนัก ต้องอาศัยสถานศึกษาที่จะช่วยยกระดับแรงงานเพื่อรองรับอาชีพในอนาคต

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - SMEs ไม่สามารถยกระดับมาตรฐานได้
  - กฎหมายใหม่มาครอบกฎหมายเดิม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการในหลายโครงการต่อไปได้
  - การทำให้เมืองเป็น Smart city ยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการสร้างรถไฟความเร็วสูงเป็นการขนย้ายคนจากในเมืองออกไปต่างจังหวัด ซึ่งจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ไกลจากกรุงเทพฯ จึงเป็นเมืองทางผ่าน
  - บทบาทของสถานศึกษาเป็นลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่ได้ช่วยยกระดับให้ดีขึ้น อาจแก้ไขโดยทำให้ผู้บริหารแต่ละแห่งคิดว่าตัวเองเป็นเจ้าขององค์กร

- **ข้อเสนอแนะ**
  - แรงงานควรมีการอบรมเพิ่มเติมสร้างทักษะให้กับตนเอง เมื่อทำงานจริงจะได้ tool เป็นการสร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ควรมีการถ่ายทอดความรู้ เป็น Shortcut ความรู้เครื่องมือต่าง ๆ ตั้งแต่เด็ก เน้นเรื่องการฝึกงาน เพื่อให้ทำงานได้
  - บริษัทที่ประสบความสำเร็จเป็นศูนย์เรียนรู้ ให้บริษัทอื่นเข้ามาดูงาน เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ สถานประกอบการตั้งสถาบันอบรมเอง ก่อนเข้าทำงานต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นก่อน
  - ควรพัฒนาในจังหวัดให้ดีก่อน ควรทำให้ฉะเชิงเทราเป็นเมืองน่าอยู่ มีความสุข บ้านเมืองต้องสะอาด การจัดระเบียบฟุตบาท จัดการเรื่องแสงสว่าง เพื่อความปลอดภัย รัฐส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรให้มีระบบมาตรฐานช่วยเพิ่มผลผลิต เพื่อยกระดับรายได้ให้ภาคครัวเรือ ส่วนของอุตสาหกรรมก็อยู่ในพื้นที่สีม่วงต่อไป แต่ควรมีกฎหมายควบคุมในเรื่องสิ่งแวดล้อมให้ดี
  - ควรเร่งแก้ไขเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค เพื่อไม่ให้คนที่จะผ่านจังหวัดเข้ามาในเมือง ทำให้รถติดและแออัด ควรแก้ไขโดยสร้างวงแหวนรอบนอก

5. บริษัท ดั๊บเบิ้ล เอ 1991 จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณฐิตินันท์ พิพัฒน์ภิญโญภาพ
วันพฤหัสบดีที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

ธุรกิจหลักของบริษัท คือ 1) การผลิตและจัดจำหน่ายกระดาษทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2) โรงไฟฟ้า ซึ่งมีการนำเอาเศษไม้มาเป็นเชื้อเพลิง 3) Real Estate บริเวณนิคม 304 การทำบ้านจัดสรร และ 4) โลจิสติกส์ทางน้ำ ที่ท่าเรือบางประกง เรือโป๊ะ ทั้งส่งสินค้าของบริษัทเองและรับจ้างส่งสินค้า โดยรวมแล้วธุรกิจหลักสำคัญยังคงเป็นการผลิตกระดาษ การทำสมุด การทำเครื่องเขียน (OEM)

บริษัทฯ ทำธุรกิตตั้งแต่ต้นน้ำไปถึงปลายน้ำ โดยมีความแตกต่างจากโรงงานกระดาษอื่นๆ เพราะใช้สายพันธุ์ต้นไม้ของบริษัทฯ เอง ซึ่งมีเยื่อกระดาษเยอะ รากสั้น ยางน้อย มีทั้งส่วนที่ปลูกเองและการทำสัญญาเป็น Contract Farming ด้วยเช่นกัน บริษัทฯ มี Lab ปลูกต้นไม้ในห้องทดลองก่อนลงดิน ซึ่งต้นน้ำมีความสำคัญมาก

ปัจจุบันมีแรงงานเฉพาะธุรกิจกระดาษอยู่ที่ 5,000 คน ส่วนใหญ่เป็นงานการจัดการ (Operation) มีการจ้างเหมาประมาณ 300 คน ไม่รวมพนักงานบริการ ขณะที่ธุรกิจ Real Estate และโลจิสติกส์มีแรงงานอยู่ที่ 3,000 คน

ระยะต่อไป อาจมีการทำ Recycle Paper คือการรับซื้อกระดาษคืนเพื่อนำมาผลิตกระดาษใหม่ในอีกเกรดหนึ่ง โดยการขยายกิจการดังกล่าวจะผลักดันให้แรงงานในบริษัทขึ้นก่อน และขาดแคลนจึงมีการรับแรงงานข้างนอก

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ต้องการแรงงานเกษตรแบบผสม คือ มีความรู้ในการปลูกและการใช้เทคโนโลยี เช่น การบังคับโดรน smart farmer
  - ต้องการแรงงานในพื้นที่ก่อนแรงงานจากต่างจังหวัด

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**
  - Platform ของการหางานในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการหางานกับเด็กรุ่นใหม่ บริษัทต้องประชาสัมพันธ์ไปที่มหาวิทยาลัยโดยตรงมากกว่า
  - การคัดเลือกแรงงานจะเน้น 3 เรื่อง คือ สถาบัน–วุฒิการศึกษา–เกรด

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**
  - บริษัทฯ เป็นเจ้าของคนไทย วัฒนธรรมจึงเป็นแบบไทยซึ่งแตกต่างจากบริษัทอื่นที่เป็นต่างชาติ พนักงานในบริษัทฯ จึงอยู่กันแบบครอบครัว มีอัตราการเปลี่ยนงานต่ำมาก พบว่ากว่า 80% มีอายุการทำงาน 20–30 ปี
  - บริษัทฯ ให้โอกาสเด็กจบใหม่ค่อนข้างมากแตกต่างจากที่อื่น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าทำให้ใช้แรงงานน้อยลง
  - แรงงานรุ่นใหม่มองหางานที่ใกล้กับแนวรถไฟฟ้า การมองตำแหน่งที่ทำงานเป็นสำคัญ ทำให้ปัจจุบันไม่ค่อยมีแรงงานจากกรุงเทพฯ เข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานต่างจังหวัดมากกว่าเพราะมีความพร้อมในการย้ายที่อยู่และเดินทาง โดยเฉพาะแรงงานในตำแหน่ง Officer Management
  - แรงงานรุ่นใหม่ในปัจจุบันมีปัญหาทั้ง Hard-Skill และ Soft-Skill

- **ข้อเสนอแนะ**
  - อยากร่วมทำงานกับภาครัฐบาล ซึ่งปัจจุบันความร่วมมือกับบริษัทยังน้อย เพื่อผลิตและสร้างอุปทานแรงงานให้กับประเทศ ไม่จำเป็นต้องทำงานที่บริษัทฯ
  - บริษัทฯ สนใจในการยกระดับทักษะแรงงาน เช่น ช่างเชื่อม ที่คนไทยเก่งมากแต่มีน้อย
  - ปัจจุบันมีคณะเรียนใหม่ และมีทักษะใหม่ ๆ ตอนนี้บริษัทสนใจว่าปัจจุบันแรงงาน มีคณะอะไร ที่เป็นทักษะใหม่ ๆ บ้าง

6. วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายนิคม คนงาม ครูชำนาญการพิเศษ
นายปราโมทย์ ฤกษ์มงคล ครูชำนาญการพิเศษ
นายรุจพงศ์ ฉลานุวัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ
วันพฤหัสบดีที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:00 – 14:00 น.

- **ภาพรวม**

นักเรียนส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ นักเรียนจำนวนน้อยลงเลือกเรียนสาขาโทรคมนาคมและอิเล็คทรอนิกส์ ในขณะที่เลือกสาขาไฟฟ้าและยานยนต์มากขึ้น ทางวิทยาลัยมีการสอนทักษะขั้นพื้นฐาน อาทิ การเงิน การบัญชี ทักษะชีวิต สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ในการสร้างการรับรู้ มี website เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงมีการประชุมผู้ปกครอง แนะแนวนักเรียน เพื่อสร้างทัศนคติ มีการออกสื่อท้องถิ่น รวมทั้งการเชิญศิษย์เก่ามาบอกเล่าอาชีพและ career path

- **ความต้องการแรงงาน**
  - สถาบันอาชีวะมีศูนย์ EEC เพื่อใช้ในการสำรวจตลาดแรงงานรวมถึงความต้องการในอนาคต อย่างไรก็ดีสามารถผลิตนักเรียนได้ต่ำกว่าเป้า
  - จากการรับฟังความเห็นผู้ประกอบที่มีนักเรียนไปฝึกงาน ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาและมีวินัย

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**
  - มีการเปิดสอนภาคสมทบเพิ่มในวันเสาร์และอาทิตย์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานแล้วสามารถเข้าร่วมเพื่อเพิ่มหรือเปลี่ยนทักษะ (Up/Re-skill) ได้ นอกจากนี้งานที่ทำสามารถนำมาเทียบโอนบางวิชาได้ ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาเรียนซ้ำ
  - เปิดหลักสูตรให้นักเรียนสามารถเรียนสายสามัญ (มัธยม) ควบการเรียนในชั้น ปวช.ได้ และได้รับการศึกษา 2 วุฒิการศึกษา
  - มีการทำ MOU ร่วมกับสถานประกอบการในการทำทวิภาคี ให้นักเรียนได้มีประสบการณ์จริง
  - มีการส่งครูไปสอนช่างตามสถานประกอบการเพื่อ Upskill
  - มีการเปิดหลักสูตรใหม่ เช่น ทางด้านไฟฟ้า โดยนักเรียนที่จบจะได้เทคโนโลยีบัณฑิต

- ศูนย์บ่มเพาะ ให้นักเรียนแต่ละแผนกแข่งขันนำเสนอโครงการ เพื่อได้รับทุนในการเริ่มดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ดี มีงบประมาณเพียง 2-3 หมื่นบาทเท่านั้น ทำให้สนับสนุนได้เพียงหนึ่งโครงการ
- ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงาน EEC ในการซื้อหุ่นยนต์และอุปกรณ์ โดยครูผู้สอนได้เข้าไปรับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถถ่ายทอดต่อสู่นักเรียนได้
- ในวันจบการศึกษามีสถานประกอบการต่าง ๆ มาตั้งโต๊ะรับสมัคร หรือมีหนังสือเชิญเพื่อขอสัมภาษณ์

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ความกังวลต่อปริมาณนักเรียนที่จะเข้ามาในแต่ละปีการศึกษาที่ลดน้อยลง ทำให้ไม่สามารถทำการคัดเลือกในการรับเข้าได้
  - งบประมาณเพื่อซื้อครุภัณฑ์ใหม่ๆไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตามมีการประสานงานไปที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบให้นำส่งครุภัณฑ์เก่าให้แก่วิทยาลัย
  - นักเรียนติดโทรศัพท์มือถือ ทำให้ไม่มีสมาธิในการเรียน รวมทั้งรักสบาย หากเป็นงานยากก็จะไม่ทำ และไม่มองอนาคตระยะไกล

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีการอบรมนักเรียนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคต

7. สำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายคะนึง คมขำ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารจัดการด้านประมง
วันศุกร์ที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 08:30 – 09:30 น.

- **ภาพรวม**

ฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่มีสินค้าเกษตรหลากหลาย ทั้งพืชผัก ผลไม้ และอาหารทะเล รวมทั้งเป็นแหล่งกำเนิดพันธุ์กุ้งทะเล มีกุ้งและปลากะพงขาวค่อนข้างมาก ทางสำนักงานประมงมีการคิดค้นถ่ายทอดความรู้ให้เกษตรกร จังหวัดมีเกษตรกรเลี้ยงกุ้งประมาณ 4,000 ราย พื้นที่กว่า 1 หมื่นไร่ ผลผลิตสูงถึง 40,000 ตันต่อปี สินค้าเกษตรเป็นไปตามฤดูกาลและราคาตลาด สินค้าเกษตรหากจะได้ราคาดีต้องเป็นสินค้าที่ส่งออกไปต่างประเทศ

ปัจจุบันทำระบบฟาร์มแบบปิด เน้นการป้องกันโรค เกษตรกรที่เลี้ยงสัตว์น้ำมีการขึ้นทะเบียน ต้องออกใบรับรองการเกิดและตาย และมีรูปพันธุ์สัตว์ที่เลี้ยง ต้องมีมาตรฐานฟาร์ม

- **ความต้องการแรงงาน**

ความต้องการแรงงานในการรวบรวมและคัดแยกไซส์กุ้งเพื่อส่งไปยังตลาดทะเลไทยที่สมุทรสาคร แรงงานคนไทยมีข้อจำกัดในเรื่องความอดทน ส่วนใหญ่จึงใช้แรงงานต่างด้าว

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**

สถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการเกี่ยวกับอาชีพประมง มีเพียงแค่วิทยาลัยเกษตร มีสถานศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้องน้อยมาก

อาชีพชาวประมงเป็นอาชีพที่ต้องมีความอดทน ค่าแรงค่อนข้างต่ำ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ลำบาก สกปรก ไม่สะดวกสบาย มีแต่แรงงานต่างด้าวที่อาศัยช่องทางนี้ในการหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย

- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**

ปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการฟาร์มคือใช้ระบบ In-line ผสมอาหารและให้อาหารผ่านระบบท่อ (Auto Feed) ทำให้ได้ผลผลิตเพิ่ม และไม่ต้องใช้แรงงานเพิ่ม

อาชีพชาวประมง ปัจจุบันมีเรือประมงพื้นบ้านประมาณ 450 ลำ มีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นเรือท่องเที่ยว และการพาณิชย์บ้าง

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - แรงงานคนไทยมีข้อจำกัดในเรื่องความอดทน ส่วนใหญ่จึงใช้แรงงานต่างด้าว
  - ข้อกังวลในเรื่องสารตกค้าง จากกระบวนการผลิตของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมที่ปล่อยน้ำเสียออกมา ถึงแม้จะผ่านมาตรฐานของอุตสาหกรรม แต่ยังอาจเป็นอันตรายต่อสัตว์น้ำได้
  - การลงทุนทำเกษตรด้านประมงมีต้นทุนสูง ทำให้รายย่อยหายไป
  - กรณีชาวบ้านที่ทำประมง ค่อนข้างมีความคิดยึดติด ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีห้อง lab ในแต่ละฟาร์ม แต่เป็นการเพิ่มต้นทุน ปัจจุบันจึงใช้บริการส่งตัวอย่างไปตรวจยัง lab ของบริษัทเอกชน
  - ภาครัฐหรือเอกชนช่วยสนับสนุนให้ความรู้เกษตรกร ให้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ต่อยอดให้เป็น Smart Farmer เน้นเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มรายได้ และสนับสนุนให้มีศูนย์เรียนรู้ เพื่อให้แรงงานได้เข้าไปศึกษาดูงาน
  - การสนับสนุนช่วยเหลือต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง เช่นการให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยี การนำตัวอย่างวัคซีนให้ใช้ และพัฒนาเรื่องการศึกษา เป็นต้น

8. บริษัท เฮอริเทจ ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ เสริมศักดิ์ศศิธร

วันศุกร์ที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

ปัจจุบันมีการจ้างงานทั้งหมด 400 คน ทั้งส่วนของพนักงานออฟฟิศและแผนกซ่อมบำรุง ปัญหาด้านยอดขายในปัจจุบันค่าเงินแข็งค่ามีผลกระทบต่อ Supply Chain ของอุตสาหกรรมรถยนต์ และมีผลต่อยอดขายด้วย เช่น พนักงานในบริษัทได้ค่าจ้างลดลง ความสามารถในการใช้จ่ายก็ลดลง ยอดซื้อรถยนต์ก็ได้รับผลกระทบต่อกันเป็นวงจร การส่งออกอะไหล่ก็ทำได้น้อยลง เพราะต่างชาติมองว่าราคาแพงจึงไปซื้อสินค้าของประเทศเวียดนามมากกว่า

- **ความต้องการแรงงาน**
  - พนักงานขายจะพิจารณาบุคลิกลักษณะเป็นเรื่องแรก และความสามารถในการพูดคุยติดต่อสื่อสาร รวมทั้งทัศนคติต่อแบรนด์ Honda
  - ช่างซ่อมบำรุง ช่างเครื่อง ช่างซ่อมตัวถังยังเป็นที่ต้องการในปัจจุบัน และมองว่าแรงงานภาคอีสานมีความขยันอดทนมากกว่าแรงงานในพื้นที่

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**
  - โครงการทวิภาคีเป็นโครงการที่มีประโยชน์และได้ผลมาก จากเดิมที่ต้องฝึกทักษะเป็นปี แต่เมื่อผ่านโครงการนี้ใช้ระยะเวาสั้นขึ้นมาก
  - แรงงานในปัจจุบันมีความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานดีทั้งช่างและพนักงานออฟฟิศ เช่น มีเครื่องทุ่นแรง อุปกรณ์การทำงานครบ การแต่งกายสะอาด เป็นต้น

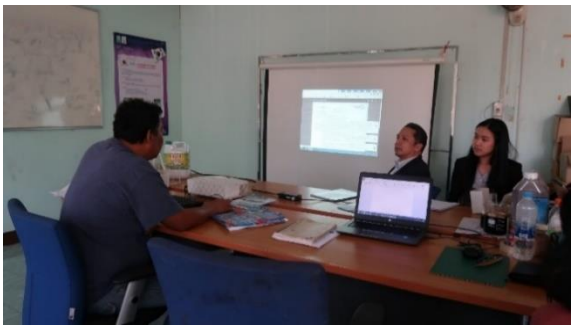
- **งานที่มีคุณค่า แนวโน้มงานในอนาคต งานสีเขียว**
  - บริษัทฯ มีสวัสดิการให้พนักงานค่อนข้างมาก ทั้งเรื่องที่พัก เครื่องออกกำลังกาย
  - ปัจจุบันบริษัทฯ จำหน่ายรถยนต์ผ่านออนไลน์ประมาณร้อยละ 70 และมอเตอร์ไซค์ประมาณร้อยละ 40

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - นักลงทุนส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจเรื่องสิ่งแวดล้อมมากนัก แต่สนใจเรื่องอัตราภาษีมากกว่า เพราะได้ประโยชน์จากเรื่องนี้มาก เช่น ภาษีรถ Eco-Car เดิมร้อยละ 17 ต่อมาลดลงเหลือร้อยละ 12 มีผลต่อการเลือกใช้เป็นอย่างมาก
  - ประเทศไทย การพัฒนาใช้รถ EV ทำได้ยากมาก เพราะแบตเตอรี่มีราคาสูงเมื่อเทียบกับราคารถยนต์ แรงงานที่เกี่ยวข้องส่วนนี้จึงน่าจะเกิดยาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีการเปิดหลักสูตรช่างสีและตัวถัง

9. บริษัท ยีสต์ มาสเตอร์ ฟาร์ม จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ เภสัชกรชานนท์ ระวังเหตุ กรรมการผู้จัดการบจ.ยีส มาสเตอร์ ฟาร์ม
วันศุกร์ที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 เวลา 13:00 – 14:00 น.



- **ภาพรวม**

บริษัทริเริ่มมาจากการขอทุนในการทำวิจัยและร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสกลนคร สสวช. สวทช. เป็นต้น เพื่อสกัดวัตถุดิบจากธรรมชาติ โดยปัจจุบันบริษัทจัดจำหน่ายอาหารเสริมสำหรับสัตว์ซึ่งเป็นโปรตีนและสารช่วยย่อยทั้งสัตว์บกและสัตว์น้ำ ผ่านกระบวนการ 3F: Food chain → agricultural and fishery/animal Farm → Fork บริษัทได้รับยีสต์ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่เป็นส่วนเหลือของโรงงานน้ำตาลและแอลกอฮอร์มาใช้ในการผลิต โดยยีสต์เป็นส่วนประกอบสำคัญของอาหารเสริม รวมทั้งสกัดส่วนประกอบจากสัปปะรดร่วมด้วย โดยสัปปะรดใช้ในส่วนที่ติดเปลือกซึ่งเป็นส่วนที่ต้องทิ้งมาใช้

- **ความต้องการแรงงาน**
  - แรงงานที่เข้ามาต้องมีความรู้การใช้เครื่องจักร
  - ต้องการแรงงานที่มีความรู้ สามารถจัดเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้
  - ต้องรู้จักการประยุกต์ความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ

- **การพัฒนาแรงงาน กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน**
  - พนักงานที่มีในปัจจุบันไม่ได้จบการศึกษาสูง อย่างไรก็ตามมีความใฝ่รู้
  - มีการไปบรรยายให้ความรู้แก่บริษัท startup ในการริเริ่มธุรกิจ
  - เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่ต้องให้ความรู้ ความรู้ในการเผยแพร่จึงสำคัญ

- **ปัญหาและอุปสรรค**

พนักงานขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริมของสัตว์น้ำไม่สามารถขายของสัตว์บกได้ และในทำนองกลับกันเช่นเดียวกัน ไม่มีความรู้

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ต้องการมีการแสดงให้เห็นเพื่อให้เข้าใจว่าโลกเปลี่ยนไปและแรงงานต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต
  - บริษัทเล็กไม่จำเป็นต้องแข่งกับบริษัทใหญ่ แต่ต้องหาจุดเด่น จุดแข็งของตนเอง
  - Bio economy ควรมีการแบ่งระดับมาตรฐานตามขนาดของบริษัท

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดชลบุรี

1. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร. สาโรจน์ วสุวานิช ประธานสภาอุตสาหกรรมชลบุรี
นายจักรพงศ์ ประภากรสกุล ผู้อำนวยการสำนัก
นายกิตติวุฒิ ศศิวิมลพันธ์ เลขาธิการ
วันจันทร์ ที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:30 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ส่วนมากไม่พึ่งพาภาครัฐ ต้องพึ่งพาตนเอง มีการพัฒนาบุคลากรเอง เนื่องจากอุปกรณ์หรือสิ่งที่ภาครัฐมีให้ค่อนข้างล้าสมัย ส่วน SMEs ยังคงต้องพึ่งพาภาครัฐบ้าง เช่น ศูนย์อุตสาหกรรมภาค เป็นต้น

รูปแบบการเกิด EEC คล้ายกับ Eastern Seaboard เมื่อปี 2525 แต่มีการยกระดับการพัฒนาขึ้น ทางสภาอุตสาหกรรม พยายามสื่อสารเกี่ยวกับ EEC ให้ประชาชนทราบ โดยมีการทำโครงการ “ทางเลือกทางรอด” ของอุตสาหกรรมใน EEC เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และความเข้าใจว่าภาคอุตสาหกรรมจะได้ประโยชน์อะไร จะกระตุ้นให้แรงงานตื่นตัวและปรับตัวอย่างไร แต่ทั้งนี้ ปัญหาสำคัญคือยังไม่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในบางเรื่อง มีเพียงแค่ Infrastructure ที่กำลังสร้าง

สำหรับภาคเอกชนมีความตื่นตัว มองว่า EEC เป็นเรื่องสำคัญและเป็นโอกาสทางธุรกิจ ทางสภาอุตสาหกรรมจึงพยายามกระตุ้นประชาชนในจังหวัดชลบุรีให้ตื่นตัว เนื่องจากถ้าไม่มีการปรับตัว คนนอกพื้นที่หรือต่างชาติก็อาจมาคว้าโอกาสนี้ไป โดยมีการจัดสัมมนาที่มหาวิทยาลัยบูรพา แต่หลายโครงการมีการทำไม่ต่อเนื่องจึงหยุดชะงักไปหรือไม่สานต่อจนเป็นรูปธรรมขึ้นมา

- **ความต้องการแรงงาน**

ระบบการศึกษาไทยค่อนข้างใช้เวลานานในการปรับเปลี่ยน เมื่อปรับเสร็จและผลิตแรงงานออกมาในขณะนั้นเทคโนโลยีก็ล้าสมัยไปแล้ว ไม่สามารถผลิตได้ทันต่อความต้องการในอนาคต แรงงานควรพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา เมื่อโอกาสมาจะได้คว้าไว้ได้ทัน เพื่อเป็นการดึงดูดให้แรงงานเห็นความสำคัญในการ Upskill แรงงานต้องมี Passion หรือมีเงิน รายได้เป็นแรงจูงใจ

- **การพัฒนาแรงงาน**

อุตสาหกรรมสมัยใหม่ แรงงานมีพื้นฐานในเรื่อง Knowledge หรือองค์ความรู้ มาตรฐานในการศึกษาหรือทำงาน จึงพัฒนาทักษะได้ไม่ยาก สำหรับคนกลุ่มนี้จึงไม่เหมือนชาวไร่ชาวนา เพื่อเตรียมความพร้อมภาคเอกชนต้องเรียนรู้ และเก็บเกี่ยว Know-how ที่ได้จากต่างชาติที่มาตั้งบริษัทในประเทศไทยให้ได้มากที่สุด หากต่างชาติย้ายฐานการผลิตไปจะได้มีความรู้ที่จะพัฒนาระบบได้เอง

การ Upskill เพื่อยกระดับ Productivity ในโรงงาน ตัวอย่างเช่น AI College ของคุณวิกรม นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นต้น ส่วนโมเดลของสิงคโปร์หรือของจีน สนับสนุนให้นักศึกษาทำวิจัย โดย Funding ของรัฐบาลสนับสนุนทุนในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดเป็น Commercial ได้

สภาอุตสาหกรรมสร้างการรับรู้ให้เด็กมัธยมต้น ทำโครงการ 3ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิ) เช่น ถ้าไม่เรียนต่อสายสามัญในระดับมัธยมปลาย แนะนำให้เรียนสายอาชีพ ระดับปวช. ปวส. มีการฝึกงานและพาไปดูงานในโรงงาน เป็นต้น นักเรียนที่จบมีงานทำแน่นอน หลังจากนั้นจึงเรียนต่อระดับปริญญาตรีได้ โดยผลจากโครงการนี้ เด็กมัธยมต้นเรียนต่อสายอาชีพ ประมาณ 60%

ทางสภาอุตสาหกรรม มีการสนับสนุนเรื่อง Circular Economy ในภาคเกษตรโดยเข้าร่วมโครงการ Thai Eastern ทำการสนับสนุนเกษตรกร ทำเกษตรแปรรูปเช่น ปาล์ม และยางพารา แปรรูปไปเป็นพลังงานชีวมวล เป็นการทำในลักษณะ Waste to Value ไม่ใช่แค่ Zero Waste ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการนำร่อง มีสมาชิกโครงการเพิ่มขึ้นทุกปี

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - สำหรับนโยบายของ EEC ที่จะมีการลงทุนทำ Infrastructure ยังไม่เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม
  - อุตสาหกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ไม่มีการสร้างแบรนด์เป็นของตนเองเลย ทำให้เสียโอกาสเป็นอย่างมาก
  - นโยบายภาครัฐ มีความขัดแย้งกันระหว่างหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เทศบาล อบต. ส่วนกลาง (การทางรถไฟ ทางหลวง) ภาคราชการ ไม่มีการ consolidate คือแยกอำนาจกัน แยกความรับผิดชอบกันมากเกินไป ไม่มีการรวมศูนย์ ทำให้การตัดสินใจไม่เด็ดขาด หรือผู้ว่าราชการจังหวัดก็ไม่มีอำนาจสั่งการที่แท้จริง เช่น ทางสภาอุตสาหกรรมมีการผลักดันเรื่องโรงไฟฟ้าเผาขยะ แต่ผู้ว่าฯไม่มีอำนาจตัดสินใจ เพราะขึ้นอยู่กับส่วนกลาง (กระทรวงมหาดไทย)
  - เรื่องกากอุตสาหกรรมหรือขยะ ในจังหวัดชลบุรีไม่มีโรงไฟฟ้าเผาขยะ แต่ความเจริญกระจายไปหลายจุด ทำให้การรวบรวมขยะเพื่อไปกำจัดค่อนข้างยาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาคอุตสาหกรรมควรตระหนักในเรื่องการสร้างแบรนด์ และเทคโนโลยี กระบวนการสร้าง Brand และ Technology Landscape
  - ภาครัฐและหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ไม่ควรเน้นแต่การออกนโยบายรายวัน หรือเริ่มทำโครงการบางอย่างตามนโยบายแล้วหยุดชะงักไปไม่มีการสานต่อ ภาครัฐควรดำเนินการจริงจังและต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าของประเทศก่อน แล้วจะพัฒนาคนอย่างไรให้ไปถึงเป้าหมาย ก้าวข้ามผ่านแค่ผู้ใช้แรงงาน ต้องตั้งเป้าและพัฒนาไป
  - สำหรับทักษะพื้นฐาน ในปัจจุบันไม่มีการปลูกฝังจริยธรรม ควรปลูกฝังเรื่องจริยธรรมและภาวะผู้นำตั้งแต่เด็ก ทั้งภาคครัวเรือนและที่ทำงานควรปลูกฝังด้าน Soft Skills ไปพร้อม ๆ กัน ส่วนทักษะพื้นฐานควรได้รับจากสถานศึกษาก่อน จากนั้นจึงมาพัฒนาต่อในเรื่องทักษะเฉพาะในขณะทำงาน เช่น ทักษะ Soft skill ฝึกตั้งแต่เด็ก ในช่วงมัธยมต้นจึงสอน Basic Knowledge และมัธยมปลายเน้น Practice
  - การจัดการเกี่ยวกับแรงงาน ควรแบ่งเป็น 3 เฟส ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว
    - ระยะสั้น จัดการแรงงานส่วนเกิน เพื่อไม่ให้ถูก disrupt โดยการ Upskill/Reskill อาจให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชน ทำการฝึกอบรมแล้วต้องมีงานรองรับ
    - ระยะกลาง ทำในส่วนของภาคการศึกษาระดับปริญญาตรี
    - ระยะยาว เริ่มตั้งแต่นักเรียนชั้นประถมศึกษา

2. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณจิตรพงศ์ พุ่มสะอาด ผู้อำนวยการ
วันจันทร์ ที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

สถาบัน MARA ยึดแนวทางประชารัฐ โดยมีความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา จึงมีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยมีการบริหารงานเป็นกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการดำเนินงาน MARA และหุ้นส่วน (Partnership) เป็นต้น วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งคือ การดำเนินงานตามนโยบาย EEC จากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับความต้องการแรงงานใหม่ๆ เดิมสถาบันมีการฝึกทักษะ อาทิ งานไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งสถาบันแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้นเหลือเฉพาะงานฝึกทักษะตามวัตถุประสงค์ของสถาบันเท่านั้น สถาบัน MARA มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็น หรือ Learning by Doing สถาบันนี้จึงสอนให้เป็นนักปฏิบัติ เปรียบเสมือน Trainer Mentor Coach มากกว่า Teacher รูปแบบการฝึกแบ่งเป็น 1) ดำเนินการเอง Public/In–house Training 2) ดำเนินการร่วมกับเครือข่าย Mobile Training

บทบาทของสถาบันคือ ฝึกอบรม–ทดสอบ–ส่งเสริมการฝึก มีกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ 1) พนักงานปฏิบัติการ (Operators) 2) พนักงานซ่อมบำรุง (Maintenance) 3) ผู้ควบคุม พัฒนาและออกแบบระบบ SI (System Integrator–Internal) 4) หัวหน้างาน (Leader/Supervisor) และ 5) ครูฝึกในโรงงาน (Trainer)

สกพอ.กำหนดโมเดลไว้มี 3 รูปแบบคือ Up skill, Re skill, และ New skill ซึ่งปัจจุบัน EEC กำหนดเป้าหมายไว้ค่อนข้างชัดเจนทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ในแต่ละสาขาและอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาล

- **ความต้องการแรงงาน**

ในอุตสาหกรรมนี้ขาดแคลนแรงงานและบุคลากรอย่างมาก เช่น ในประเทศพัฒนาแล้วมีแรงงาน system integration (SI) มากกว่า 10,000 คนและยังไม่เพียงพอ ขณะที่ในประเทศไทยมีเพียง 200 คน ซึ่งทักษะแรงงานแบบนี้ผลิตยาก เพราะต้องรู้ครบทุกระบบต้องอาศัยการเรียนรู้ในโรงงาน

แนวโน้มความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ ได้แก่ 1) แรงงานด้านเทคนิค 2) ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง และแนวโน้มการจ้างงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว จะมีเพิ่มขึ้น

ธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่มีแนวโน้มจะเป็นธุรกิจที่ไม่ใช้คนมาก ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ ดิจิทัล จะเข้ามาพร้อมกับการลงทุน ในเขต EEC ถือว่ามีความพร้อมระดับหนึ่งเพราะเรามีสถานศึกษาที่หลากหลาย เทคโนโลยีการศึกษาต้องปรับตัวให้ทัน เพราะถ้าคนไทยพัฒนาไม่ทัน ผู้ลงทุนจะนำเข้าแรงงานต่างชาติที่มีทักษะความรู้ จะทำให้เราเสียโอกาสได้ แต่โดยภาพรวมในพื้นที่ EEC ถือว่ามีความพร้อมด้านพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาคน

เขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วยพื้นที่นิคมอุตอุตสาหกรรม พื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่เพาะปลูก แรงงานที่มีทักษะ แรงงานด้านเทคนิค แรงงานวิชาชีพ และแรงงานที่มีความรู้ยังมีโอกาสได้งานทำ เพราะยังขาดแคลนอยู่มาก

สาขาที่ต้องการมากได้แก่ แรงงานสายเทคนิค ผลิตชิ้นส่วน ดิจิทัล ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วน ปิโตรเคมี พลังงาน โลจิสติกส์ ก่อสร้าง การบิน

- **การพัฒนาแรงงาน**

การพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงานอยู่ที่ความเข้มแข็งของอุตสาหกรรม อาทิ การพัฒนา AI ในประเทศไทยยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น ซึ่งเรายังไปไม่ถึง ต้องทำ Basic ให้เข้มแข็งได้ก่อน

- Level 1 เช่น google Siri
- Level 2 เช่น มะลิ อุ่นใจ
- Level 3 เช่น big data

ปัจจุบันสถาบันมีการทำงานแบ่งเป็น 5 หลักสูตรสำคัญ ได้แก่ 1) Automation เช่น การควบคุมโปรแกรม Human Machine Integrate (HMI) การทำงานร่วมกันระหว่างคนและเครื่องจักร 2) Robotics เช่น Pick and Press การเชื่อมหุ่นยนต์ 3) CNC –เครื่องแบบเครื่องกล 4) CAD, CAM, CARE–การขึ้นรูปชิ้นงาน 5) Management–Soft-skill เช่น คาราคูริไคเซ็น และ โมโนซุคุริ เป็นต้น ผู้ที่เข้ารับการอบรมจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานก่อนฝึก (ในพื้นที่ชลบุรีมีสถาบันเทคโนโลยีไทย–เยอรมัน ที่เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ มีเครื่องจักรที่มีความพร้อมมากกว่าและดำเนินงานมานานถึง 25 ปี แต่ก็ต้องเสียเงินเพื่อเข้ารับการฝึกตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป ขณะที่ศูนย์ MARA แม้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่ต้องยอมรับว่าเทคโนโลยีก็ยังสู้สถาบันไทย–เยอรมัน ไม่ได้เช่นกัน)

ผลผลิต (Product Champion) ของศูนย์คือ ทักษะ (Skill) แบ่งเป็น 1) Skill Training 2) Skill Standard 3) Skill Competition และ 4) Skill Promotion

ที่ผ่านมา ปี พ.ศ. 2562 มีผู้ผ่านการอบรมประมาณ 800 คน โดยศูนย์ได้มีการวางเป้าหมาย คือ การอบรมด้าน Automation ประมาณร้อยละ 50 รองลงมาคือการอบรมด้านหุ่นยนต์ CNC เป็นต้น เป้าหมายการฝึกทักษะจะยึดตามความต้องการ (Demand) ของภาคเอกชนเป็นหลัก โดยการฝึกแรงงานมุ่งเน้น 2 ด้าน สำคัญคือ ผู้ใช้ ผู้ควบคุม (Controller) และผู้ซ่อมบำรุง (Maintenance) เป็นหลัก (เป้าหมาย 1,100 คน/ปี)

ในปี พ.ศ. 2563 มีการวางเป้าหมายที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีและหุ่นยนต์จำนวน 2,000 คน ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ ช่างควบคุมหุ่นยนต์ในอุตสาหกรรม ช่างควบคุมหุ่นยนต์ NACHI การประยุกต์ใช้หน้าจอสัมผัสทางอุตสาหกรรม การเขียนโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติ เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**

เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก หลายประเทศบนโลกมีการเติบโตไม่เป็นไปตามเป้า ประเทศไทยยังมีสภาพความเจริญแบบกระจุกตัว ความเหลื่อมล้ำก็ยังมีอยู่ต่อไป เพราะโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศยังขึ้นอยู่กับการผลิตและส่งออก ยังไม่ปรับตัวเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้และนวัตกรรม ยังมีไม่มีงานวิจัยที่มากพอจะใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

ข้อจำกัดด้านการประกอบธุรกิจถือว่ารวดเร็ว แต่ข้อจำกัดคือกำลังแรงงานที่จะสนับสนุนการผลิตของผู้ลงทุน แรงงานจำนวนมากยังเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือยังมีไม่มากพอ แรงงานที่สามารถใช้เทคโนโลยีชั้นสูงไม่มีให้เลือกมากนักแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ยังไม่มีให้เลือกใช้มาก เพราะเราผลิตคนไม่ตรงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

สภาพเศรษฐกิจในอนาคตประเทศไทยจะถูกกดดันมากขึ้นจากมาตรการทางการค้า ในขณะที่การลงทุน ผู้ลงทุนจะเรียกร้องผลประโยชน์มากกว่าเดิม การที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่พึ่งพาการส่งออก ท่องเที่ยว โลจิสติกส์ จะทำให้เราเป็นประเทศกำลังพัฒนา แต่ไม่สามารถยกระดับเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่ส่งออกนวัตกรรมได้ ถ้าเรายังไม่ทุ่มทรัพยากรให้การวิจัย พัฒนา ระบบนิเวศน์เพื่อการเรียนรู้ไม่มากพอ คนไทยยังติดกับดักทางรายได้ซึ่งมุ่งหวังรายได้ที่มากแต่ขาดความยั่งยืน อนาคตแรงงานไทยจะถูกท้าทายจากเทคโนโลยีและการแทนที่ Globalization แรงงานต่างชาติ รวมถึงการคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงที่ยากขึ้น

ปัญหาด้านแรงงานสำคัญคือ 1) ขาดแคลนแรงงาน (คนว่างงาน) 2) ผลิตไม่ตรง 3) ผลิตตรงแต่ทักษะไม่ได้ตามที่นายจ้างคาดหวัง 4) ผลิตภาพแรงงานต่ำ 5) นายจ้างลูกจ้างปรับตัวไม่ทัน 6) สังคมผู้สูงอายุ

สภาพแวดล้อม (Ecosystem) ในประเทศไทยต่อการผลิตบุคลากรเหล่านี้ไม่เอื้อให้เกิดแรงงานด้านนี้ ทั้งโรงเรียน วิทยาลัยและภาครัฐต่าง ๆ เมื่อเทียบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในประเทศญี่ปุ่น ช่องว่างน่าจะห่างมากกว่า 60–80 ปี

วิทยาลัยต่างๆ ไม่มีงบประมาณในการซื้อเครื่องจักรเพื่อฝึกอบรม ซึ่งการพัฒนาทักษะต้องลงมือปฏิบัติจริง ต้องเข้าใจหน้างาน การเข้าไปทำในโรงงานอุตสาหกรรมจึงจะทำได้เกิดความชำนาญ

แรงงานที่เข้ารับการอบรมต้องการฝึกในหลักสูตรที่ Advance ขึ้น แต่ไม่มีศูนย์หรือหลักสูตรรองรับ เพราะติดข้อจำกัดด้านกฎหมาย งบประมาณ เป็นต้น

แม้ระเบียบของหน่วยงานภาครัฐกำหนดไว้ชัดเจน ทำให้ภารกิจมีเป้าหมายที่ชัดแต่ไม่ได้ออกแบบให้ร่วมมือกันมากเท่าที่ควร ปัญหาสำคัญที่สุด คือ งบประมาณ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่กลับเป็นข้อจำกัดในฝึกอบรมทักษะแรงงานอย่างมาก แม้ศูนย์จะพยายามให้มีแรงงานเข้ามารับฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น แต่ข้อจำกัดของงบประมาณให้ใช้ได้เท่านี้ ระเบียบทำได้แต่งบประมาณไม่ได้ สถาบัน MARA ก็ไม่สามารถทำได้ หากถูกตรวจสอบโดย สตง. ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้เช่นกัน

การลงทุนเพื่อนำเข้าเครื่องจักรมูลค่าสูง สถาบัน MARA ต้องทำนึงถึงเรื่องการซ่อมบำรุงด้วยแต่ฝั่งนโยบายบางส่วนไม่เข้าใจ จึงไม่มีงบประมาณส่วนนี้ ที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นบอร์ดของ MARA จึงสามารถแก้ปัญหานี้ได้ ซึ่งเป็นการใช้กลไกแก้ไขปัญหา

ที่ผ่านมา กลไกภาครัฐชี้นำความต้องการแรงงานมากเกินไปจึงทำให้เกิดปัญหา Missed–Matching แตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ที่มีภาคเอกชนชี้นำความต้องการแรงงาน ภาครัฐจึงสนับสนุนให้เกิดแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานจึงไม่เกิดปัญหาดังกล่าว

- **ข้อเสนอแนะ**

การเร่งพัฒนาในอุตสาหกรรมขั้นสูงนี้ นอกจาก 1) การมีเครื่องจักรเทคโนโลยีขั้นสูงแล้ว 2) กฎหมายและระเบียบจะต้องขั้นสูง คือไม่ยืดเยื้อ ไม่เป็นอุปสรรค ส่งผลให้ 3) การพัฒนาคนที่จะค่อย ๆ เกิดทักษะขั้นสูงตามมา

การพัฒนาบุคลากรเริ่มต้นจากผลิตบุคลากรด้านนี้ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จากที่มีอยู่ เพื่อให้เป็นรากฐานในการผลิตและพัฒนาบุคลากรในระดับต่อไป เริ่มต้นจากความกว้างก่อนให้เกิดความครอบคลุมก่อนมองที่ระดับสูง มองส่วนที่ประเทศไทยปฏิบัติได้ในระยะสั้นก่อนมองไปที่ระยะยาว เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว รูปแบบแรงงานในระยะต่อไปจะยิ่งมองได้ยากขึ้น

R&D ของงานวิจัยและพัฒนาเพื่อการตัดสินใจด้านนโยบายสำคัญมาก การตัดสินใจที่สำคัญต้องมีชุดโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลอ้างอิงที่เป็นข้อมูลจริง ข้อมูลปฐมภูมิ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านแนวโน้มของเทคโนโลยี ที่ต้องเท่าทันเพื่อไม่ให้เกิดการนำงบประมาณไปใช้ผิดฝั่งหรือการผันน้ำผิดช่อง เช่น เดิมโรงงานมีการนำเข้าเครื่องจักร 2,500 เครื่อง ต่อมานำเข้าเครื่องจักร 5,000 เครื่อง ผู้ตัดสินใจต้องมองข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นว่าจะต้องตั้งรับการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างไร

เพิ่มมาตรการทางภาษี กองทุน เพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้วยกลไก Skill Development Fund มีส่วนสำคัญเพื่อสนับสนุนเงินทุนวิจัยให้เปล่า แต่ประเทศไทยยังขาดความไว้เนื้อเชื่อใจกัน (ขณะที่ญี่ปุ่นให้ทุนเปล่า ร้อยละ 30 แต่ประเทศไทยมักมีคำถามว่าจะได้อะไรตอบแทน) จึงยังไม่ประสบความสำเร็จ

การสร้าง Ecosystem ให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน มองว่าต้องเร่งให้เกิดการฝึกทักษะจากโรงงานที่สำคัญมาก โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ต้องไปพร้อมๆกัน การสร้างให้เกิดความผูกพัน (Engagement) ที่สำคัญที่สุด คือ รายได้

หาก MARA ประสบความสำเร็จแล้วเป็นต้นแบบได้ ควรจะมีศูนย์ฝึกที่เข้มข้นขึ้น เช่น MARA2 MARA3 (ยกตัวอย่างชื่อ) เป็นต้น เพราะ disruption technology ในปัจจุบันเปลี่ยนเร็วมาก แม้รอให้สำเร็จแต่ก็ทำไม่ทัน ไม่สามารถผลิตบุคลากรได้ทันความต้องการ ต้องเร่งวางแผน Phase พัฒนาแรงงานและคนระยะต่อไป

ภาครัฐต้องพร้อมลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากการคิดถึงการสูญเสียงบประมาณแล้วให้คิดถึงผลตอบแทนที่จะได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (Q1: ถ้าลงทุนแล้วเขาไม่ทำงานกับเราจะเป็นอย่างไร? Q2: แล้วถ้าลงทุนแล้วเขาทำงานกับเราจะเป็นอย่างไร?)

กลไกที่ทำให้สถาบัน MARA เกิดความยั่งยืน คือการมีบอร์ดเป็นเอกชน ซึ่งสนับสนุนได้ดีทั้งเรื่องเครื่องจักร ความทันสมัย การซ่อมบำรุง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังนี้

1) จัดทำระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนที่ทันสมัย
2) พัฒนาระบบการศึกษาแบบ Informal และ Non formal มากกว่าการศึกษาในระบบ
3) เร่งพัฒนาครูผู้สอน
4) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาในพื้นที่เอง
5) ปรับระบบงบประมาณ เน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มากขึ้น

นอกจากนี้ ความท้าทายคือความสามารถของภาครัฐและเอกชนว่าร่วมมือกันได้แค่ไหน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ได้แก่

1) ภาคการศึกษากับภาคเอกชน (ด้านการจ้างงาน) เพื่อผลิตกำลังคน
2) ภาคเอกชน (ด้านการลงทุน) กับ ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการเข้าสู่การทำงานและการจ้างงาน
3) ด้านระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
4) สิทธิประโยน์ด้านภาษีหรือรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อสนับสนุนการลงทุนด้านการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา สถานประกอบกิจการ นายจ้าง เป็นต้น
5) การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย จะต้องพัฒนาและได้รับการลงทุนมากขึ้น
6) เร่งพัฒนาครูผู้สอน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามาเป็นผู้สอนโดยใช้ประสบการณ์

3. บริษัท อมตะ ฟาซิลิตี้ เซอร์วิส จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณอัครเรศร์ ชูช่วย กรรมการผู้จัดการ
คุณ จิราพร พูนพิพัฒน์ ที่ปรึกษา
วันจันทร์ ที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 15:00 – 16:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2532 ผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมอมตะ มีสำนักงานแห่งใหญ่ ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย บริหารงานโดย คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ประธานกรรมการ บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จึงดำเนินการมาแล้วกว่า 30 ปี เริ่มต้นจากการอ่านแผนพัฒนาชาติฯ ในยุคโชติช่วงชัชวาล และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการพื้นที่ จึงร่วมมือกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจัดตั้งพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรมและโรงงานขึ้นมา เพื่อลดต้นทุนของภาครัฐในการบริหารจัดการ ข้อดีคือ ต่างชาติสามารถเข้ามาเป็นเจ้าของได้ 100% และสามารถขายต่อได้แต่ต้องใช้ที่ดินเพื่ออุตสาหกรรมเท่านั้น จากจุดเริ่มต้นมีพื้นที่ 1,500 ไร่ ปัจจุบันพื้นที่ 25,000 ไร่ ติดพื้นที่ 2 อำเภอและ 7 อบต.

ปัจจุบันสมุทรปราการมีลูกค้า 750 โรงงาน สร้างแรงงาน 200,000 ตำแหน่ง ขณะที่ระยองมีลูกค้า 350 โรงงาน สร้างแรงงาน 300,000 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสร้างผลกระทบอย่างมากต่อการสร้างชุมชน

- **ความต้องการแรงงาน**

ภาพรวมก็ยังมีความต้องการแรงงานอยู่ อมตะต้องการช่างเทคนิค (Hard-Skill) ที่รู้จักยืดหยุ่น (Flexible) ปัจจุบันเริ่มมีแรงงานที่เป็นต่างด้าวคือเมียนมาและจีน ที่ค่าจ้างถูกกว่าและทักษะมากกว่าคนไทยเข้ามาทำงานมากขึ้น แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงเรื่องนี้และมองว่าเข้ามาแย่งงาน

ประเทศไทยไม่ต้องการแรงงานสายสังคมและปริญญาตรีมากแต่ต้องการสายเทคนิค การผลิตแรงงานจึงไม่ตรงกัน และทัศนคติของคนไทยต่อสายอาชีพเชิงลบ

การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดคือเมื่อปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท แต่ฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพไม่เกิดขึ้นตาม โรงงานจึงเริ่มใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานเข้ามามากขึ้นเพื่อ Breakeven โรงงานเริ่มเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรแทนแรงงานด้วยเหตุผลสำคัญ คือ 1) ต้องการลดจำนวนแรงงานจริงเพื่อลดต้นทุน 2) เปลี่ยนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพราะจังหวะตอนนี้ดีที่สุด อยู่ในช่วงเศรษฐกิจไม่ดี

จุดเด่นที่นักลงทุนเข้ามาในประเทศไทยคือพื้นที่ตั้งทางบกและ ASEAN CENTURY แต่เมื่อเข้ามาแล้วมักหาแรงงานเข้าทำยาก เช่น วิศวกรการบิน รูปแบบสำคัญของอุตสาหกรรมเหล่านี้คือการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า

แนวคิด Smart City มีแนวคิดมานาน มองว่าไม่ได้ช่วยสร้างอาชีพใหม่ รูปแบบที่อมตะมองคือโยโกฮาม่า–โตเกียว เหมือนกรุงเทพฯ–สมุทรปราการ เป็นการทำให้ประสิทธิภาพดีขึ้นมากกว่า เช่น การมีระบบจดมิเตอร์น้ำอัตโนมัติไม่ต้องใช้คนจด ลดข้อผิดพลาด การบริหารจัดการขยะที่ต้องทำต่อเนื่องและได้ผลดีแม้จะยังไม่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เป็นต้น และแนวคิด “การเปลี่ยนจากสิ่งที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งใหม่ที่ดีกว่า”

- **การพัฒนาแรงงาน**

เรื่องสำคัญคือแรงงานต้องคิดเป็นอย่าทำตามคำสั่งอย่างเดียวและต้องมีความยืดหยุ่นสูง

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ระเบียบกฎหมายของกระทรวงต่าง ๆ หลายฉบับมาก
  - ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย ราชการไม่ทำงานต่อเนื่อง ผู้บริหารเข้ามาแล้วออกบ่อย จึงไม่เกิด Model ที่ดี
  - โอกาสมาแต่คว้าไม่ได้–นักลงทุนต้องการเข้ามาลงทุนแต่ติดเรื่องแรงงานที่หาไม่ได้ เช่น วิศวกร
  - แรงงานในพื้นที่เปลี่ยนงานบ่อยมากกว่าแรงงานนอกพื้นที่ ย้ายแรงงานเพราะค่าตอบแทนดีกว่า

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ภาครัฐควรปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง โครงการ EEC ควรทำให้เกิดเป็นรูปธรรม
  - สำหรับการฝึกทักษะแรงงานควรเริ่มตั้งแต่ระดับมัธยม โดยเฉพาะการฝึก Soft Skill ควรฝึกให้แรงงานมีความยืดหยุ่นสูง และปัจจุบันมีเพียง Skill ไม่สามารถอยู่ได้ ควรฝึกแรงงานให้มี Multi-skill ต้องมีความคิดริเริ่ม ปรับตัวได้ และควรมีทักษะด้านภาษาเป็นพื้นฐาน
  - ค่านิยมของคนไทยในปัจจุบันไม่ควรมองเพียงแค่สถาบันและวุฒิการศึกษา เนื่องจากสามารถฝึกฝนได้

4. สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณสุขจี ศุภไพบูลย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 9:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

จังหวัดมีกำลังแรงงาน 4 ล้านคน โดยมีอัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 0.1 – 0.3 และมีแรงงานต่างด้าวราว 1 แสนคน โดยมีการทำ MOU นำเข้าแรงงานคราวละ 100 – 1,000 คน เพื่อภาคอุตสาหกรรมและบริการ อาทิ แม่บ้าน เป็นต้น สำนักงานแรงงานจังหวัดมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ช่วยในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้แก่ชุมชน เช่น การตั้ง booth ในตลาด เป็นต้น และประกันสังคมให้แรงงานตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีรวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัย

ลักษณะการจ้างงานรูปแบบ sub-contract มีมากขึ้น เนื่องจากบริษัทไม่ต้องรับผิดชอบแรงงานมากนักและมีค่าจ้างที่ถูกกว่า นอกจากนี้มีแรงงานบางส่วนที่เปลี่ยนงานจากภาคบริการ/การท่องเที่ยวเป็นภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากได้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่การย้ายจากภาคอุตสาหกรรมไปบริการมีค่อนข้างน้อย

- **ความต้องการแรงงาน**
  - จากการสำรวจความต้องการแรงงานในปี 2561 พบว่ามีความต้องแรงงานระดับ ปวช. และปวส. มากกว่าระดับปริญญาตรี
  - ผู้ประกอบการต้องการแรงงานจากนอกพื้นที่มากกว่าในพื้นที่ เนื่องจากจะสู้งานมากกว่าและย้ายบริษัทน้อยกว่า
  - แรงงานต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอด
  - ในทุกโรงงานจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ซึ่งปัจจุบันขาดแคลน แม้ในพื้นที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะผลิตอยู่

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - อาชีวะมีโครงการการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เพื่อผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ และมีการประสานงานกับกรมการจัดหางาน มีกิจกรรมแนะแนวตั้งแต่ระดับประถม รวมทั้งการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน

- แม้การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีจะมีผลกระทบต่อการจ้างงาน แต่มีสถาบันรองรับเพื่อให้ปรับตัว up/re-skill ได้
- แต่ละสถานประกอบการมีการ up/re-skill พนักงานเอง
- แม้จะศูนย์เพื่อฝึกทักษะฝีมือ แต่นิสัยต้องฝึกและปลูกฝังตั้งแต่ในครัวเรือน
- บริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับชีวิตของคนทำงานมาก ฝ่ายบุคคลดูแลคุณภาพชีวิต ดูแลการเงินและสุขภาพ เช่น หากผู้ใดเป็นหนี้เยอะและหลายแห่ง สามารถนำมารวมและผ่อนกับบริษัทที่เดียวได้ หรือปัญหาการเลิกยาเสพติด เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ขาดแคลนแรงงานในวุฒิการศึกษาต่ำ
  - การเคลื่อนย้ายแรงงาน/การเข้า-ออกในแต่ละสถานประกอบการค่อนข้างบ่อย
  - ด้วยภาวะเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัว ทำให้บางบริษัทไม่มีการสั่งซื้อและจำเป็นต้องหยุดงาน ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนเต็มจำนวน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 75 ซึ่งบริษัทขนาดเล็กมีปัญหาในการคุ้มครอง มีการร้องเรียนการไม่ได้รับค่าจ้างบ้างแต่น้อยมาก
  - แรงงานมีความต้องเป็นเจ้าของกิจการมากขึ้น ไม่ต้องการเป็นลูกน้อง โดยแรงงานมีการออกจากระบบเพื่อทำงานอิสระมากขึ้น
  - กรมการจัดหางานมี website เพื่อจับคู่คนและงาน ซึ่งทั้งฝั่งผู้ประกอบสามารถมาเลือกพนักงานและทางแรงงานสามารถเข้าไปดูเพื่อสมัครงานได้ อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ใช้น้อยมาก สถานประกอบการไม่ค่อยลงทะเบียนความต้องการ รวมทั้งไม่มีผู้รับผิดชอบดูแลหลัก
  - เจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องทำตามนโยบายซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่มีการส่งเสริมการมีงานทำ
  - แม้มีแผนพัฒนากำลังแรงงาน ติดปัญหาคือยังไม่รู้ความต้องการของทางฝั่งผู้ประกอบการ
  - ค่านิยมการเรียนปวช. ปวส. และต่อปริญญาตรี เปลี่ยนยาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การสำรวจความต้องการแรงงานไม่จำเป็นต้องทำทุกปี ไม่มีผลกระทบมาก ควรทำเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ
  - ควรมีการจัดการแรงงานนอกระบบให้มาขึ้นทะเบียนและรับการคุ้มครองมากขึ้น

5. สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณบุญลือ คงสูงเนิน หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์
วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:30 – 11:30 น.

- **ภาพรวม**

ปัจจุบันจังหวัดชลบุรีมีพื้นที่การเกษตรประมาณ 1 ล้าน 2 แสนไร่ มีเกษตรกรประมาณ 40,000 ครัวเรือน (3 คน/ครัวเรือน) หรือมีจำนวนเกษตรกรอยู่ที่ 120,000 คน พื้นที่เกษตรส่วนใหญ่อยู่ที่อำเภอบ่อทอง หนองใหญ่ เกาะจันทร์ และพนัสนิคม ซึ่งเป็นพื้นที่โซนภูเขา และอำเภอบ้านบึงบางส่วน ส่วนที่อำเภอพานทองมีทั้งประมงและอุตสาหกรรม โดยเป็นประมงน้ำจืดคือการเลี้ยงกุ้ง ปลา สำหรับสินค้าประมงจะขึ้นที่สะพานปลา อำเภอเมือง สัตหีบและบางละมุง

เกษตรกรส่วนใหญ่มีการปลูกพืชแบบผสมผสานกัน โดยยางพาราจะมีพื้นที่เพาะปลูกมากที่สุด การปลูกพืชเดี่ยวจะไม่มีเลย ยกเว้นพื้นที่ทำนา ซึ่งพื้นที่ทำนามีประมาณ 70,000 ไร่ อยู่ที่อำเภอพนัสนิคม เกาะจันทร์ บ่อทอง และบางละมุง ในปัจจุบันการปลูกพืชแทบไม่มีการเปลี่ยนแปลงยกเว้นการปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันที่เพิ่มขึ้น ข้อดีของการปลูกพืชไร่ในพื้นที่เพราะมีอุตสาหกรรมรองรับจำนวนมาก เช่น อ้อย ยางพารา สับปะรด มีโรงงานรองรับ

ปัจจุบันประชาชนในจังหวัดชลบุรีประมาณ 3–4 ล้านคน แบ่งเป็น ประชากรที่มีชื่อในทะเบียนบ้าน 1.5 ล้านคน ประชากรแฝง 1.5 ล้านคน นอกนั้นคือนักท่องเที่ยว การผลิตสินค้าเกษตรที่ผ่านมายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากรในพื้นที่ ส่วนใหญ่จึงต้องนำเข้าทั้งพืชและผัก ยกเว้นสุกรและไก่ที่มีการผลิตเพียงพอ ขณะที่พืชยืนต้นที่สำคัญคือทุเรียนและขนุน รวมประมาณ 300 ไร่ โดยทุเรียนผลิตได้น้อยต้องมีการจองข้ามปี ส่วนขนุนมีการแปรรูปและส่งออกไปยังประเทศจีน ประมาณร้อยละ 80 ของผลผลิต ที่ผ่านมามีการประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการหานวัตกรรมการแกะขนุนและแพ็คส่งขายร้านค้าสะดวกซื้อ 7/11 ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ

- **ความต้องการแรงงาน**

เกษตรกรรุ่นใหม่ที่เรียกว่า Young Smart Farmer มีจำนวนมากขึ้น ปัจจุบันมีประมาณ 200 ราย กลุ่มนี้จะมีแนวคิดและเรียนรู้ได้เร็ว เช่น แนวคิด ความรู้เทคโนโลยี ศึกษาตลาดและช่องทางการจำหน่ายเป็นอย่างดี มีการใช้เครื่องจักร ระบบเซ็นเซอร์สมัยใหม่เข้ามาใช้งานในพื้นที่ จึงได้ผลผลิตจำนวนมาก กลุ่มนี้จะต้องการแรงงานน้อย เพราะมีเครื่องมือสนับสนุน ส่วนใหญ่จะสามารถจัดการทั้งห่วงโซ่คุณค่าจึงมีมูลค่า

เพิ่มมากขึ้น พืชที่ปลูก อาทิ เห็ด ไม้ประดับ เมลอน ไฮโดรโปนิกส์ เห็ดถั่งเช่า เห็ดแปรรูป เป็นต้น ทั้งนี้ ความแตกต่างของเกษตรกรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ที่เด่นชัดคือรายได้ ขณะที่แรงงานรุ่นเก่าที่อายุ 55 ปีขึ้นไป มีเป็นจำนวนมากและไม่ค่อยเปิดรับเรื่องใหม่ ๆ มุ่งเน้นที่การผลิตเพียงอย่างเดียว

คนรุ่นใหม่กลับเข้าสู่ภาคเกษตร แบ่งเป็น 1) ครอบครัวทำอาชีพเกษตรจึงเริ่มต้นทำใหม่ 2) กลุ่มที่หาพืชชนิดใหม่ปลูกใหม่

เกษตรกรในพื้นที่ส่วนใหญ่จะดูแลจัดการเองไม่ค่อยจ้างแรงงาน ยกเว้นพืชดั้งเดิมคือ ยางพาราและสับปะรด จะนิยมจ้างแรงงานชาวอีสานและต่างด้าว เช่น กัมพูชาและสปป.ลาว โดยจะมีการทะเบียนที่กระทรวงแรงงานและนายหน้าเข้าไปติดต่อ

- **การพัฒนาแรงงาน**

สนง.เกษตร ดูแลเกษตรกรให้มีความรู้ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) การลดต้นทุน เช่น ปุ๋ย สารเคมีต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ดินก่อน เพื่อคำนวณค่า NPK ที่เหมาะสมว่าพืชแต่ละชนิดต้องการเท่าไหร่ควรมีสูตรอย่างไร เกษตรกรจะซื้อเพียงหัวแม่ปุ๋ยแล้วเอามาผสม ส่วนนี้จะช่วยลดต้นทุนได้ 2) เพิ่มผลผลิต ต้องมีการใส่ปุ๋ยหรือสารเคมีที่ถูกสูตร ตรงเวลา ตรงความต้องการของพืช จะช่วยเพิ่มปริมาณการผลิตได้ และ 3) สนับสนุนให้สินค้าเกษตรมีมาตรฐาน GAP และ เกษตรอินทรีย์ โดย GAP เป็นเรื่องง่าย แต่เกษตรอินทรีย์ทำได้ยาก เพราะต้องอาศัยหลายปัจจัย อาทิ การตรวจดิน กรวดน้ำ เพื่อดูสิ่งปนเปื้อน เนื่องจากชลบุรีมีมลพิษเยอะทั้งฝุ่นควัน การเผาฟาง ส่วนนี้จึงทำได้ยาก

เกษตรกรส่วนมากจะมีอาชีพเสริม คือ การแปรรูปสินค้า การแปรรูปอาหาร และการทำเครื่องจักรสาน เป็นต้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**

ด้านการทำการเกษตรกรร่วมกับการท่องเที่ยว พบว่าเกษตรกรบางส่วนไม่กล้าลงทุน ไม่เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ กลุ่มที่จะเติบโตคือกลุ่มหัวไว–ใจสู้ เช่น พื้นที่ตลาดน้ำ 3 วัง และตลาดน้ำ 4 ภาค อย่างไรก็ตาม นักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ยังมีน้อยมาก

แม้จะมีการจับคู่เกษตรกรกับโรงแรมในพื้นที่ในการส่งผลไม้ เช่น สับปะรด แตงโม แคนตาลูป แต่ก็ยังเกิดการจับคู่น้อย เพราะ 1) โรงแรมมีคู่ค้าประจำ โอกาสที่เกษตรกรจะเข้าไปแทรกทำได้ยาก 2) การทำสัญญากับโรงแรมจะต้องส่งได้ตามออร์เดอร์ทุกครั้ง ทุกวัน 3) การวางบิล 30–45 วัน เป็นระยะเวลานาน เกษตรกรต้องมีสายป่านมากพอ ส่วนใหญ่พบว่าทำไม่ได้ เพราะสินค้าเกษตรมีความเป็นฤดูกาลสูง

ปัญหาหลักของเกษตรกรที่ส่งผลต่อความมั่งคั่งคือ ราคาสินค้าเกษตรที่ผันผวน และรัฐบาลต้องเข้ามาอุดหนุนตลอดเวลา

- **ข้อเสนอแนะ**

การผลิตแบบเกษตรอินทรีย์จะไม่มีประโยชน์ หากผู้บริโภคไม่รับรู้ถึงความแตกต่างของสินค้าเกษตรกลุ่มนี้ แม้จะมีเรื่อง Clean Food Good Test ก็ยังเป็นกลุ่มเล็กๆ กลไกสำคัญคือการสร้างการรับรู้แก่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นการสนับสนุนการตลาด และจะกระตุ้นไปที่ต้นทางให้นิยมปลูกเกษตรอินทรีย์มากขึ้น สร้างอาชีพให้คนในพื้นที่ได้มากขึ้น ที่ผ่านมามีความร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขในการตรวจเลือดเพื่อหาการปนเปื้อนของสารเคมี พบว่า พบสารปนเปื้อนทุกคนแบ่งเป็นปลอดภัยและไม่ปลอดภัย เพื่อสร้างความสนใจเรื่องเกษตรอินทรีย์แก่ผู้บริโภคแต่ยังไม่เห็นผลนัก

การพัฒนาเกษตรกรและภาคเกษตร ต้องบูรณาการทุกเรื่องทั้งเทคโนโลยี นวัตกรรม ผลผลิต การแปรรูปสินค้า มาตรฐาน ช่องทางการตลาด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน

6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณอรวดี นันทกิจ ครูชำนาญการ
คุณปัญจาภา ส่งเสริม ครูชำนาญการ
วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 13:30 – 14:30 น.

- **ภาพรวม**

เมื่อ 30 ปีก่อนเฟื่องฟูมาก นักเรียนทั้งสิ้น 4,000 คน แต่ปัจจุบันเหลือเพียง 2,600 คน จากค่านิยมทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป โดยในแต่ละปีสมัครราว 800 คนและรับหมดไม่มีการสอบ มีเนื้อที่จำนวน 8 ไร่ วิทยาลัยมีการสอนทั้งสิ้น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ ปวช. ซึ่ง มี 14 แผนก 4 คณะ คือ

1. บริหาร บัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตลาด ค้าปลีก การจัดการทั่วไป
2. ศิลปะ การออกแบบ คอมพิวเตอร์กราฟฟิค
3. การช่างสตรี แฟชั่นสิ่งทอ
4. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การท่องเที่ยว การโรงแรม

ระดับ ปวส. ซึ่งมีสาขาโลจิสติกส์และ MICE เพิ่มขึ้นมาเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของ EEC และระดับปริญญาตรี ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษานักศึกษาจะได้รับเทคโนโลยีบัณฑิต ซึ่งปัจจุบันดำเนินการมาแล้ว 5 รุ่น โดยการเรียนแบ่งออกเป็น 2 ช่วง 8.30 – 15.30 และ 10.30 – 18.40

ในอดีต influencer คือ พ่อแม่ แต่ปัจจุบันคือตัวเอง จาก social media ซึ่งทางวิทยาลัยมีการออกไปแนะแนวตามโรงเรียนต่าง ๆ ตั้ง booth ออก roadshow แต่โรงเรียนดัง 2 แห่งในชลบุรีไม่อนุญาตให้เข้า

เด็กนักเรียนมีความภูมิใจในวิชาชีพ ไม่ว่าเรียนสาขาใด ปลูกฝังให้รู้จักอาชีพตนเอง แม้เรียนไม่เก่งแต่หล่อหลอมให้มีความตั้งใจ มีงานรองรับแน่นอน

- **ความต้องการแรงงาน**
  - อาชีวะสร้างชาติ เน้นงานฝีมือ เช่น วาดรูป ร้อยมาลัย เป็นต้น มีความต้องการในทุกอุตสาหกรรม
  - ทักษะทาง soft skill และวินัย เพื่อให้อยู่ในที่ทำงานและในสังคมได้ ซึ่งวิทยาลัยก็พยายามปลูกฝังอยู่

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีการอบรมระยะสั้นเพื่อ up/re-skill ให้แก่บุคคลภายนอก
  - ทุกแผนกและสาขามีเครือข่ายศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จมาช่วยแนะแนว บอกโอกาส

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - สาขาคอมพิวเตอร์กราฟฟิคเป็นที่ต้องการของผู้เรียนมาก แต่รับได้เพียง 80 คนเท่านั้น
  - หลักสูตรการเรียนการสอนล้าสมัย ไม่มีการปรับปรุงใหม่และสนองต่อความต้องการของนายจ้าง รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนเก่ามาก ทำเรื่องซื้อใหม่ลำบาก
  - การฝึกงานเป็นเรื่องที่ดีและมีประโยชน์ อย่างไรก็ดี บริษัทรับเด็กฝึกงานเพื่อใช้สิทธิลดหย่อนภาษีเท่านั้น เด็กแม้มีความสามารถสูงแต่ได้ทำแต่งานที่ไม่สำคัญและไม่เกิดประโยชน์ ยังเป็นเพียงแรงงานเท่านั้น เนื่องจากสถานประกอบการไม่ต้องการให้นักเรียนใช้เครื่องมือ/เครื่องจักร เนื่องจากไม่เชื่อมั่นในตัวเด็กอายุ 17 ปี ซึ่งเด็กราวร้อยละ 60 แย่ แต่ร้อยละ 40 ที่เหลือทำได้จริงและมีความผิดชอบก็เสียโอกาสด้วย นอกจากนี้หลักสูตรบังคับให้มีการฝึกงาน 1 ภาคการศึกษา ส่งผลให้หากเด็กได้บริษัทไม่ดี ไม่ได้โอกาสในการใช้หรือแสดงศักยภาพ ก็จะไม่ได้อะไรเลยในภาคเรียนนั้น
  - นักเรียนบางคนที่รับเข้ามาคือนักเรียนที่ไม่สามารถเรียนต่อในโรงเรียนเดิมได้ เนื่องจากเกรดเฉลี่ยไม่ถึง ทำให้คุณภาพของนักเรียนที่ได้มาไม่ค่อยดีนัก รวมทั้งนักเรียนกว่าร้อยละ 90 มีปัญหาครอบครัว พ่อแม่หย่าร้าง และกว่าร้อยละ 50 มีปัญหาสมาธิสั้น
  - ไม่สามารถเป็นอาชีวะ premium ได้ เนื่องจากไม่สามารถคัดกรองเด็กที่จะรับเข้าเรียนได้ อย่างไรก็ดี ครูภูมิใจที่ได้ช่วยขัดเกลาและหล่อหลอมเด็กให้มีวุฒิภาวะ
  - ยากในการปลูกฝังการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้ทางการเงินและการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ หากไม่มีการบังคับ ไม่มีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ แม้จะมีเทคโนโลยีอยู่กับตัว
  - สังคมไทยและการหล่อหลอมทำให้ไม่มีความกล้าในการวิพากวิจารณ์ หรือกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงครูไม่มีใจรักในการสอนนัก เมื่อนักเรียนถามมีการดุ จึงทำให้ไม่กล้าถามในครั้งต่อ ๆ ไป
  - เด็กไม่สนใจชีวิต ไม่มีการวางแผน หากไม่มีเงินจ่ายค่าเรียนสามารถขอรับทุนได้โดยการเขียนเรียงความก็ไม่ยอมเขียน ดังนั้นไม่ว่าโครงการใดก็ทำไม่สำเร็จ ต้องบังคับ
  - ทัศนคติว่าการเป็นเจ้าคนนายคนต้องมาจากสายสามัญเท่านั้น
  - ครูผู้สอนไม่ได้รับการอบรมหรือข้อมูลข่าวสารใด ๆ ต้องหาข้อมูลและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้สามารถถ่ายทอดต่อและให้การรับรู้แก่เด็กได้ นอกจากการสอนแล้วครูยังมีภาระอื่น ๆ และผู้ปกครองคาดหวังจากครูมาก ทำให้บางครั้งไม่ดูแลเด็กนักเรียนเลย แต่ค่าตอบแทนครูน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่
  - การเปิดหลักสูตรใหม่มีวิทยาลัยพี่เลี้ยงที่เปิดสอนอยู่แล้วเป็นที่ปรึกษารวมทั้งส่งครูไปอบรมกลไกการจัดการการศึกษา อย่างไรก็ตามหลักสูตร MICE ที่เปิดสอนใหม่สวนทางกับกระแสโลกในปัจจุบันที่ธุรกิจท่องเที่ยวกำลังจะแย่
  - เด็กไม่รู้ความชอบของตนเอง ไม่เปิดรับภาษาต่างประเทศ และการศึกษาไทยเน้นเพียงการเรียนอย่างเดียว ทำให้เด็กไม่มีทักษะการใช้ชีวิต

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีการเผยแพร่แผนหรือแนวทางในอนาคตของประเทศ เพื่อให้สามารถเตรียมตัวและเตรียมอาชีพเพื่อรองรับงานในอนาคตได้
  - สถานศึกษาต้องการข้อมูลความต้องแรงงานจากทางฝั่งผู้ประกอบ เพื่อเตรียมส่งคนให้ ซึ่งปัจจุบันไม่มีข้อมูล
  - ยกระดับอาชีวะและมีมาตรฐาน อาทิ หากจะขับ grab ต้องจบอาชีวะ หรือคนขับรถต้องใส่สูท เป็นต้น
  - หลักสูตรการเรียนบังคับต้องเรียนจบภายใน 8 ปี อย่างไรก็ตาม นักเรียนมีปัญหาทางการเงินและต้องพักการเรียนเพื่อไปหาเงินจ่ายค่าเทอม ทำให้บางครั้งเกินปีที่กำหนด

7. สมาคมนักธุรกิจและการท่องเที่ยวพัทยา

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณเอกสิทธิ์ งามพิเชษฐ์ นายกสมาคม

วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 16:00 – 17:00 น.

- **ภาพรวม**

การท่องเที่ยวได้รับผลกระทบจากการแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หนักมาก ในช่วงแรกทางสมาคมเข้าใจว่ากระทบเฉพาะนักท่องเที่ยวจีน แต่พบว่าตอนนี้กระทบนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก สังเกตได้จากการชะลอการเดินทาง การยกเลิกเที่ยวบิน การยกเลิกการจองโรงแรม และกลุ่มใหม่ ๆ ไม่เข้าพัก แม้แต่นักท่องเที่ยวภายในประเทศก็ไม่เข้าท่องเที่ยว

โครงสร้างนักท่องเที่ยวเดิมเป็นชาวรัสเซีย อินเดีย ยุโรป ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจและค่าเงินของรัสเซีย ทำให้เปลี่ยนเป็นนักท่องเที่ยวจีนมากขึ้น และเมื่อรัฐบาลแก้ปัญหาการท่องเที่ยวแบบศูนย์เหรียญ พบว่ามีนักท่องเที่ยวเดี่ยวเข้ามาท่องเที่ยวมากขึ้น แต่โครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ยังไม่เอื้อต่อการเดินทางในรูปแบบนี้ ทำได้เฉพาะในกรุงเทพฯ

- **ความต้องการแรงงาน**
  - รูปแบบการท่องเที่ยวแบบผ่านตัวแทนกำลังหมดลง เริ่มเปลี่ยนเป็นออนไลน์มากขึ้น ความต้องการแรงงานส่วนนี้จึงลดลง
  - บุคลากรการท่องเที่ยวปัจจุบันเกิดความขาดแคลน โดยเฉพาะที่มีฝีมือ เพราะคนรุ่นใหม่มีการเปลี่ยนงานง่าย

- **การพัฒนาแรงงาน**

มีการนำ Application เข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว ปัจจุบัน OTA (Online Travel Agency) มีบทบาทมากกว่า Guide หรือ Agent การมี Influencer หรือ Youtuber มีผลต่อการเลือกมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ผู้ประกอบการในพื้นที่มีการปรับตัว ต่างฝ่ายต่างมีตลาดเป็นของตนเอง มีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของลูกค้า

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาทำ Application ของระบบการขนส่งในพื้นที่ ทำได้ไม่ยาก แต่ผู้ประกอบการยังไม่ยอมร่วมมือกันและปรับตัวใช้ให้เป็นระบบเดียวกัน
  - ปัญหาการขนส่งเช่น รถสองแถว แท็กซี่ แกร๊บ ในพื้นที่ไม่มีจิตสาธารณะในการรักษาคุณภาพการให้บริการ ทั้งๆ ที่มีต้นทุนน้อยกว่าผู้ประกอบการกลุ่มอื่นๆ ทำให้บรรยากาศโดยรวมไม่เอื้อให้นักท่องเที่ยวนิยมเดินทางเข้ามา นอกจากนี้บทลงโทษยังก้ำกึ่งระหว่างการท่องเที่ยวและการจราจรเกิดความไม่ชัดเจน ทำให้กลุ่มนี้ไม่มีจิตสาธารณะมากเท่าที่ควร
  - ปัจจุบันการท่องเที่ยวในเวียดนามปรับตัวดีขึ้นมาก นักท่องเที่ยวชาวรัสเซียนิยมเข้าไปมากขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการไทยนิ่งนอนใจ จนตอนนี้ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน
  - จากเดิมสามารถควบคุมมักคุเทศก์ในการพาเที่ยวและการให้ความรู้ได้ ปัจจุบันแม้ ททท. จะให้ความรู้แก่ influencer พร้อมกัน แต่ก็ทำได้เพียงส่วนหนึ่ง ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด
  - Single Destination สามารถทำได้และมีความน่าสนใจมาก แต่ติดปัญหาเรื่องกรมเจ้าท่าของบางประเทศ

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการเชื่อมต่อสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมรูปแบบการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนจากแบบกลุ่มเป็นแบบเดี่ยวมากขึ้น และการขนส่งควรมีระบบติดตาม (tracking) เพื่อควบคุมไม่ให้ออกนอกเส้นทาง
  - กลุ่มผู้ขับขี่และผู้ให้บริการขนส่ง เช่น รถสองแถว แกร๊บ แท็กซี่ ควรมีมาตรฐานและได้รับใบอนุญาต เพราะนักท่องเที่ยวเริ่มใช้บริการมัคคุเทศก์น้อยลงแต่สนใจใช้บริการกลุ่มนี้ในการเดินทางและให้ความรู้ จึงเป็นกลุ่มที่ต้องดูแลมากขึ้น และส่งเสริมทักษะความรู้ต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานมากขึ้น
  - รัฐบาลควรมี Platform ร่วมกันในการดูแลเรื่องการท่องเที่ยว

8. มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ให้สัมภาษณ์ ดร. ทนงศักดิ์ เทพสนธิ รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
วันพุธ ที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งแรกที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย ปัจจุบันยังเป็นมหาวิทยาลัยหลักใน EEC ในการเตรียมความพร้อมและส่งคนเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ปัจจุบันมีนักศึกษาราว 15,000 – 16,000 คน เป็นนักศึกษาคณะวิศวกรรม 2,000 คน ซึ่งลดลงจาก 3,000 คน จากนโยบายการลดขนาดตามกฎที่กำหนดอัตราส่วนเด็กต่อครู รวมทั้งเด็กที่เข้ามาไม่ใช่หัวกะทิ ต้องควบคุมคุณภาพการสอน จากการคาดการณ์ทางตัวเลขและแบบจำลองทางเศรษฐกิจ (Economics Model) พบว่าจะมีช่องว่างระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ปัจจุบันมีนักศึกษามาจากประเทศจีนมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยในประเทศไม่พอในการรองรับรวมทั้งนโยบาย One Belt One Road (OBOR) ของจีนที่มีนโยบายให้เด็กนักเรียนออกนอกประเทศ 100,000 คน เพื่อรับชาวต่างชาติ 1 แสนคน นอกจากนี้ยังมีนักเรียนทุนจากประเทศกัมพูชาค่อนข้างเยอะและมีจำนวนมากที่เมื่อเรียนจบแล้วอยากอยู่ที่ไทยเพื่อทำงานต่อ ซึ่งคนเหล่านี้มีความสามารถทั้งภาษาอังกฤษและวิชาการ อย่างไรก็ตามทักษะชีวิตด้อยกว่าเด็กไทย เพียงเรียนเก่งอย่างเดียวไม่มีภาวะผู้นำ

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ทักษะทางด้าน soft skill อาทิ ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ ซึ่งยังไม่มีการอบรมแบบเป็นระบบตั้งแต่เล็กจนโต
  - ทักษะพื้นฐานมีการกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้มีวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต อาทิ ทักษะการใช้ชีวิต การเงิน เป็นต้น

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มหาวิทยาลัยมี 5 ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้แก่
    - การพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม รวมถึงการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการฝึกประสบการณ์ (Learning by doing)
    - การพัฒนาคุณภาพการวิจัยและการบริการวิชาการ ส่งเสริมและผลักดันผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ไปสู่การใช้ประโยชน์

- การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาทักษะทางภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสู่การเป็น Green University การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา
- การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน ตามเกณฑ์มาตรฐาน Thailand Quality Class

➢ จากนโยบายของทาง EEC รวมทั้งสิทธิประโยชน์ทางภาษีและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมแรงงานในระยะสั้น กระตุ้นให้สถานประกอบการมีการพัฒนาคนมากขึ้น นอกจากนี้ EEC ยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างมหาวิทยาลัยให้ทำงานร่วมกัน

➢ ทวิภาคีและสหกิจศึกษาต้องให้เด็กได้ทำงานจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (productivity) การทำงานและเรียนไปพร้อมกัน (working integrates learning) รวมทั้งการฝึกงานในต่างประเทศเพื่อได้เรียนรู้ทั้งด้าน hard และ soft sides เตรียมพร้อมการเป็นพลเมืองโลก (global citizen)

➢ การพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมพร้อมกับอนาคต 8 มหาวิทยาลัยในประเทศกลุ่ม ASEAN ได้ก่อตั้ง Gecko online course เพื่อพัฒนา 3 ทักษะ ได้แก่ การสื่อสาร การบริหารจัดการโครงการหรือทีม และการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการทำแบบสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการด้วย

➢ EEC เน้นพัฒนาภาษาอังกฤษ เริ่มที่อาชีวศึกษา โดยการทำสิ่งแวดล้อมให้คุ้นชิน เพื่อให้มีความกล้าในการใช้ภาษามากขึ้น

➢ Short Course Learning หรือ Micro Education เป็นการอบรมเป็นลำดับขั้นหรืออบรมเฉพาะเรื่องไป ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริง และสามารถมาต่อยอดในหลักสูตรระดับถัดไปได้

➢ มีการอบรมพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานที่ย้ายจากภาคอุตสาหกรรมไปภาคบริการ (จากภาคที่มีแรงงานเกินไปภาคที่ขาดแคลนแรงงาน) ต้องฝึกการมีใจรักในการบริการ และมี Credit Bank สามารถเทียบโอนเครดิตได้ อย่างไรก็ดียังปฏิบัติจริงไม่ได้นัก รวมทั้งมี Capital Investment สนับสนุนทางด้านการเงิน ซึ่งหน่วยงานเชี่ยวชาญเรื่องใดควรอบรมเพียงเรื่องนั้น เช่น มหาวิทยาลัยบูรพามี Automation Park แห่งเดียวใน EEC ให้มหาวิทยาลัยอื่นมาร่วมใช้เพื่อไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร หรือทางด้าน Logistic ที่มหาวิทยาลัยราชมงคล เป็นต้น

➢ เพื่อเตรียมพร้อมนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ทางมหาวิทยาลัยมีการเปิดวิศวสิ่งแวดล้อม เน้นทางด้านการจัดการ

- **ปัญหาและอุปสรรค**

➢ การทำงานไม่ตรงกับสิ่งที่เรียนมา รวมทั้งการค้นตัวตนของนักเรียนช้า ไม่มีเป้าหมาย โดยมากมักเลือกเรียนเพราะเรียนได้เท่านั้น ไม่รู้จักการตั้งคำถาม ไม่สงสัย ต้องมีคะแนนให้ถึงจะถาม หรือกลัวว่าจะเป็นคำถามที่ไม่ดี โดนเพื่อนล้อ ครูดุ นอกจากนี้เด็กสมัยนี้สนใจเพียงการเมือง แต่ไม่มีความสนใจทางด้านเศรษฐกิจ

- การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรทำได้ยาก ไม่ยืดหยุ่น มีหลายหน่วยงานกำกับและคำนึงความเป็นมาตรฐาน รวมทั้งไม่กล้าเสี่ยง นอกจากนี้ในการเปิดหลักสูตรใหม่ต้องรับสมัครคนใหม่ ยากและการรบรู้ของนักเรียนต่อหลักสูตรน้อย ชื่อไม่ติดตลาด ทำให้ไม่สมัคร
- ค่านิยมทางสังคมและแรงกดดันจากคนรอบข้าง (peer pressure) ที่มีทัศนะคติว่าเรียนเก่งต้องเรียนแพทย์หรือวิศวะ
- แรงงานเก่งไหลไปต่างประเทศ เนื่องจากได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า
- การเรียนแบบ Anywhere Anytime และหากในอนาคตไม่จำเป็นต้องมีใบปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา เพียงใช้การสอบวัดระดับ disrupt การดำรงอยู่ของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีพัฒนาไปมาก แต่เด็กไทยอ่อนภาษาอย่างมากทำให้เข้าไม่ถึงแหล่งเรียนรู้ต่างประเทศ ซึ่งเสียเปรียบเป็นอย่างมากและยังส่งผลให้เกิดการเหลื่อมล้ำอีกด้วย
- หลักสูตรเปิดตามความต้องการของผู้เรียน แม้ในอนาคตจะไม่มีตลาดแรงงานรองรับก็ตาม อาทิ หลักสูตรการบริหาร ที่ ณ ปัจจุบันมีแรงงานล้นตลาด เป็นต้น
- การอบรมแรงงานที่ย้ายจากภาคอุตสาหกรรมไปภาคบริการ ยังไม่มีบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งครูผู้สอนยังมี comfort zone ของตนเอง เปิดรับหรือลองสิ่งใหม่ ๆ ได้ยาก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ขาดคนกลางในการเชื่อมและจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน ต้องมีหน่วยงานช่วยจับคู่และช่วยผลิตแรงงาน ตั้งโมเดลใหม่ให้ภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา
  - ผู้มีอิทธิพลทางความคิดของเด็กยังคงเป็นพ่อแม่ ในการตัดสินใจเรียนหรือเลือกคณะ ต้องสร้างการรับรู้โดยสร้างผู้มีอิทธิพลที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง มีรายได้
  - หากแรงงานไทยมีทักษะทางด้านภาษาจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและเปิดโอกาสในการแข่งขันได้ทั่วโลก
  - ไม่ควรจัด Massive Online course ที่เป็นเพียงการอัดวิดีโอการสอนเท่านั้น ควรใช้ Private Online course เพื่อให้เด็กสามารถถาม-ตอบครูได้

9. บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณวรดา ชำนาญพืช ผู้อำนวยการ

วันพุธ ที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ให้แก่ Mitsubishi และ Isuzu หากมีการเปลี่ยนจากเครื่องยนต์เป็นไฟฟ้า บริษัทยังสามารถนำส่งชิ้นส่วนต่อได้แต่อาจลดลงร้อยละ 30 ทำให้จะเริ่มมีการเปลี่ยนจากผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอากาศยานแทน อย่างไรก็ดียังขาดส่วนประกอบที่ใช้ในการผลิตและยังดำเนินการหาผู้ผลิตอยู่ บริษัทเคยมีพนักงานสูงสุด 1,000 คน ปัจจุบันราว 800 คน เป็นพนักงานประจำราว 500 คน เด็กฝึกงานราว 100 คน พนักงานมีอาชีพเสริม อาทิ ขายของออนไลน์ ขายประกัน เป็นต้น บริษัทมีแบบทดสอบจากกรมสุขภาพจิต เน้นให้พนักงานมีความสุขมากกว่าความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานสำนึกรักบ้านเกิด เช่น ซ่อมห้องสมุด โรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้การรับรู้ชื่อบริษัทและพนักงานได้แสดงความกตัญญู

ทางบริษัทมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม มีการนำวัสดุเหลือมาแปรรูปใช้งานต่อ อาทิ การนำถังน้ำมันมาทำเป็นเฟอร์นิเจอร์และนำไปบริจาคต่อ

- **ความต้องการแรงงาน**
  - นักศึกษาที่มาฝึกงาน โดยมากรับเป็นพนักงานต่อ เนื่องจากได้รับการพัฒนาในช่วงฝึกงานทั้งทางด้าน soft และ hard skills เพื่อให้ตรงกับลักษณะงานและได้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแล้วในระดับหนึ่ง
  - จากการสัมภาษณ์เด็กทั่วประเทศ พบว่าเด็กผู้หญิงมีความละเอียด รอบคอบ และใส่ใจมากกว่า โดยเฉพาะเด็กจากต่างจังหวัดที่มีความอดทนและมีเป้าหมาย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - เป็นบริษัทกลุ่มแรกๆที่ตอบรักเข้าร่วมโครงการสัตหีบโมเดล ช่วยพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการทำ MOU ร่วมกับอาชีวะศึกษาทั่วประเทศ โดยมีโครงการให้เด็กมาฝึกงานที่สถานประกอบการระยะเวลา 1 ปี
  - สร้างคนให้เป็นครูฝึก ให้สามารถถ่ายทอดความรู้ต่อให้ผู้อื่นได้
  - มีการสร้างการรับรู้ career path 3 ปีข้างหน้า ให้แก่พนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อม

- มีการแนะแนวอาชีพแก่เด็กระดับมัธยม เพื่อรับรู้การมาของ EEC และอาชีพใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น
- ในวันเสาร์ที่พนักงานต้องเข้ามาทำงาน สามารถพาบุตรมาด้วยได้ โดยมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เด็กให้ ทั้งทางด้านภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น การเรียนรู้วิถีชีวิต ปลูกผัก เป็นต้น
- มหาวิทยาลัยบูรพาประสานกับสภาอุตสาหกรรมเพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าไปเยี่ยมชมโรงงาน เพื่อให้เห็นภาพการทำงานจริง
- จากการรับเด็กฝึกเข้าทำงาน ทำให้ในแต่ละปีสามารถผลิตเด็กที่มีคุณภาพสูงได้ราว 6-7 คน ปัจจุบันดำเนินมากกว่า 10 ปีแล้ว
- เริ่มพัฒนาเด็กด้าน IT ร่วม MOU กับวิทยาลัย เพราะเชื่อว่าในอนาคตจะเป็นที่ขาดแคลน โดยคัดเด็กที่เกรด 3.5 ขึ้นไปที่มีทักษะความเป็นผู้นำกลับมาเป็น supervisor ส่วนเด็กที่เรียนเก่งแต่ขาดภาวะความเป็นผู้นำก็จะส่งให้เรียนปริญญาตรีต่อ
- มีการสอนความรู้ทางการเงินเบื้องต้น สอนการออม การลงสมุดบัญชี การทำบัญชีครัวเรือน รวมทั้งมีการเชิญวิทยากรจากธนาคารแห่งประเทศไทยมาให้ความรู้
- “เอ๊ะ” Model ให้พนักงานฝึกสงสัยและตั้งคำถาม รวมทั้งมี KPI ให้พนักงานนำเสนอการปรับปรุงหรือเล่าถึงงานที่ต้องทำ วิเคราะห์อย่างน้อย 2 เรื่องต่อเดือน เพื่อให้ฝึกการนำเสนอ การมีภาวะผู้นำ การตัดสินใจ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ทักษะ soft skill ของเด็กที่สภาพสังคมในปัจจุบันหล่อหลอมให้ไม่มีความอดทน ไม่เคยได้รับความลำบาก
  - เด็กรุ่นใหม่เรียนรู้ได้ไวในการเป็นผู้ใช้ แต่เรียนรู้เป็นผู้ทำไม่ได้ นอกจากนี้ยังหวังแต่เพียงรายได้สูง ไม่กล้ายกมือถาม-ตอบ
  - คุณครูแนะแนวเป็นครูที่ไม่มีอะไรทำแล้วถึงมาเป็น ให้เพียงการรับรู้เดิมในการแนะแนวนักเรียนต่อ นอกจากนี้ยังกลัวผู้ปกครอง ไม่กล้าว่าเด็ก ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการสอนหรือลงโทษเด็ก
  - เด็กนักเรียนไม่มีการรับรู้ถึง EEC ทำให้ไม่มีการเตรียมตัวสำหรับอนาคต

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรให้ครูมา Up/Re-skill มาพบปะภาคเอกชนเพื่ออัพเดทข้อมูลข่าวสารทางสังคมและเศรษฐกิจ ให้สามารถแนะแนวและส่งต่อข้อมูลใหม่ๆให้แก่นักเรียนได้
  - ก่อตั้งศูนย์จำลองอาชีพใน EEC ในทุกจังหวัด เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้และทำความรู้จักแต่ละอาชีพ โดยอาจร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างและให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นแรงจูงใจ
  - องค์กรต้องได้รับรู้ว่าจะได้อะไรจากการพัฒนาคน อาทิ
    - การที่คนที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลบวกต่อกำไร
    - ได้รับการยกเว้นภาษีร้อยละ 200
    - ได้การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ทำให้ภักดี รักบริษัทมากขึ้นและไม่ย้ายออก
  - ช่องทางการสื่อสาร ต้องพยายามลดช่องว่างให้ได้เยอะที่สุด แจ้งภาวะบริษัทและเศรษฐกิจ
  - ควรมีข้อบังคับทางกฎหมาย ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมด้านสิ่งแวดล้อม

10. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณพยัพ แจ้งสวัสดิ์ ผู้จัดการทั่วไป

วันพฤหัสบดี ที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัทฯ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งเทอร์มินอลสำหรับรถยนต์ รถจักรยานยนต์

TS มีการสร้างแบรนด์ของตนเอง แต่ไม่มี product เป็นของตนเอง เหมือน Nippon Denso ที่มี Brand และ Product ของตนเอง เนื่องจากมีอุปสรรคค่อนข้างมาก เช่น เมื่อผลิตเพื่อค้าขายต้องมีการ declare ว่าใช้วัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง จำนวนที่ใช้ ค่าแรง เป็นต้น ซึ่งในส่วนนี้เป็นข้อเสียเปรียบในการแข่งขันอย่างหนึ่ง

- **ความต้องการแรงงาน**

พนักงานใน TS ส่วนมากเป็นผู้หญิง ร่วมกับ Arrow มีโครงการร่วมกับสถานศึกษา โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการฝึกอบรมและรับเข้าทำงานหลังจากเรียนจบ

บริษัทจัดทำโครงการบูรณาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการทำงานในสถานประกอบการเขตจังหวัดชลบุรี สำหรับสร้างแรงจูงใจในการเรียนอาชีวศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - TS มีการร่วมมือเทคนิคสัตหีบ ในด้านช่างยนต์ กล เชื่อม (3 in 1) ทางสภาอุตสาหกรรมเป็นผู้ผลักดันให้เกิดสัตหีบโมเดล การพัฒนาเริ่มจาก Soft Skill เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
  - กระบวนการผลิต นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้ เมื่อนำมาใช้ในการผลิตแล้ว ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย ภายในโรงงานมีน้ำเสียและขยะลดลง ควรผลิตแรงงานในด้านนี้ เช่น การลดของเสียในภาคการเกษตร หรือทำ zero waste นำกลับมาใช้ใหม่
  - องค์กรมีการพัฒนาตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีและ Automation เข้าใช้มาก

- การฝึกอบรมภายในองค์กร ก่อนเข้าทำงานใน Line การผลิตจริง ต้องมีการฝึกอบรมการทำงาน ตามนโยบายที่ว่า “Before We Build Parts, We Build People” หมายถึง “ก่อนที่เราจะสร้างผลิตภัณฑ์ เราต้องสร้างคนก่อน” สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนองค์กรที่ได้ให้ความสำคัญกับกำลังคนมาเป็นอันดับแรก บริษัทให้การสนับสนุน ส่งเสริม การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดและหลักการ Happy Workplace รวมทั้งแนวคิดอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
- นอกจากนี้ ยังมีโครงการร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จัดทำโครงการ Women in STEM Workforce Readiness and Development Program เพื่อพัฒนาทักษะทาง STEM อันประกอบด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ พร้อมทั้งการพัฒนาทักษะทางสังคมให้กับแรงงานผู้หญิง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มทักษะในการดำเนินชีวิต ให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการทำงานระหว่างแรงงานหญิงและชายอีกด้วย และบริษัทฯ ยังมีโครงการต่าง ๆ ในด้าน CSR อีกมากมาย

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ด้านทัศนคติในการทำงานยังต้องปรับจูน ทั้งด้านการทำงานเป็นทีม การสื่อสารระหว่างบุคคล การแสดงออกเชิงความคิดสร้างสรรค์ เด็กจบใหม่ยังต้องได้รับการฝึกจากสถานประกอบกิจการเพื่อให้สามารถสร้างมูลค่าการทำงานให้กับองค์กรได้
  - แนวคิดการเพิ่มผลผลิตด้วยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น 5ส. QCC. KARAKURI KAIZEN ฯลฯ แรงงานจบใหม่ไม่มีพื้นความรู้ในเรื่องนี้ซึ่งในสถานประกอบกิจการทุกแห่งให้เครื่องมือดังกล่าวในการเพิ่มศักยภาพในกระบวนการทำงาน
  - ข้อดีของเด็กจบใหม่สายอาชีพ จะมีพื้นฐานมาในระดับหนึ่งที่สามารถทำงานได้ องค์กรเพียงให้ความรู้เพิ่มเติมในสายงานให้สามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่แรงงานจบใหม่สายอาชีพก็สามารถเรียนรู้ได้เร็ว

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับการทำงานในอนาคต ควรมีนักออกแบบหลักสูตร หรือนักอนาคตศาสตร์ที่จะเป็นผู้พยากรณ์และวางแผนเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต
  - การผลิตแรงงานควรเน้นทักษะ Soft Skill และวิชาการที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลผลิต
  - การเรียนระบบทวิภาคีที่เน้นเรียนในสถานประกอบกิจการมากกว่าสถานศึกษา เพื่อเรียนรู้ชีวิตการทำงาน การรับผิดชอบตัวเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เมื่อจบแล้วเข้าสู่การเป็นแรงงานตัวจริงก็จะทำให้สถานประกอบกิจการสามารถใช้ศักยภาพได้ทันที เพิ่มเติมเพียงการทำงานร่วมกับเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย ซึ่งเด็กอาชีวะมีพื้นฐานมาดีอยู่แล้ว

11. หอการค้าจังหวัดชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณธีรินทร์ ธัญญวัฒนกุล ประธานหอการค้าจังหวัดชลบุรี
วันศุกร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 14.00 น. – 15.00 น.

- **ภาพรวม**

ชลบุรี ถือว่าเป็นเมืองอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ตามที่รัฐบาลมีความต้องการให้ชลบุรีเป็น 1 เมืองในพื้นที่ EEC ใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการบิน และอุตสาหกรรมอื่นที่ใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ชลบุรียังมีกลุ่มผู้ประกอบการ SME (เช่น ชิ้นส่วนยานยนต์) กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มบริการ และร้านอาหาร โดยเฉพาะที่เมืองพัทยา และบางแสน รวมทั้งมีภาคเกษตรกรรมในบางพื้นที่

ทักษะที่มีความสำคัญต่อแรงงานในปัจจุบัน คือ ทักษะทางภาษา (อังกฤษ และจีน) โดยต้องเป็นทักษะพื้นฐานให้กับเด็ก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และทักษะด้านเทคโนโลยี รวมทั้งทักษะทางการเงิน ที่ต้องมีพื้นฐานในการดำเนินชีวิตในการอยู่รอดในสังคมให้ได้ ควรมีการปลูกฝังตั้งแต่ระดับครัวเรือนและโรงเรียนควบคู่กัน

- **ความต้องการแรงงาน**
  - มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะแรงงานขั้นสูง แรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แรงงานต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
  - วุฒิการศึกษา อาจจะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป หากมีทักษะการทำงานทั้ง Soft skill และ Hard skill ที่เพียงพอ จะทำให้ได้แรงงานที่คุณภาพ
  - สถานประกอบการหาแรงงานโดยการจ้างพนักงานแบบชั่วคราว (Outsource) โดยเฉพาะเจ้าของกิจการที่เป็นชาวต่างชาติ สำหรับเจ้าของประกอบการที่เป็นคนไทย ร้อยละ 80 จะมีการจ้างงานแบบพนักงานประจำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมด้วย

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเดิมที่มีอยู่ให้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งแรงงานไร้ทักษะและแรงงานฝีมือ เพื่อรองรองรับงานในอนาคต
  - อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ครูในโรงเรียน ควรมีการพัฒนาทักษะมากขึ้น ไม่ใช่มีการพัฒนาเฉพาะนักเรียน นักศึกษาเท่านั้น

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ครัวเรือนยังมีความต้องการในลูกหลานเรียนสายสามัญ และศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย แต่ปัจจุบันสายอาชีวศึกษาเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก และตอบโจทย์
  - ขาดแคลนแรงงานต่างด้าว แรงงานไร้ทักษะซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในการประกอบกิจการโดยเฉพาะอุตสาหกรรมก่อสร้าง

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยในระยะเวลา 4 ปีเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลาที่นานเกินไป ควรมีการศึกษาไปพร้อมกับการทำงาน หรือเป็นการศึกษาในระยะเวลาสั้น และนำไปปฏิบัติ โดยมีการทำงานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาจะสามารถทำให้สถานศึกษาเข้าใจโลกมากขึ้น หรือความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษา เพื่อจะได้เรียนรู้และต่อยอดได้ทันที
  - พัฒนาบุคลากรด้านการตลาด และบุคลากรที่สามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ

สรุปการลงพื้นที่สัมภาษณ์ จังหวัดระยอง

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ คุณกรจิรัฏฐ์ พงจันทร์ศธร แรงงานจังหวัดระยอง
วันอังคาร ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:00 – 11:00 น.

- **ภาพรวม**

โครงสร้างแรงงานในจังหวัดแบ่งเป็น แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 80 และแรงงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 20 โดยมีประชากรแฝงราว 4-5 แสนคน แม้ในปัจจุบันมีโรงงานปิดกิจการไปจำนวนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ก็มีโรงงานเปิดขึ้นใหม่เช่นเดียวกัน แรงงานต่างด้าวมีเพียงราว 90,000 คน ซึ่งถือว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อย เนื่องจากจังหวัดเป็นอุตสาหกรรมที่เป็น capital-based โดยแรงงานต่างด้าวมาจากกัมพูชา เมียนมา และเวียดนามมากที่สุด อยู่ในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 80 และร้อยละ 20 ในอุตสาหกรรมประมงและเกษตร ทางด้านแรงงานที่มีทักษะ มีชาวต่างชาติจำนวนมากที่เข้ามาพร้อมกับการก่อตั้งบริษัทหรือโรงงาน

- **ความต้องการแรงงาน**
  - Hard skill ไม่สำคัญมาก สถานประกอบการสามารถฝึกเองได้ อย่างไรก็ตามต้องการแรงงานที่มี Soft skill ที่มีวินัย
  - ในอนาคตหากมีการจัดการของเสียมากขึ้น อาจก่อให้เกิดอาชีพใหม่
  - จากรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี ลักษณะการจ้างงานต้องการจ้างแบบ sub contract หรือเป็นงานครั้งคราวมากขึ้น

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีการแนะแนวอาชีพแก่ภาคการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและงานในอนาคต
  - ร่วมมือกับอาชีวะในการยกระดับแรงงานเดิมที่อยู่ในตลาด
  - มีการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย มีทั้งสิ้น 48 หลักสูตร ครอบคลุมหลากหลายสาขา อาทิ เทคโนโลยี และหุ่นยนต์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม โดยมากเป็นทักษะด้านอารมณ์ (soft skill)

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีการรับรู้ผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือผลกระทบที่จะประสบเมื่อ EEC เกิดขึ้น ทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิตและการศึกษา
  - กลุ่มนักเรียน นักศึกษาไม่ค่อยมีความสนใจในอนาคต ไม่มีการวางแผน
  - แม้จะได้งบประมาณจาก อบจ. มาในการเปิดโรงเรียน แต่จำนวนเด็กมีน้อย
  - งบประมาณในการพัฒนาคนไม่เพียงพอ
  - มีผู้มาเข้ารับการฝึก hard skill น้อย
  - เอกชนมีความก้าวหน้ามากกว่าราชการมาก ทั้งทางด้านอุปกรณ์และข้อมูล
  - สำนักงานแรงงานได้รับงบประมาณในการทำศูนย์การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามไม่มีบุคลากรในการดำเนินงาน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - เมื่อได้ข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ แต่ไม่มีการขับเคลื่อนหรือใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์
  - ในสำนักงานแรงงานแต่ละจังหวัดควรมีข้อมูล big data
  - แรงงานไทยกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวการทำงานร่วมกับเครื่องจักร ต้องเปลี่ยนทัศนคติ
  - ควรมีนโยบายเฉพาะของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากนโยบายหนึ่งๆอาจไม่เหมาะสมและตอบโจทย์ในทุกพื้นที่ บริบทของพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญ

2. สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางระนอง จรุงกิจกุล เกษตรจังหวัดระยอง
นางสาวสมหมาย พลมณี หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
วันอังคาร ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 11:30 – 12:30 น.

- **ภาพรวม**

จังหวัดระยองมีพื้นที่การเกษตร 1 ล้าน 3 แสน ไร่ แบ่งเป็น 1) พื้นที่ยางพารา 2) พื้นที่ทุเรียน เงาะ มังคุด และ 3) พื้นที่พืชไร่ มันสำปะหลัง สับปะรด

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ภาคการเกษตรขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานต่างด้าว เพราะต้องใช้แรงงานในทุกขั้นตอนการผลิตจนถึงการจำหน่าย
  - ทักษะแรงงานไทยยังมีอยู่ ขณะที่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่จะไม่มีทักษะมากนัก อาทิ ทักษะในการเก็บสับปะรด กรีดยาง เก็บทุเรียน ส่วนใหญ่มักเข้ามาทำงานในสาขาเกษตรและประมงเพื่อให้ได้รับใบอนุญาติทำงานแล้วจึงย้ายไปทำงานภาคบริการแทน

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - เจ้าหน้าที่มีการถ่ายทอดความรู้ผ่านเครือข่ายต่าง ๆ มากอยู่แล้ว แต่อาจยังไม่ครอบคลุมหรือเกิดความกระตือรือร้นมากนัก
  - เกษตรกรเปิดรับการเข้ามาของเทคโนโลยีที่จะช่วยประหยัดเวลาและทดแทนแรงงาน

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรส่งผลให้เกิดการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยเช่นกัน เพราะเกษตรกรมีต้นทุนใช้จ่ายมากหากเก็บเกี่ยวไม่ทัน
  - แรงงานต่างด้าวเมื่อเข้าทำงาน 1–2 ปี มักทิ้งนายจ้างไปงานภาคอื่นแทน เพราะมีทางเลือกมากขึ้น ซึ่งบางปีเคยขอให้แรงงานทหารเข้ามาช่วยแต่ทักษะของทหารช่วยไม่ได้มากนัก
  - เกษตรกรในปัจจุบันประสบปัญหาแรงงาน ต้นทุน และภัยแล้งโดยเฉพาะช่วงเดือนกุมภาพันธ์–มีนาคม พ.ศ. 2563 ต้องเตรียมรับมือกับปัญหา

- การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยต้องคำนึงถึงหลายเรื่อง เช่น 1) พื้นที่ต้องมีการปรับสวน เพราะสวนของจังหวัดระยองเป็นขนาดย่อม 2) การซื้อเครื่องจักรหรือนวัตกรรมมีค่าใช้จ่ายสูงอาจต้องมีการรวมกลุ่มกัน 3) พื้นที่ไม่เหมาะกับเทคโนโลยี

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีศูนย์กระจายแรงงานภาคเกษตร ทำหน้าที่จับคู่ระหว่างความต้องการเกษตรกรและตัวแรงงาน ซึ่งมีบทบาทเสริมในการคัดกรองแรงงาน การตรวจสอบทักษะที่มี เช่น การกรีดยาง การเก็บสับปะรด เป็นต้น รวมทั้งการลงทะเบียนแจ้งช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานต้องการ
  - ควรมีศูนย์ซ่อมแซมเครื่องจักรและ/หรือให้ยืมเครื่องจักร เพราะเกษตรกรไม่มีความรู้ทางช่างและการซ่อมบำรุง หากมีศูนย์บริการจะช่วยลดช่องว่างเรื่องนี้ได้

3. หอการค้าจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายแดน ปรีชา
นายสุทธิพร ภู่ธนะพิบูล
วันอังคาร ที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

ภาพรวมเศรษฐกิจจังหวัดระยองรายได้จากอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 80 และร้อยละ 20 จากภาคเกษตรและท่องเที่ยว ซึ่งภาคเกษตรจะค่อย ๆ ลดบทบาทลงในอนาคต

โครงการรถไฟความเร็วสูงมีถึงแค่สถานีอู่ตะเภาไม่เข้าในตัวเมืองระยอง ทำให้มีการเติบโตเพียงทางฝั่งตะวันตกของจังหวัดซึ่งคาดการณ์ว่าจะเกิดศูนย์ซ่อมเครื่องบิน (MRO) อู่ซ่อม และมีความต้องการช่างเทคนิคเพิ่มขึ้น ต่างจากทางฝั่งตะวันออกของจังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่สีเขียว (การเกษตร)

ด้านสิ่งแวดล้อม มีการทำ zero waste เช่น การนำไนโตรเจนเหลือมาทำความเย็นเพื่อปลูกดอกทิวลิปรวมถึงแช่แข็งผลไม้ การใช้พลาสติกเป็นวัตถุดิบเพื่อผลิตเสื้อผ้าและจีวร การนำขยะมาปั่นเพื่อแปลงเป็นไฟฟ้า เป็นต้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ในอนาคตเกิดอาชีพใหม่จากการเป็น zero waste และ lazy economy เช่น Grab เป็นต้น
  - แรงงานต้องมีจิตสำนึก จิตสาธารณะและรักองค์กร

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - เพิ่มหลักสูตรซ่อมบำรุงอากาศยาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการ เมื่อจบการศึกษาสามารถเริ่มทำงานได้เลย
  - อบจ.สร้างโรงเรียนใหม่ 2 แห่ง อย่างไรก็ตามส่งผลกระทบในเชิงลบต่อโรงเรียนที่เปิดอยู่แล้ว
  - สถานประกอบการมีการฝึกอบรมทักษะเอง

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ภาวะภัยแล้ง แม้มี 3 เขื่อน น้ำยังไม่เพียงพอใช้ในแต่ละอุตสาหกรรม หากกลั่นน้ำเค็มมาใช้ เกลือที่เหลือจากการกรั่นปล่อยทิ้งลงทะเลส่งผลกระทบต่อสัตว์ทะเลและปะการัง
  - แรงงานไม่ค่อยมีสิทธิมีเสียง มีเพียงไม่กี่โรงงานเท่านั้นที่ก่อตั้งสหภาพแรงงานสำเร็จ
  - ขาดแคลนแรงงาน มีการซื้อตัวกัน สังคมผู้สูงอายุจะทำให้สถานการณ์แย่ลง
  - ความกังวลด้านสิ่งแวดล้อม ฝุ่น P.M. 2.5 การกัดเซาะชายฝั่ง รวมถึงมีการดักขยะพลาสติกที่ปลายท่อน้ำก่อนลงทะเล อย่างไรก็ตามยังไม่มีวิธีการจัดการขยะที่ดี
  - โรงงานขนาดใหญ่ (แรงงานมากกว่า 30,000 คน) โดยมากมีการจัดการของเสียอยู่แล้ว แต่ยังทำได้ไม่ดีนัก ดังนั้นเรื่อง zero waste อาจจะเกิดขึ้นได้ยาก
  - นักเรียนโดยมากรู้เพียงทฤษฎี ไม่สามารถปฏิบัติจริงได้ และโรงเรียนไม่เน้นทางด้านปฏิบัติ
  - แรงงานไม่มีความรู้ทางด้านบริหารหรือการเงิน ทำให้มีปัญหาหากจะประกอบธุรกิจของตนเอง อาทิ เภสัชกรจะเปิดร้านขายยา แต่ไม่สามารถบริหารร้านเองได้ เป็นต้น ดังนั้น ต้องมีทักษะหลายด้าน
  - เมื่อเรียนการปฏิบัติจริงใช้เครื่องจักรของบริษัทหนึ่ง แต่เมื่อเข้าไปทำงานจริงในโรงงานใช้เครื่องจักรของอีกบริษัทหนึ่ง ต้องเรียนรู้ใหม่ทั้งวัฒนธรรมองค์กรและเครื่องจักร
  - ภาพลักษณ์ของจังหวัดระยองเปลี่ยนไป เน้นสื่อสารแต่เพียงทางด้านช่างเทคนิค ช่างเครื่อง ช่างกล ขาดทางด้านศิลปะ สังคม ภาษา พาณิชยศาสตร์
  - แรงงานงานกว่าครึ่งเป็นแรงงานแฝง ซึ่งมาทำงานและใช้ทรัพยากรระยองแต่ไม่ได้กระจายรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
  - นักเรียนสมาธิสั้น และรักความสบาย ไม่เลือกเรียนวิชาหรือสาขาที่ยาก
  - สมัยก่อนสายไฟฟ้ามีจำนวนไม่มากเท่าปัจจุบัน เมื่อจะทำให้น่าอยู่โดยการนำสายไฟลงพื้นดินติดที่ไม่มีงบประมาณ
  - ความกลัวในการลองสิ่งใหม่ ๆ ต้องเปลี่ยนทัศนคติ
  - ผู้ประกอบการต่างชาติไม่สามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่แรงงานไทยได้ ต้องเรียนรู้ภาษาไทยเอง

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ต้องปลูกฝังเรื่องการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความรู้ทางการเงินตั้งแต่ในโรงเรียน รวมถึงความเป็นพลเมืองดี
  - ควรทำให้เมืองเป็นเมืองที่น่าอยู่และน่าทำงาน ปลูกต้นไม้ ให้บรรยากาศดี ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือจินตนาการ ทำให้เป็นเมืองที่มีเรื่องเล่าหรือเรื่องราว

4. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายนนท์ แสงจันทร์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา
วันพุธ ที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 9:30 – 10:30 น.

- **ภาพรวม**

ผู้ประกอบการเริ่มทำการสอนเองเพื่อรองรับธุรกิจของตนเอง รวมถึงเริ่มมีการร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อให้ส่งนักเรียนให้และทำหลักสูตรร่วมกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมขับเคลื่อนภาคการศึกษาเปิดโรงเรียนใหม่ 2 แห่ง ในขณะที่จำเป็นต้องปิดโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่ง เนื่องจากการคมนาคมไม่สะดวก จำนวนนักเรียนน้อย ผู้บริหารและครูมีทักษะไม่ตรง ดังนั้นปิดเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพกับครูผู้สอนที่ตรงสายและมีคุณภาพมากขึ้น

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ต้องมีทักษะชีวิต ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การดูแลตนเองและสังคม ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
  - มีทักษะพื้นฐานที่ดี เพื่อเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาในอนาคต

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - มีเวทีประกวดเพื่อยกระดับทักษะ อาทิ ศิลปะหัตถกรรมเชิงอนุรักษ์และเชิงพัฒนา เพื่อปรับตัวให้ตอบโจทย์กับความต้องการสมัยใหม่
  - ฝึกปฏิบัติกับเทคโนโลยีและเครื่องจักรใหม่ ๆ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การพัฒนามุ่งเน้นเพียงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่มีการเตรียมการเรื่องคน
  - เมื่อนักเรียนฝึกงาน บางครั้งไม่ได้ทำหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ช่วยส่งเสริมการพัฒนา อาทิ คนขนกระเป๋าในโรงแรม สระไดร์ผมแต่ไม่ได้ตัด เย็บผ้าไม่ได้ออกแบบ เป็นต้น
  - กฎหมายแรงงานห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่งผลให้บางครั้งกระทบต่อการเข้าฝึกงาน
  - โดยมากข้อเสนอเป็นเพียงความคุ้นชิน ขาด know-how
  - ครูผู้สอนใช้เพียงความรู้ที่มีอยู่เดิมในการสอน ไม่มีการอัพเดทความรู้หรือข่าวสารให้ทันสมัย

- นักเรียนหนักไม่เอาเบาไม่สู้ เลือกเรียนแต่สาขาง่าย รวมทั้งมีการประพฤติตามสังคม อาทิ ขายของออนไลน์ตาม ๆ กัน เป็นต้น
- ครัวเรือนมีอิทธิพลต่อนักเรียนอย่างมาก แต่ปัจจุบันครัวเรือนและสถานศึกษายังไม่ได้รับการรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น เมื่อเกิดศูนย์ซ่อมอากาศยานจะเกิดอาชีพใดขึ้นบ้าง เป็นต้น และพ่อแม่มีค่านิยมยึดติดใบปริญญาบัตร ไม่ได้วางแผนว่าเมื่อเรียนจบจะเป็นงานที่เป็นความต้องการของตลาดหรือไม่หรือได้ทำงานอะไร ทัศคติต่อมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง
- บังคับนักเรียนให้เรียนในหลักสูตรที่เปิดสอน ไม่ได้เปิดตามความต้องการของผู้เรียน

- **ข้อเสนอแนะ**
  - นักเรียนที่ได้รับรางวัลระดับโลกคิดเป็นเพียงร้อยละ 0.001 หรือ 10,000 คน จาก 13 ล้านคน ดังนั้น ไม่ควรมุ่งเน้นแต่นักเรียนกลุ่มนี้อย่างเดียว นอกจากนี้นักเรียนไม่จำเป็นต้องแข่งขันกับผู้อื่น แต่ต้องแข่งกับตนเอง ซึ่งนักเรียนจำนวนน้อยที่ใฝ่รู้
  - หากต้องการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่สำเร็จ ต้องตั้งพื้นที่เป็นเขตการศึกษาพิเศษ
  - หากต้องการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องเริ่มให้การรับรู้ตั้งแต่ต้นน้ำหรือครัวเรือน
  - ครูผู้สอนต้องพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่เช่นนั้นตามยุคสมัยไม่ทัน รวมทั้งครูผู้สอนต้องทำเป็นประจำ ไม่สามารถใช้จิตอาสาได้ เนื่องจากไม่มีจิตวิญญาณความเป็นครูและไม่มีความต่อเนื่อง ต้องการผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ ซึ่งต้องการงบประมาณสนับสนุน
  - ให้จัดตั้งโรงเรียนเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้สู่อาชีพสำหรับทุกคนทั้งครู นักเรียนและประชาชนทั่วไปในทุกอำเภอ สร้าง co-learning space เชิญผู้เชี่ยวชาญ/ที่ปรึกษา/ผู้ที่ประสบความสำเร็จมาให้ความรู้และชี้แนะ
  - บางครั้งมีอุปสรรคมากในการส่งนักเรียนเข้าไปฝึกงานในโรงงาน ดังนั้นควรตั้งโรงงานในโรงเรียนแทน

5. วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซีจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายเฉลิมพันธ์ ยศสมบัติ รองผู้อำนวยการฝ่ายหลักสูตรและประเมินผล
วันพุธ ที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 11:00 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

วิทยาลัยเปิดให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 หรือเปิดมาแล้ว 25 ปี ในช่วงแรกที่เปิดใช้ชื่อว่าวิทยาลัยเทคโนโลยีทีพีไอ (TPI) วัตถุประสงค์ที่เปิดให้การศึกษาเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานระดับช่างเทคนิค ประกอบกับ IRPC มีแผนที่จะขยายตัวโรงงานค่อนข้างมาก จึงต้องการผลิตแรงงานเพื่อป้อนสู่สถานประกอบการโดยตรง สำหรับรุ่นแรกนักศึกษาที่จบออกการศึกษาถูกรับเข้าทำงานที่ IRPC ร้อยละ 100 ทั้งนี้ วิทยาลัยฯ ไม่มีการผูกมัดว่าจำเป็นต้องเข้าทำงานที่ IRPC

ต่อมาปี พ.ศ. 2540 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจจึงต้องใช้แผนฟื้นฟู ในระยะเวลา 7-8 ปี มีผู้บริหารวิทยาลัยมาจากนักการศึกษา ต่อมาเริ่มเปลี่ยนเป็นผู้บริหารระดับสูงซึ่งต้องเข้ามาเป็นผู้รับใบอนุญาต ทั้งนี้ในช่วงแรกไม่ได้ร่วมกับกิจการอื่น ๆ ในการทำทวิภาคีมากนัก

ระยะต่อมา มีความต้องการที่จะพัฒนาและยกระดับการศึกษา ซึ่งค่าเทอมของนักศึกษา (เทียบเท่ากับค่าเทอมของวิทยาลัยรัฐบาลทั่วไป) สามารถนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการได้เท่านั้น ไม่สามารถยกระดับการศึกษาได้ วิทยาลัยจึงได้มีการวางแผนกับ IRPC เพื่อจัดตั้งศูนย์ทดสอบ (Training Center) และโครงการพิเศษ ทำให้มีรายได้จากโครงการเหล่านี้มายกระดับการศึกษามากขึ้น และปัจจุบันรายได้จากทั้งสองส่วนนี้สูงกว่ารายได้จากค่าเทอม

ปัจจุบันมีนักศึกษาในมหาวิทยาลัยประมาณ 2,000 คน และเคยสูงสุดอยู่ที่ 2,500 คน ปัจจุบันสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติต่อนักศึกษาไทยอยู่ที่ 100 : 2,000 คน หรือประมาณร้อยละ 5

วิทยาลัย IRPC มีการประชาสัมพันธ์ผ่าน 3 ช่องทางตามกลุ่มเป้าหมายนักศึกษา คือ 1) นักศึกษาต่างประเทศ ผ่านนโยบาย การเจรจา การพูดคุย จากความร่วมมือจากกระทรวงพลังงานในประเทศปลายทาง 2) ความร่วมมือกับต่างประเทศ การทำทวิภาคีกับบริษัท การจัดตั้งศูนย์ทดสอบ 4 ภาค การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ที่เชิญบริษัทเอกชนเข้ามาทำการคัดเลือกบุคคลร่วมด้วย 3) เด็กทั่วไปที่มีความสนใจ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านนักศึกษาที่จบการศึกษาด้วย ผ่านการบอกปากต่อปากเพื่อสร้างความมั่นใจ

- **ความต้องการแรงงาน**

วิทยาลัย IRPC มีความถนัดเรื่องการบริหารจัดการศึกษา จึงมีการจัดทำโครงการพิเศษร่วมกับ IRPC ปตท. Thai-oil เป็นต้น ในการรับนักศึกษาต่างชาติเข้ามาให้การศึกษาด้วย (อีกทางหนึ่งคือการทำ CSR ของบริษัทปตท. ที่สนับสนุนทุนการศึกษา และให้วิทยาลัย IRPC เป็นผู้ฝึกให้ตรงกับทักษะที่มีความต้องการ) จึงเป็นวิทยาลัยที่ฝึกแรงงานในฝั่งอุปทานเพื่อตอบสนองฝั่งความต้องการ (Demand driven) ให้แก่ผู้ประกอบการแบบลักษณะเฉพาะ (Tailor-made)

ปัจจุบันนักศึกษานิยมเรียนสาขาช่างกลมากกว่าสาขาอื่น ๆ ขณะที่สาขาช่างเชื่อมเป็นที่ต้องการแต่ค่อนข้างขาดแคลน ส่วนสาขาเทคนิคพลังงานยังไม่มีความต้องการมากนัก เนื่องจากโรงผลิตพลังงานไฟฟ้า 1 แห่ง อาจมีแรงงานเพียง 3–4 คน

- **การพัฒนาแรงงาน**

ทักษะของประเทศเพื่อนบ้านคือ เมียนมาร์ กัมพูชา เวียดนาม สปป.ลาว ในระดับอาชีวศึกษายังไม่เทียบเท่าประเทศไทย ขณะที่ทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานเมียนมาร์ดีกว่าของไทยมาก

ตอนนี้วิทยาลัยพยายามสอนแบบ Active Learning ในวิทยาลัยใช้ชื่อว่า Smart Learning Model หรือ SLEM ประกอบด้วย Smart Media, Smart Classroom, Smart Lab, Smart Test ให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ห้องเรียนต้องมีการปรับให้ทันสมัย

วิทยาลัยมีความแตกต่างจากที่อื่น ๆ คือ การนำบริษัทฯ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น คือตั้งแต่การคัดเลือกนักศึกษาและการสอบสัมภาษณ์ที่ต้องจับคู่กันได้พอดี รวมทั้งการปรับแผนการเรียนการสอนที่คำนึงถึงการนำไปใช้จริง การจัดหลักสูตร ลด/เพิ่มเนื้อหาโดยการจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ควรรู้ นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขให้สถานประกอบการต้องเข้ามาเป็นครูเทอมละ 2 ครั้ง เนื้อหาที่สอนอาจเป็น Life-skill หรือ Soft-skill ต่าง ๆ

การพัฒนาครูผู้สอน กำหนดบทบาทของครู คือ การเป็นครูและอาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดคะแนน Toeic อยู่ที่ 400 คะแนนขึ้นไป และส่งไปทดสอบกับ สพร. เป็นประจำทุกปีในบางสาขา

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - แนวโน้มนักศึกษาในปัจจุบันมีความเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้น การถูกปลูกฝังให้มีความเป็นเจ้าของกิจการ และทัศนคติทางลบของการเรียนอาชีวศึกษาทั้งในประเทศเพื่อนบ้านและไทย (CLMVT)
  - แนวโน้มมีนักษาเพศหญิงเข้ามาเรียนมากขึ้นแต่ยังมีอุปสรรคเมื่อต้องเข้าทำงานจริงในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ
  - ประเทศไทยยังติดในกรอบวุฒิการศึกษา ลืมคำนึงถึงเรื่องสมรรถนะ (Competency) การเรียนการสอน การทำงาน การปรับเลื่อนขั้นจึงไม่เปิดกว้าง และยังต้องใช้เวลา

- วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซีมีความพร้อมและทันสมัยมากที่สุด เนื่องจากมีบริษัท IRPC สนับสนุน ซึ่งการลงทุนในวิทยาลัยต่าง ๆ ให้มีความพร้อมเช่นนี้จะต้องใช้เงินทุนค่อนข้างสูง
- ครูในวิทยาลัยไม่มี career path หรือไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เหมือนครูในมหาวิทยาลัย

- **ข้อเสนอแนะ**
  - การศึกษาต่อไปต้องเน้นให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ทำอย่างไรไม่ให้เชื่ออะไรง่าย ๆ ให้มีการไตร่ตรองก่อน
  - การยกระดับการศึกษา หรือ Scale-Up แนวคิดการผลิตนักศึกษาเพื่อเป็นฟันเฟืองในสถานประกอบการกำลังจะหมดไป เพราะงานประจำแบบ Routine กำลังจะหมดไป นักศึกษาต้องคิดเป็น ทำเป็น แก้โจทย์ได้
  - ตำแหน่งทางวิชาการของไทยมีเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษากลับสวนทาง รวมถึงการคืนค่ากลับมาสู่องค์กรไม่ได้มีมากนัก

6. สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสุริยน วันเพ็ญ รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง
วันพุธ ที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 16:00 – 17:00 น.

- **ภาพรวม**

ภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันกำลังเชื่อมโยงกับภาคการศึกษาแบบทวิภาคี ซึ่งเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ด้านงานวิจัยพบว่า แม้จะพยายามเปลี่ยนจากฐานการผลิตให้เป็นฐานการคิด แต่ก็ยังไม่มีงานวิจัยที่โดดเด่น

- **ความต้องการแรงงาน**

ปัจจุบันความต้องการแรงงานและวุฒิการศึกษายังไม่สามารถจับคู่กันได้มากนัก เช่น

tier 1 : ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โท เอก ยังไม่มีการแก้ไขที่เห็นภาพชัดเจน

tier 2 : ระดับปวช. ปวส. อาชีวศึกษา มีความขาดแคลนอย่างมาก แต่ในระยะหลังมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (กอรส.) คือ กระทรวงอุตสาหกรรมและโรงงานของบริษัทเอกชนต่าง ๆ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้มากขึ้น เช่น ความร่วมมือของเทคนิคระยองและ SCG

- **การพัฒนาแรงงาน**

ตัวอย่างการทำงานของกอรส. เป็นความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการและภาคเอกชน เพื่อศึกษาและจัดกลุ่มอุตสาหกรรมกว่า 40 กลุ่ม เพื่อร่วมพัฒนาแรงงาน ร่างหลักสูตร คุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางที่เห็นภาพชัดเจนและมองว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้อง

- **ปัญหาและอุปสรรค**

tier 1 : ระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โท เอก ในด้าน Hard skill พบว่า ที่เรียนและที่ทำงานไม่ตรงกัน แต่พบว่าเด็กรุ่นใหม่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้เร็วกว่าเมื่อเทียบกับรุ่นเก่า และมีการเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่มากกว่า ส่วนด้าน Soft skill ปัจจุบันกลุ่มนี้ไม่ได้มีทัศนคติของการเป็นลูกจ้าง แต่ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ และ start-up มากกว่า แรงงานคำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานประจำน้อยลง บริษัทฯ ต้องปรับตัวกับแนวโน้มของพนักงานที่จะเป็นแบบนี้มากขึ้นเรื่อย ๆ

tier 2 : ระดับปวช. ปวส. อาชีวศึกษา ด้าน Hard skill พบว่า แม้จะมีการทำทวิภาคีจับคู่เอกชนและพนักงาน แต่หลักสูตรที่ได้รับการอบรมก็ครอบคลุมไม่ถึงร้อยละ 50 โรงงานยังต้องฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง แต่จะสั้นกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่ไม่ผ่านการทำทวิภาคี ซึ่งอาจต้องใช้เวลากว่า 6 เดือนในการฝึกอบรม ส่วนด้าน Soft skill ต้องใช้เวลาในการค่อย ๆ หล่อหลอมแรงงาน

ขณะที่แนวคิด circular economy มีการขับเคลื่อนในบริษัทขนาดใหญ่ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่เห็นการเชื่อมโยงกับภาคการศึกษาเพื่อการเตรียมตัวทักษะสำหรับแรงงานว่าควรเป็นอย่างไร แม้กระทั่งอาจารย์ที่สอนและเข้าใจอย่างแท้จริงก็อาจไม่มี ส่วนบริษัททั่วไปมีการทำ CSR อยู่แล้ว แต่เป็นการทำในเชิงบังคับยังไม่เห็นเป็นธุรกิจจริงจัง

แรงงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ Personal Finance ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาก แม้บริษัทจะมีการจัดตั้งสหกรณ์ แต่กลไกนี้เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่า

ด้านการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านพบว่า ประเทศไทยเสียเปรียบเรื่องค่าจ้างแรงงาน แม้จะได้เปรียบเรื่องทักษะ แต่ในอนาคตเพื่อนบ้านจะไล่ทันได้เร็วมากขึ้น อาทิ supply chain ของอุตสาหกรรมรถยนต์ แม้ในปัจจุบันจะเข้มแข็งแต่หากเกิดปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบก็อันตรายเช่นกัน

การลงทุนของภาครัฐบาลใน EEC เป็นสิ่งที่สมควรทำ เปรียบเสมือนการปูเสื่อให้นักลงทุนเข้ามาลงทุน แต่ปัญหาที่อยู่ใต้พรมอันส่งผลให้นักลงทุนไม่เข้ามาลงทุนก็เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาเช่นกัน และแม้เราจะส่งเสริมทั้ง 10 อุตสาหกรรม ในภาพจริงหากสำเร็จได้ 4 อุตสาหกรรม นั่นก็ถือว่าสำเร็จแล้ว

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรอบรมให้แรงงานเข้าใจเรื่องการวางแผนทางการเงิน การจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นแบบระยะยาว เพื่อให้เกิดการจัดสรรการเงินที่ถูกต้อง นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่ภาครัฐจัดหาให้
  - การยืดอายุเกษียณของพนักงานเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่ต้องคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานบางอย่าง เช่น หากเป็นแรงงานที่ต้องใช้ทั้งทักษะและแรงด้วยก็อาจยืดอายุไม่ได้ หรือหากเป็นส่วนราชการอาจมีบทบาทเป็นที่ปรึกษามากกว่าการได้รับผิดชอบตำแหน่งสำคัญ
  - การเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เอกชนต้องทำหน้าที่เป็นตัวนำเพราะมีความได้เปรียบ
  - การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ควรปิดประตูเลิกจ้าง แต่ควรเปิดให้ทำงานได้ แต่ต้องมีการควบคุมที่ดี โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะสูง เพื่อให้มีการกระตุ้นวิศวกรในประเทศให้เกิดการพัฒนาตนเอง
  - การสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ยังมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาคนเก่งไปทำงานต่างประเทศ
  - การจัดอันดับ Ease of doing Business ประเทศไทยมีอันดับดีขึ้นทุกปี แต่มีความสอดคล้องกันระหว่างนโยบายและการปฏิบัติการ ปัญหาในการเข้ามาลงทุนแท้จริงยังมีอยู่มาก ควรต้องศึกษาเพิ่มเติมโดยเฉพาะการออกกฎหมายใหม่แต่ไม่ทิ้งกฎหมายเก่า

7. บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายมีชัย สัณฐิถิโกศล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
นายนิพนธ์ ชัยประเสริฐ ผู้จัดการแผนกสรรหาบุคคลากร
วันพฤหัสบดี ที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 9:00 – 10:00 น.

- **ภาพรวม**

กิจการดำเนินธุรกิจทางด้านปิโตรเลียม บริหารจัดการและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์น้ำมันเชื้อเพลิงรวมถึงก๊าซปิโตรเลียมเหลว โรงกลั่นน้ำมัน ผลิตพลาสติก ท่าเรือน้ำลึก คลังน้ำมัน และโรงไฟฟ้า ปัจจุบันมีพนักงานราว 5,400 คน เคยมีสูงสุด 8,000 คน ซึ่งการมีคนจำนวนมากไม่ใช่จุดอ่อนหากแต่เป็นจุดแข็งในการต่อขยายธุรกิจได้ รวมทั้งมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยผ่านนายหน้าซึ่งทางด้านภาษาแรงงานไม่มีปัญหา อย่างไรตามธุรกิจหลักมีแนวโน้มในการโดนทำลาย (disrupt) อุปสงค์การใช้น้ำมันลดลง ส่วนทางด้านนโยบายการลดใช้ถุงพลาสติกบริษัทได้รับผลกระทบบ้าง แต่ยังสามารถปรับตัวและเปลี่ยนไปได้อื่นมากขึ้นได้ อาทิ ไม้พลาสติก กะละมัง เป็นต้น รวมถึงมีการร่วมมือกับบริษัท เช่น HomePro และ Index ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมกัน

บริษัทมีเวทีให้ผู้จัดการใหญ่พบพนักงานเพื่อเป็นการให้การรับรู้และตอบข้อสงสัยแก่พนักงานในทุกไตรมาสหรือเมื่อมีเรื่องด่วน ถึงผลประกอบการหรือสถานการณ์ต่างๆของกิจการและภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งมีระบบ Intranet และ HR Communication เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้

ทางด้านสิ่งแวดล้อม มีทีม waste management ดูแล มีการสื่อสารต่อคนในชุมชน โดยคนในชุมชนโดยมากพอใจที่มีเศรษฐกิจเกิดขึ้นในชุมชน มีเพียงส่วนน้อยที่มีความกังวล อาทิ เรื่องก๊าซหรือมลพิษ เป็นต้น มีการจัดให้ชุมชนเข้าเยี่ยมชมโรงงานและวิธีการทำงานเพื่อเสริมความมั่นใจ มีศูนย์การเรียนรู้ให้ความรู้แก่ชุมชน และคณะทีม CSR 30 คน เพื่อรับฟังเสียงจากชาวบ้านและช่วยเยียวยาต่อไป นอกจากนี้ยังส่งเสริมชุมชนให้ปลูกพุทรายักษ์ ช่วยพัฒนา Nano zinc oxide ที่เป็นวัตถุดิบที่เหลือจากการผลิตให้สามารถนำมาใช้เป็น anti-bacteria ผสมในอาหารสัตว์และลดการใช้ยาเคมีได้

มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มการใช้วัตถุดิบได้อย่างมีคุณค่ามากขึ้นและลดการสู ญเสียทรัพยากรลง รวมถึงเพิ่มมูลค่าของวัตถุดิบส่วนที่เหลือทิ้ง

- **ความต้องการแรงงาน**

จากการที่มีแผนขยายกิจการเมื่อ 20 ปีก่อนทำให้รับพนังงานเพิ่มเป็นจำนวนมาก แต่ประจวบกับวิกฤตเศรษฐกิจจึงไม่ได้ขยายกิจการตามแผน ทำให้ในปัจจุบันมีแรงงานเกินความต้องการ อย่างไรก็ตามเมื่อเวลาผ่านไปแรงงานเหล่านั้นมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

อย่างไรก็ดี บริษัทยังคงมีการเปิดรับสมัครพนักงานเสมอ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ช่างเทคนิค ระดับ ปวช. ปวส. โดยได้รับการสนันสนุนจากวิทยาลัย IRPC ที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการส่งนักเรียนมาฝึกงานและที่สำเร็จการศึกษามาให้
2. ระดับปริญญาตรี อาทิ วิศวกร นักวิจัย เป็นต้น

นอกจากนี้เริ่มมองเห็นความเปลี่ยนแปลงของเด็กสมัยใหม่ที่ต้องการมีตัวตน มีสิทธิในการออกเสียงมากขึ้น โดยสมัยก่อนรับเด็กนักเรียนที่ว่านอนสอนง่ายไว้ก่อน ไม่จำเป็นต้องมีทักษะมากนัก สามารถฝึกเองได้ อย่างไรก็ดี ปัจจุบันรับเด็กนักเรียนที่ชอบความท้าทาย คิดแบบมีตรรกะและวิเคราะห์ได้ มีความเป็นผู้นำและกล้าแสดงออก แต่หากเป็นคนในพื้นที่จะได้คะแนนเพิ่ม เนื่องจากมาจากเขตพื้นที่ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ไม่มีทักษะสามารถฝึกได้

ปัจจุบันมองหานักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (data scientist) เพื่อนำ Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์ อาทิ ข้อมูลพฤติกรรมลูกค้า หรือกระบวนการผลิต เป็นต้น เพื่อให้เกิดข้อมูลหรือองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ ในอนาคตราว 5-10 ปี จะมีพนักงานเกษียณอายุจำนวนมาก โดยบริษัทยังไม่มีนโยบายขยายอายุเกษียณหากแต่จะรับสมัครเด็กใหม่ เนื่องจากไม่ต้องการให้มีช่องว่างระหว่างช่วงอายุมากนัก รวมทั้งเด็กรุ่นใหม่เร็วกว่า ความคิดใหม่ กล้าแสดงออกรวมทั้งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เก่ง

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - กิจการมีหลักสูตรเปิดอบรมเอง รวมทั้งมีหน่วยงาน KM (Knowledge Management) และก่อตั้ง Community of Practice (COP) หรือชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อให้กลุ่มคนมาแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือความสนใจ และเรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำงานให้ดีขึ้นและสร้างทักษะ สร้างความรู้ และความเชี่ยวชาญ
  - การบริหารจัดการแบบพี่น้อง องค์ความรู้ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น
  - มีการร่วมมือกับสถานศึกษารับเด็กเข้าฝึกงาน สหกิจศึกษา เพื่อให้ได้มีประสบการณ์ลงมือทำงาน จริง และบางในครั้งรับเป็นพนักงานบริษัทต่อไป

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - การฝึกอบรมบริษัทต้องทำกันเอง เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามเอกชนไม่ทันทั้งทางด้านองค์ความรู้และเครื่องมือ อุปกรณ์
  - เมื่อขาดแคลนแรงงาน วิธีการจัดการคนคือต้องให้ปริญญาตรีไปเสริมก่อน จึงจะสามารถรับสมัครปวช. ปวส. มาทดแทน

- **ข้อเสนอแนะ**

หากต้องการส่งเสริมให้แรงงานสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ต้องมีการวางระบบนิเวศที่ดี ระบบพี่เลี้ยง การบอกต่อ หรือสื่อออนไลน์ต่างๆ

8. สวนสุภัทราแลนด์

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสาธิต แก้วกาศ รองผู้จัดการทั่วไป

วันพฤหัสบดี ที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 10:30 – 12:00 น.

- **ภาพรวม**

สวนสุภัทราแลนด์นอกจากจะมีผลไม้มากว่า 25 ชนิดให้เลือกรับประทานได้ตลอดทั้งปี และมีบุฟเฟ่ต์ผลไม้ ยังมีกิจกรรมให้ผู้เข้าชมได้ทดลองกรีดยางพารา มีสาธิตการเลี้ยงผึ้ง นั่งรถชมสวน ซึ่งนักท่องเที่ยวสามารถเลือกรับประทานผลไม้

พนังงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนรับทัวร์ ออฟฟิศ ประชาสัมพันธ์ บัญชี บุคคล ร้านอาหาร ร้านกาแฟ ร้านของฝาก และส่วนการผลิต

นักท่องเที่ยวในช่วง low-season เป็นชาวรัสเซียร้อยละ 40 จีนร้อยละ 40 และไทยเพียงร้อยละ 20 โดยแรงงานจำนวน 70 คนสามารถรองรับได้ ในขณะที่ในช่วง high-season เดือนเมษายนถึงพฤษภาคม นักท่องเที่ยวไทยเพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 70 จากราว 1,500 คนต่อวัน ซึ่งในช่วงนี้จะมีการจ้างแรงงานเพิ่ม อาทิ ชาวบ้านและนักโทษ โดยต่างชาติมาเที่ยวที่สวนก่อน/หลังจากเกาะเสม็ด รวมทั้งมีการทำสัญญากับ 4 บริษัทจีนให้จัดส่งลูกค้าชาวจีนมาราว 10,000 คนต่อปี และมีการประสานทางโรงแรมให้สามารถซื้อแพ็คเกจได้ในราคาพิเศษ นอกจากนี้ปัจจุบันนักท่องเที่ยวจากประเทศเพื่อนบ้านเริ่มมาเที่ยวกันเยอะขึ้น โดยมีพนักงานที่สามารถพูดภาษาจีน เกาหลี อังกฤษและรัสเซียประจำอยู่

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการใช้วิทยาศาสตร์ มีการทำวิจัยร่วมกับสวทช. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาทิ ทุเรียนพรีเมียม รวมทั้งการใช้วัตถุดิบเหลือให้เกิดประโยชน์ อาทิ การนำเปลือกทุเรียนมาใช้เพื่อผลิตเป็นยารักษาสิว การทำปุ๋ยหมักจากใบไม้ ทำไม้กวาดจากพลาสติก Cloud Tech ในการจัดการขยะพลาสติก เศษใบไม้ ผลไม้และอาหาร เพื่อได้ก๊าซมีเทนใช้ในร้านอาหาร เป็นต้น การใช้ติดตั้งแผง solar cell เพื่อใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์ การทำก๊าซชีวภาพ

มีการใช้เทคโนโลยี อาทิ ทำการทำโฆษณาออนไลน์ digital marketing นอกจากนี้ยังมีห้องทดลองของตนเองเพื่อผลักดันให้ผลิตภัณฑ์ได้มาตรฐานและปลอดสารผิด

- **ความต้องการแรงงาน**
  - มีการแบ่งผู้เชี่ยวชาญผลไม้แต่ละชนิด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ทำให้ปัจจุบันพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่
    1. แรงงานไทย รวมถึงชาวบ้านในพื้นที่
    2. นำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยร้อยละ 70 มาจากกัมพูชา
    3. มีการทำ MOU ร่วมกับเรือนจำเขาแม่แก้ว (เรือนจำนักโทษชั้นดี) เพื่อให้มาฝึกอาชีพก่อนจะหมดโทษ
  - ในอนาคตคาดว่าแรงงานจะหายากมากยิ่งขึ้น จึงมีการร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยในการพัฒนาเพื่อจะเริ่มการใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานมากขึ้น อาทิ ระบบการให้น้ำอัตโนมัติ ซึ่งตอนนี้แรงงานต่างด้าวทำหน้าที่อยู่

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - จากการเปลี่ยนผ่านจากกิจการเกษตรเป็นเกษตรเชิงท่องเที่ยว ในอดีตฝึกอบรมกันเอง ปัจจุบันเปิดให้บุคคลภายนอกเข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
  - มีการร่วมมือกับทางสวทช. เพื่อเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่พนักงาน
  - เมื่อเริ่มเข้าทำงาน ใช้เวลาในการปรับตัวราว 4-5 เดือน และได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อนหรือรุ่นพี่
  - มีการส่งพนักงานไปดูงาน อาทิ สวนนงนุช หรือดูงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาเทคโนโลนีและนวัตกรรม
  - มีการประชุมพนักงานเสมอ โดยเชื่อว่าหากพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้สามารถบริการลูกค้าได้ดีตาม ซึ่งปัจจุบันมีอัตราการออกจากงานต่ำ

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - แรงงานต่างด้าวเริ่มพอมีเงินเก็บและเริ่มทยอยกลับบ้าน
  - งานที่แบ่งให้นักโทษทำมีจำกัด เนื่องจากนักโทษถือเป็นคนของหลวง ห้ามทำงานเสี่ยงอันตราย ห้ามขึ้นที่สูง
  - แรงงานไทยรุ่นใหม่ไม่นิยมงานทางด้านเกษตร เนื่องจากทั้งงานในสวนและโรงงานผลิตค่อนข้างหนัก

- **ข้อเสนอแนะ**
  - โรงเรียนโดยมากเน้นทางด้านทฤษฎี มีประโยชน์อย่างมากเมื่อเด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง การฝึกงานช่วยทำให้มีทักษะทางด้านการประสานงานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

9. บริษัท รักษาความปลอดภัย บี.ไอ.จี. อินเตอร์ กรุ๊ป จำกัด

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวรัตนา เพิ่มพงษ์ ฝ่ายบุคคล

วันพฤหัสบดี ที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 14:00 – 15:00 น.

- **ภาพรวม**

บริษัทฯ ก่อตั้งในช่วงปี พ.ศ. 2557 หรือให้บริการมาแล้ว 6 ปี ปัจจุบันมี 7 สาขา ได้แก่ สาขากระทุ่มแบน สาขามหาชัย สาขาระยอง สาขานนทบุรี สาขาลำปางและชลบุรีมี 2 สาขา

ในปัจจุบันมีช่องทางการรับสมัครงานคือ 1) การขึ้นทะเบียนจัดหางาน เพื่อแจ้งโควต้าจำนวนแรงงานที่ต้องการ 2) การเผยแพร่ทางเว็บไซต์ 3) การแจกใบปลิว 4) การตั้งบูท และ 5) การประชาสัมพันธ์ตามแหล่งทำงานต่าง ๆ สำหรับช่องทางที่ได้ผลมากที่สุดคือ ใบปลิวและการบอกต่อกันแบบปากต่อปาก

คุณสมบัติที่ต้องการจะเป็นไปตาม พ.ร.บ.ของธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่กำหนดไว้ คือ อายุ 18 ปีขึ้นไป ถือสัญชาติไทย และมีวุฒิการศึกษา คุณสมบัติอื่นๆ บางครั้งลูกค้าจะกำหนดเพิ่มเติม อาทิ อายุ ส่วนสูง เป็นต้น นอกจากนี้ หากเคยมีประวัติคดีทางเพศจะไม่สามารถทำงานนี้ได้ แต่หากเคยมีประวัติเกี่ยวกับยาเสพติด แต่ตรวจสอบแล้วเกิน 3 ปี สามารถรับเข้าทำงานได้

ปัจจุบัน บริษัทฯ ส่งไปปฏิบัติงานกระจายในหลากหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะที่ระยอง พระประแดง ชุมพร และอยุธยา เป็นต้น สำหรับสาขาแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี บริษัทฯ มี รปภ.หญิง ต่อ รปภ.ชาย สัดส่วนประมาณ 1:6 (สำหรับสาขาแหลมฉบัง ชลบุรี มีรปภ.ทั้งหมด 700 คน แบ่งเป็น รปภ.หญิง น้อยกว่า 100 ต่อ รปภ.ชาย 600 คน)

- **ความต้องการแรงงาน**
  - ในปัจจุบันยังต้องการแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากมีอัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover) สูง และแม้จะอายุ 60 ปี แต่หากร่างกายแข็งแรง ทางบริษัทฯ ก็สามารถรับเข้าทำงานได้ ขณะที่ช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา แม้ลูกค้าจะเพิ่มความต้องการ รปภ. มากขึ้น แต่ก็ถือว่าไม่มากนัก นอกจากนี้บริษัทฯ เปิดรับพนักงานในทุกเพศสภาพ ไม่มีการกีดกันทางเพศ
  - อายุเฉลี่ยของ รปภ. ในบริษัทอยู่ที่ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีพื้นเพเป็นเกษตรกร ทางบริษัทฯ ไม่เปิดรับพนักงานแบบ part-time แต่หากอยู่ในช่วงเปิดเทอมสามารถสมัครงานได้

- ระยะต่อไป บริษัทฯ จะมีการขยายกิจการด้วยการรับพนักงานที่เป็นแม่บ้านด้วย และมีแนวโน้มจะรับพนักงานที่เกษียณอายุเช่นกัน

- **การพัฒนาแรงงาน**
  - ก่อนปฏิบัติงานจริง บริษัท ฯ มีการอบรม 1 วันก่อนการปฏิบัติงานจริง แบ่งเป็นช่วงเช้าการฝึกอบรม และช่วงบ่าย คือการทดสอบความรู้ ระหว่างการปฏิบัติงานมีการอบรมทบทวนที่หน้างานจากผู้ชำนาญ หรือ supervisor ซึ่งบริษัทฯ มีศูนย์ฝึกอบรมและศูนย์ทดสอบ หัวข้อการอบรม อาทิ ระเบียบวินัย การใช้วิทยุ ถังดับเพลิง การติดต่อบุคคลภายนอก และเครื่องแต่งกาย เป็นต้น เมื่อฝึกงานเสร็จจะมีการส่งข้อมูลไปที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เพื่อรายงานและได้รับการลดหย่อนภาษี) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องจะได้รับการฝึกเช่นกัน อาทิ การดูกล้องวงจรปิด การแสกนบัตร การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้จะมีการตรวจสุขภาพประจำปีซึ่งบริษัทฯ ได้ทำสัญญาไว้
  - ค่าจ้างของแรงงานจะปรับเพิ่มขึ้นตามประกาศ ฯ โดยปัจจุบันของบริษัทฯ อยู่ที่ 520 บาท ไม่รวมกับค่าจ้างตามตำแหน่ง และมีการจ้างงานเป็นแบบปีต่อปี (ทำ contract) บางบริษัทที่ รปภ.จากบริษัทเข้าไปทำงานจะมีสหกรณ์ เช่น IRPC เป็นต้น
  - ปัจจุบัน รปภ. มีการรายงานเหตุการณ์ผ่านทางไลน์ แต่ในอนาคตบริษัทฯ กำลังพัฒนาแอปพลิเคชั่นเพื่อใช้งานสำหรับ รปภ. และจะมีการอบรมเพื่อการใช้งานต่อไป

- **ปัญหาและอุปสรรค**
  - ตาม พ.ร.บ.ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย กำหนดให้รปภ.ที่บริษัทรับเข้าทำงานต้องมีวุฒิการศึกษา ในบางกรณีจะมีปัญหากับแรงงานอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่จบประถมศึกษาปีที่ 4 แต่ไม่มีใบรับรองวุฒิการศึกษา
  - ด้านฝีมือแรงงาน พบว่า พนักงานรปภ. ส่วนใหญ่ได้รับการร้องเรียนเรื่องปล่อยให้บุคคลภายนอกเข้ามาในสถานที่หวงห้าม และการสื่อสารกับบุคคลภายนอก
  - ด้านข้อมูลพนักงาน พบว่า เมื่อผ่านไป 5 ปี บริษัทฯ ยังไม่มีการติดตามวุฒิการศึกษาของพนักงาน ยังคงมีข้อมูลเฉพาะเมื่อเข้ารับเป็นพนักงานเท่านั้น

- **ข้อเสนอแนะ**
  - ควรมีการอบรมทักษะเรื่องการเงินและรณรงค์ให้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
  - ภาครัฐควรสนับสนุนเรื่องการจัดหากำลังแรงงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ภาคผนวก ข
การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

ภาคผนวก ข
การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ครั้งที่ 1

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมกับ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ได้มีการจัดประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 1 เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้ “โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว” เมื่อวันศุกร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ณ ห้องการ์เดน 3-4 ชั้น 5 โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มตามการปรับตัวของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ศึกษาข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต (Future of work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green job) ของประเทศไทยทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดนำร่องและระดับประเทศ รวมทั้งร่วมออกแบบกลไกการมีส่วนร่วมของภาครัฐโดยเฉพาะบทบาทของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา ผู้แทนภาคเอกชน นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สังเกตการณ์และเจ้าหน้าที่ รวมราว 30 ท่าน

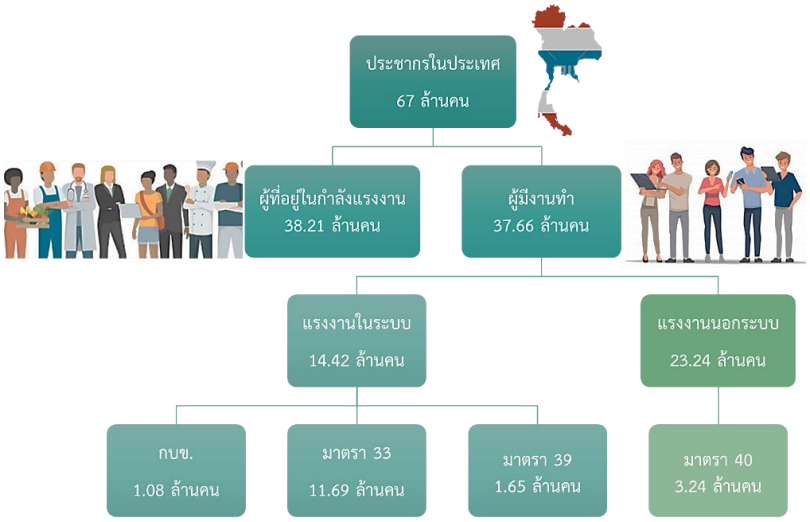
สรุปผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น

คุณอาภรณ์ สีสา ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวรายงานการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ 1 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

คุณภัทรพร สมันตรัฐ ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการประชุม และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ รวมทั้งขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และเพื่อให้โครงการได้รับข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมตลาดแรงงานไทย ในการรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

คุณสุวิทย์ สรรพวิทยศิริ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ 1 เนื่องจากสถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ส่งผลต่อรูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) คืองานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับวิถีชีวิตและการทำงานของมนุษย์ อันประกอบด้วย การมีโอกาสและรายได้การมีสิทธิเสรีภาพ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับจากสังคม ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรมและการมีความเท่าเทียมทางเพศและงานสีเขียว (Green Job) หรืองานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม งานที่แรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ กติกา ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ก็มีบทบาทต่อการกำหนดอาชีพและการจ้างงานในอนาคตเช่นกัน

ภาพที่ 1: โครงสร้างแรงงานไทย



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2563) ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนประชากรไทยมีทั้งสิ้น 67 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.21 ล้านคนและเป็นผู้มีงานทำ 37.66 ล้านคน โดยแบ่งเป็นแรงงานในระบบเท่ากับ 14.42 ล้านคน และแรงงานนอกระบบ 23.24 ล้านคน

ข้อจำกัดของไทย

1. สังคมผู้สูงอายุ ทำให้โครงสร้างการมีงานทำและอาชีพเปลี่ยนแปลงไป โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2563 ไทยจะมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรรวมเท่ากับ 19.1 จาก 12.9 ในปี พ.ศ. 2553 และคาดว่าจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 26.6 และ 32.1 ในปี พ.ศ. 2573 และ พ.ศ. 2583 ตามลำดับ
2. กำดับรายได้ปานกลาง ที่ไทยต้องมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม การผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ถึงเป้าหมายได้

3. การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรในเขตเมืองซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างพื้นฐาน อาชีพ และค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบที่เปลี่ยนแปลงไป

กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานและการมีส่วนร่วมของภาครัฐ

อุปสงค์ (Demand)

การร่วมมือกันระหว่างผู้ที่ต้องการแรงงานหรือสถานประกอบการ ลงทะเบียนแจ้งความต้องการแรงงาน พร้อมรายละเอียด อาทิ ตำแหน่ง จำนวน ทักษะ ระยะเวลา หลักสูตรที่ต้องการเปิดอบรม เป็นต้น และสถานศึกษาในการร่วมจัดทำหลักสูตรเพื่ออบรม Re/Up-skill และ customized แรงงานเพื่อตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

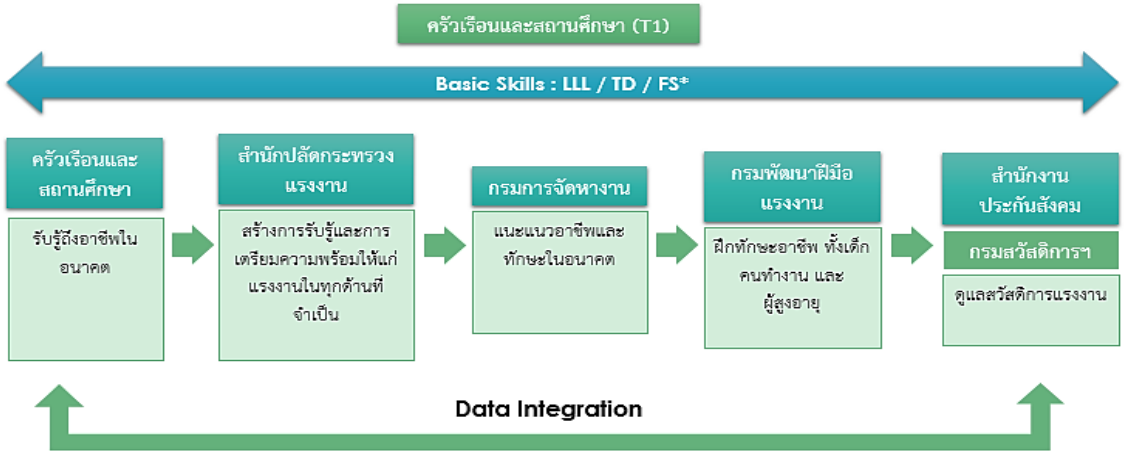
อุปทาน (Supply) แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. T1 - ครัวเรือนและสถานศึกษา
2. T2 – แรงงานส่วนเกิน ที่อาจถูกแทนที่ด้วยเทคโยโลยี แรงงานที่เกษียณอายุหรือเปลี่ยนงาน
3. T3 – แรงงานใหม่ในระบบ แรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน อยู่ในการคุ้มครองของประกันสังคมมาตรตรา 33 และ 39
4. T4 – แรงงานนอกระบบ แรงงานที่ได้การคุ้มครองของประกันสังคมมาตรตรา 40 และอื่น ๆ
5. T5 – ตัวอย่างกลไกของประเทศสิงคโปร์

บทบาทของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในแต่ละกลุ่มอุปทานแรงงาน

ทางมูลนิธิสวค. เสนอการมีส่วนร่วมของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในแต่ละกลุ่มของอุปทานแรงงาน ดังนี้

ภาพที่ 2: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่ม T1

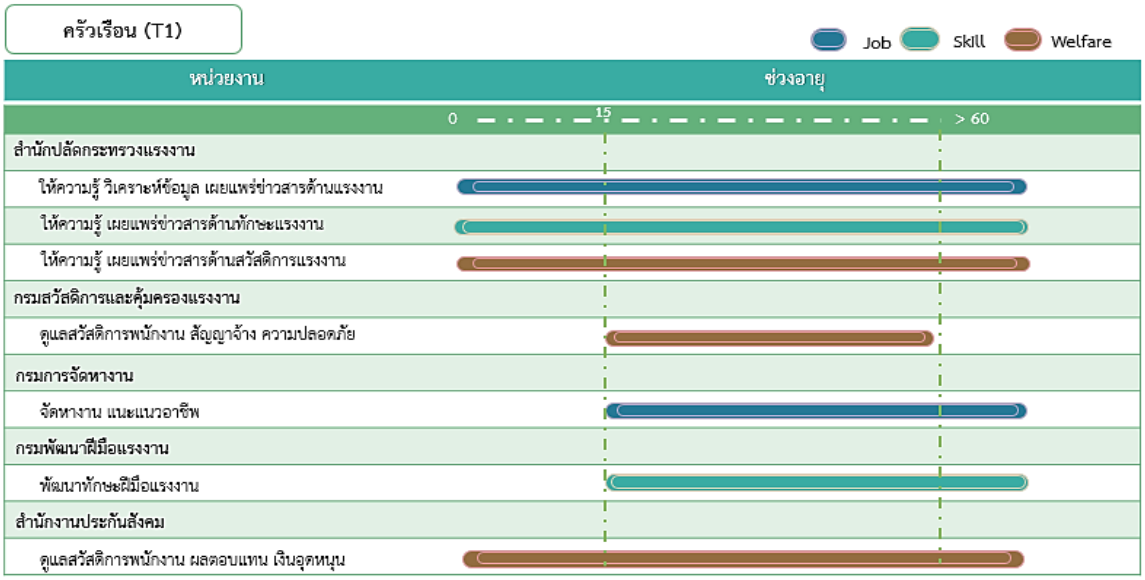


Basic Skills : Lifelong Learning / Transdisciplinary / Financial Skill

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

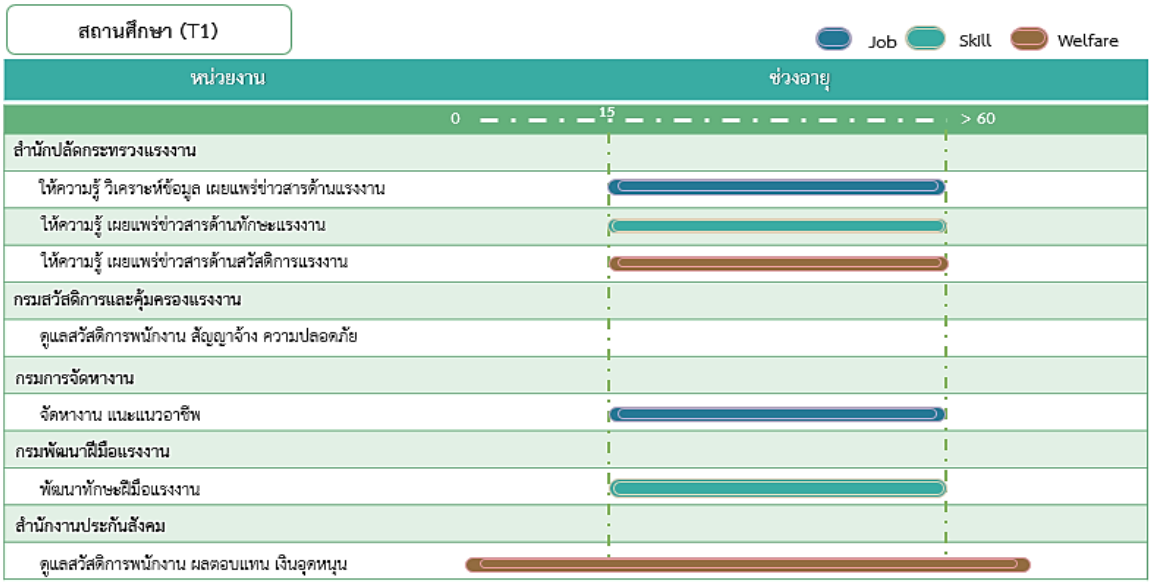
กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานด้านครัวเรือนและการศึกษา (T1) ต้องปลูกฝังให้เด็กมีความรู้หรือทักษะพื้นฐาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเงิน และการเรียนข้ามศาสตร์ โดยสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน สร้างการรับรู้ถึงอาชีพในอนาคตและการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานในทุกด้านที่จำเป็น กรมการจัดหางานมีบทบาทในการแนะแนวอาชีพและทักษะในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้อง Up/Re-skill ฝึกทักษะอาชีพให้ทั้งเด็ก คนทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ทักษะมีความสอดคล้องกับความต้องการ สำนักงานประกันสังคมและกรมสวัสดิการฯ ดูแลสวัสดิการแรงงาน ซึ่งทุกขั้นตอนและทุกหน่วยงานต้องทำงานและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน

ภาพที่ 3: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในครัวเรือน



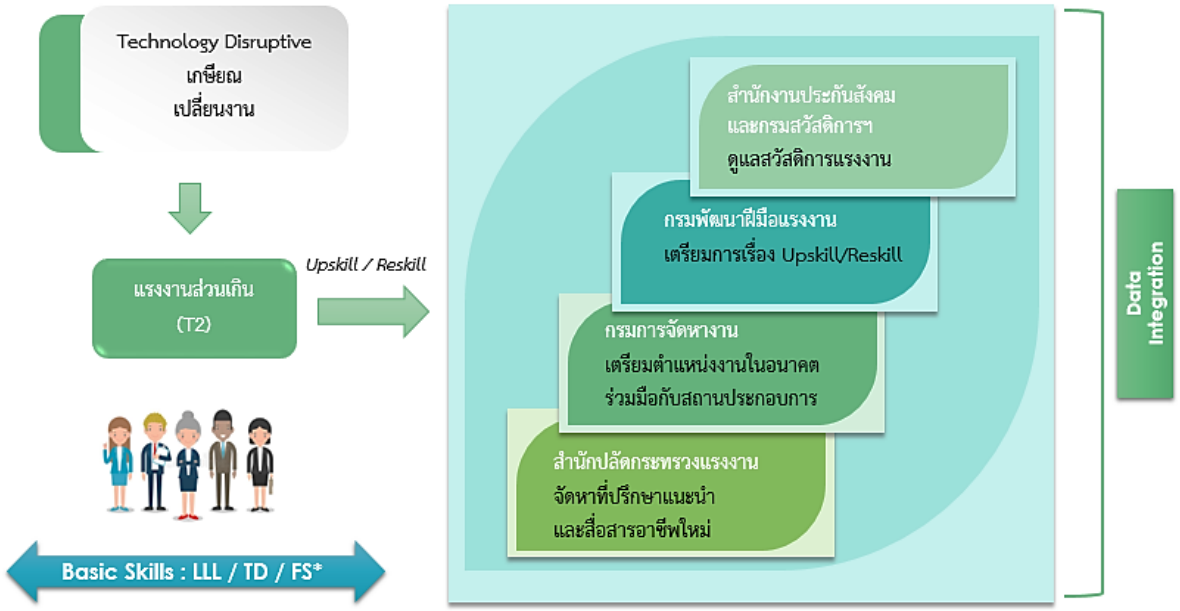
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 4: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในสถานศึกษา



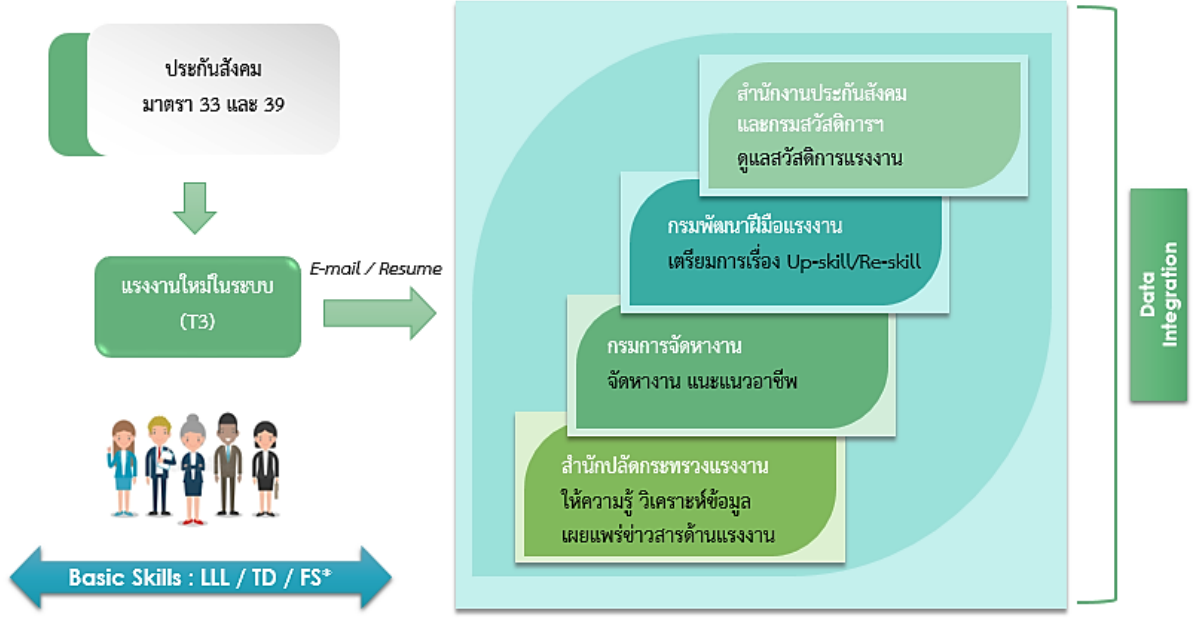
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 5: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่ม T2



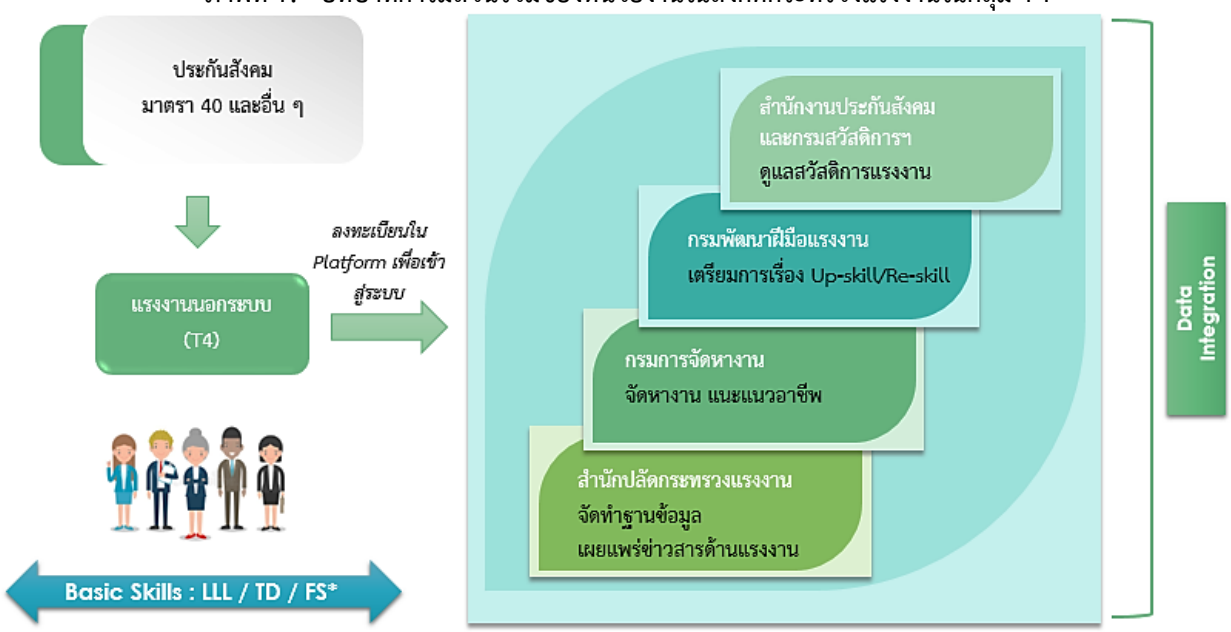
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 6: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่ม T3



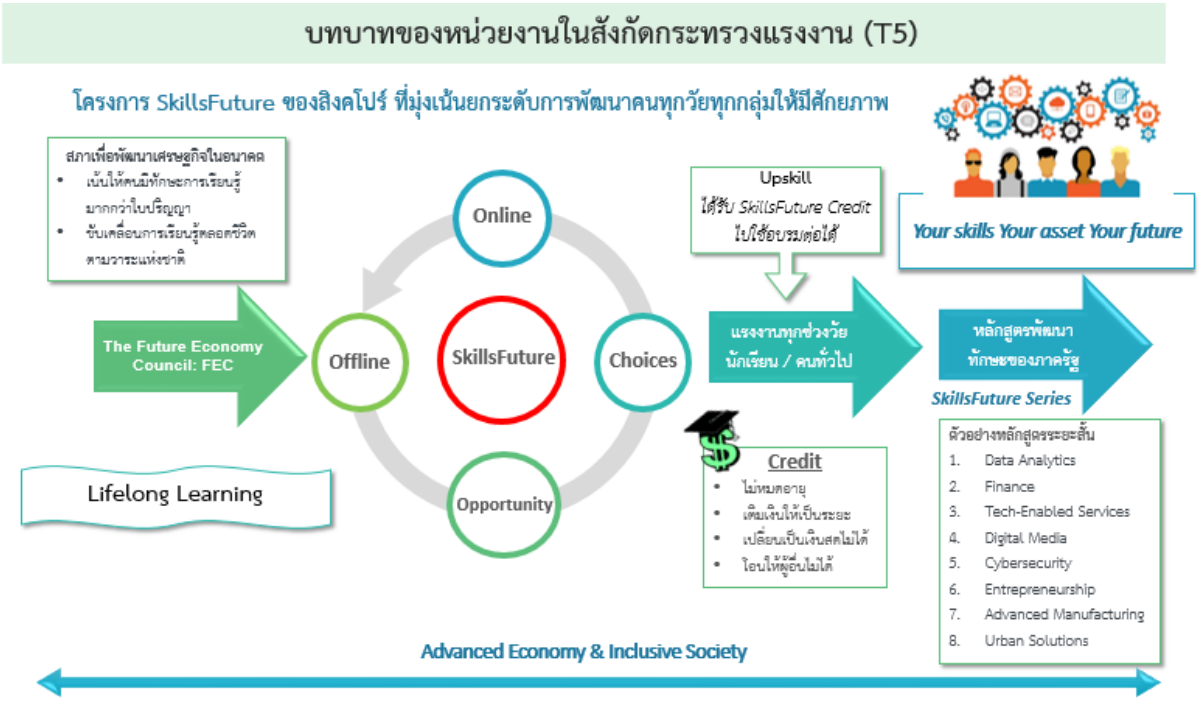
ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 7: บทบาทการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในกลุ่ม T4



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ภาพที่ 8: ตัวอย่างกลไกของประเทศสิงคโปร์ (T5)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

โครงการ SkillsFuture ของสิงคโปร์ มุ่งเน้นการยกระดับการพัฒนาคนทุกวัยทุกกลุ่มให้มีศักยภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แรงงานมีทักษะในการเรียนรู้มากกว่าใบปริญญา รวมทั้งสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวาระแห่งชาติ โดยแรงงานในทุกช่วงวัยและทุกกลุ่มจะได้รับ Credit เพื่อใช้ในการอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ ในการเพิ่มทักษะ (Upskill) ตนเอง

สรุปความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

- สำหรับกลุ่ม T2 สำนักงานประกันสังคมได้ทำการสำรวจผู้ว่างงานจำนวน 400 ราย เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์การว่างงาน
  - กรณีสมัครใจลาออก จะได้รับร้อยละ 30 ของเงินเดือน ระยะเวลา 3 เดือน (ในขณะที่ ILO เสนอ ร้อยละ 45)
  - โดยสำนักฯได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา เพื่อศึกษาสิทธิประโยชน์อัตราร้อยละของเงินเดือนเพื่อให้ผู้ว่างงานดำรงชีพได้ระหว่างว่างงาน ในขณะเดียวกันจะเป็นอัตราที่ให้ผลประโยชน์ไม่มากเกินไปเพื่อจูงใจให้กลับเข้าทำงานอีกครั้ง (disincentive) โดยมีการเสนอให้กำหนดอัตราสูงในเดือนแรกของการว่างงานและลดลงในเดือนถัดๆมา (decreasing rate) เพื่อกดดันทางอ้อมให้กลับเข้าสู่การทำงาน และเชื่อว่าหากมีเงินและมีเวลา แรงงานอาจหันมาพัฒนาทักษะตนเองมากขึ้น
  - จากการสำรวจพบว่าผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงนัก มีแนวโน้มที่จะได้รับผลตอบแทนน้อย และมีความเชื่อว่าจะได้รับการจ้างงานช้า อย่างไรก็ตามไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แต่ต้องการความช่วยเหลือทางด้านการจัดหางาน
  - ใขณะที่ผู้มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มจะมีรายได้ที่สูงกว่าและได้งานในระยะเวลาสั้นกว่า มีความต้องการบริการทางด้านการอบรมเพื่อพัฒนา บริการส่งเสริมการทำธุรกิจ Startups
- กลุ่ม T4 แรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ มีการเข้าสู่ในระบบค่อนข้างน้อย สถานะในกองทุนราว 2.61 ล้านคน
  - จุดแข็งของมาตรา 40 คือ นิยามของแรงงานนอกระบบค่อนข้างกว้าง ทำให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่มาตรา 33 และ 39 เข้าสู่มาตรา 40 ได้ และได้สิทธิประโยชน์สูง
  - อย่างไรก็ตามมาตรา 40 มีสิทธิประโยชน์ยังไม่หลากหลาย รวมถึงระบบขั้นตอนการจ่ายเงินค่อนข้างยาก นอกจากนี้ยังขาดการประชาสัมพันธ์ด้านสิทธิประโยชน์ ยังไม่ทั่วถึงและเข้าใจยาก

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)

- ตามที่ประเทศได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม กำหนด 10 อุตสาหกรรมที่เป็น New Growth Engine โดยการเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมอนาคตสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ Build การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร Buy (recruit) การสรรหาบุคลากรใหม่ Borrow (short-term) การนำบุคลากรภายนอกมาทำงานในเวลาและขอบเขตที่กำหนด และ Release การให้บุคลากรที่ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้ออกจากองค์กร นอกจากนี้ หลักสูตรการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างกำลังแรงงานของประเทศ
- สอวช. จัดทำการสำรวจความต้องการแรงงานในอนาคตสาขา STEM ใน 5 + 7 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมเชื้อเพลงชีวภาพและเคมีชีวภาพมีความต้องการแรงงาน จำนวน 9,836 ตำแหน่ง อุตสาหกรรมดิจิทัล ต้องการแรงงาน จำนวน 34,505 ตำแหน่ง

อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ต้องการแรงงาน จำนวน 29,735 ตำแหน่ง อุตสาหกรรมการแพทย์ ต้องการแรงงาน จำนวน 20,153 ตำแหน่ง และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ต้องการแรงงาน จำนวน 12,816 ตำแหน่ง

- 5 นโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2563 – 2567 ได้แก่
  - สร้างระบบผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยเชื่อมโยงสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมแบบบูรณาการ การเรียนรู้จากการทำงาน การใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง ดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคลากรระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศ
  - ผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC โดยพัฒนาระบบข้อมูลและแผนความต้องการบัณฑิตของพื้นที่ พัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีให้แก่สถานประกอบการ ส่งเสริมการพัฒนาคนหรือวิจัยร่วม การให้นวัตกรรมทางการศึกษาแบบ Sandbox
  - ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างทักษะเพื่ออนาคต โดยยกระดับระบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรวัยทำงาน (Re/Upskill) ขยายผลกลไกพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรมและทักษะเพื่ออนาคตให้แก่เยาวชน
  - ส่งเสริมปัญญาประดิษฐ์เป็นฐานขับเคลื่อนประเทศในอนาคต โดยสร้างความเข้าใจและทักษะพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชนด้านปัญญาประดิษฐ์ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ให้กับวัยทำงาน สร้างความสามารถให้กับผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
  - ปฏิรูประบบการอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาตาม “กลุ่มผลลัพธ์” (University Repositioning) ปฏิรูปกลไกการเงินและงบประมาณตามความต้องการของประเทศ ปรับเปลี่ยนมาตรฐานและคุณภาพหลักสูตรและสถาบันอุดมศึกษาพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการและธุรกิจนวัตกรรม

กองสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- การจัดสวัสดิการให้แก่ภาคครัวเรือน หรือ T1
  - โดยปกติกรมสวัสดิการฯ ดูแลแรงงานที่อยู่ในระบบ ซึ่งดูแลครอบคลุมทั้งทางด้านจิตใจ สังคม และครอบครัว
  - ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในบริษัท และมีหน่วยงานที่ดูแลเด็กเล็กเข้ามาช่วยประสาน ดูแลสุขภาพและการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย (เฉลี่ย 4,500 บาทต่อเดือน) และความกังวลของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานมีความกังวลอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง รวมถึงมีการส่งเสริมให้จัดตั้งมุมนมแม่เพื่อให้มารดาสามารถให้นมบุตรหรือปั๊มนมได้
  - บริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 200 คน มีพยาบาลคอยให้ความดูแลในสถานประกอบการ
  - ทางด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสนับสนุนทุนการศึกษาหรือจัดสรรให้เวลาพนักงานได้ศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานได้อีกทางหนึ่ง

- สำหรับ T2 มีโครงการเตรียมความพร้อมแรงงานที่จะเข้าสู่วัยเกษียณอายุ
  - โดยการจัดอบรม รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการมีสวัสดิการ ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง เรื่องการออม ดูแลสุขภาวะสุขภาพตนเอง แนะนำเศรษฐกิจพอเพียง
  - อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่ภาคเอกชนที่ส่งเสริมด้านการศึกษา หรือจัดทำ Ecosystem อื่น ๆ
- กลุ่ม T3 หรือแรงงานใหม่ในระบบ ส่งเสริมสวัสดิการตามกฎหมายให้ได้สิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับแรงงานเก่าในระบบ อาทิ ยาสามัญ หรือการได้ใช้ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น
  - ต้องการการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการให้สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยแรงงานใหม่ “ต้อง” ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานเดิม
  - การเคลื่อนย้ายของแรงงานใหม่ค่อนข้างสูง ซึ่งสวัสดิการ เช่น รถรับส่ง อาหาร โบนัส เป็นต้น สามารถเป็นมูลเหตุจูงใจในการไม่เคลื่อนย้าย ทำงานที่เดิมต่อและเกิดการรักองค์กร
- อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่ม T4 ที่เกษียณอายุหรืออยู่นอกระบบ ไม่สามารถดูแลได้

กองความปลอดภัยแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางด้านสิทธิมนุษยชน
- หากสถานประกอบการมีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานสูงหรือมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จะได้รับโควต้าการนำเข้าแรงงานต่างด้าวน้อยลง
- ประเทศต้นทางที่ร่วมทำ MOU ส่งแรงงานควรมีการอบรมแรงงานทั้งทางด้านภาษาและด้านความปลอดภัยมาก่อน
- รูปแบบการเสียชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันร้อยละ 30 - 40 เสียชีวิตจากยานพาหนะ

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- โดยภาพรวมสภาพประเทศไทยไม่ได้มีการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากมีการว่างงานราว 4 แสนคน แต่ปัญหาที่แท้จริงคือการไม่สามารถจับคู่งานได้อย่างถูกต้อง (mismatch) ทั้งสาขาและคุณภาพ (vertical และ horizontal)
- กระบวนการจัดทำการสำรวจอุปสงค์ของแรงงานจากสถานประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานควรเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อส่งต่อข้อมูลให้แก่สถานศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการ customize แรงงานเพื่อป้อนให้แก่สถานประกอบการต่อไป และให้กรมจัดหางานติดตามจำนวนและทักษะของทุกแรงงาน รวมถึงรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิด portal data
- จำนวนแรงงานนอกระบบ หรือ T4 ลดลงจากที่ผ่านมาราวหนึ่งล้านคน
- ปัญหาที่พบในการทำงานโดยมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย งานที่ขาดความต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่ำรายได้และคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ แรงงานราว 10 ล้านคน ประสบปัญหาทางด้านค่าตอบแทน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- กลุ่มเป้าหมายของกรมพัฒน์ครอบคลุมตั้งแต่ T1 – T4
- ในการพัฒนาแรงงานใหม่ มีการร่วมมือกับสถานศึกษา ถามความต้องการเด็กจบใหม่เพื่อจัดทำหลักสูตร ฝึกอบรมให้ และแนะแนวการเตรียมตัวเข้าทำงาน รวมถึงจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพด้วย
- ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ บุคคลากรผู้สอน รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ ทำให้ใน1ปีสามารถพัฒนาแรงงานได้เพียง1แสนกว่าคน
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการให้สถานประกอบการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการพัฒนาแรงงานในวงเงิน 1 ล้านบาท โดยมีเป้าหมาย 70 ล้านบาทต่อปี อย่างไรก็ตามไม่ค่อยจูงใจสถานประกอบการนัก ซึ่งการจะทำให้งานเป็นงานที่มีคุณค่าต้องให้สถานประกอบการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามด้วย
- ความสำเร็จในการพัฒนาแรงงาน ทัศนคติของสถานประกอบการมีส่วนสำคัญอย่างมาก อย่างไรก็ตามการพัฒนาแรงงานสำคัญมาก แต่เป็นสิ่งที่มีต้นทุน
- หากสถานประกอบการไม่ได้มีการอบรมลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานต้องจ่ายค่าปรับเข้ากองทุน แต่หากให้การอบรมเกินร้อยละ 70 สามารถขอรับเงินสนับสนุนได้ อย่างไรก็ตามยังขาดการประชาสัมพันธ์
- เมื่อได้รับเงินสนับสนุนสถานประกอบการมีแรงจูงใจในการจัดอบรมและพัฒนาแรงงานมากกว่าการได้รับเงินกู้จากกองทุน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- ภารกิจหลักของกรมพัฒน์ฯคือการอบรม 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมตัวเข้าทำงาน การฝึกเพื่อยกระดับแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ และการฝึกเพื่ออาชีพเสริม
- อย่างไรก็ดี ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบเท่าที่ควร
- รายได้เฉลี่ยของผู้ที่จบหลักสูตรการอบรมอยู่ที่ 10,800 บาท ซึ่งยังห่างจากค่าเฉลี่ย GNI 16,000 บาทอยู่ ต้องปิดความต่างของรายได้ให้ได้
- ควรออกแบบให้เด็กที่ออกจากระบบมีการประกอบอาชีพ อาทิ การสร้างรายได้จากการเล่นเกม E-sport การท่องเที่ยวแบบ VR หรือส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการในยุค 5G เป็นต้น
- เศรษฐกิจ 3C หรือ อาชีพที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ ได้แก่ Craft Creative และ Care
  - ซึ่งในอนาคตอาจสามารถสร้างรายได้ได้มากกว่าแรงงานในสถานประกอบการ

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- กำลังมีการดำเนินงานในการจ้างที่ปรึกษาในการฝึกอบรมออนไลน์ อาทิ ภาษา โดยเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมสามารถรับใบรับรองการฝึกได้

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

- ภารกิจหลัก คือ การศึกษา วิเคราะห์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
- ในปัจจุบันเริ่มมีการแนะนำอาชีพตั้งแต่โรงเรียนประถม จากเริ่มในระดับมัธยมในอดีต
- มีการสร้างเครือข่ายครูแนะแนวในโรงเรียน ให้ข้อมูลข่าวสารในสิ่งที่ครูแนะแนวต้องรับทราบ
- ในการจับคู่ตำแหน่งงานว่างและผู้ที่ต้องการมีงานทำ โดยมากผู้ที่มาแจ้งความจำนงอยู่ในตำแหน่งล่าง เป็นแรงงานไร้ทักษะ แรงงานตำแหน่งสูงมักใช้บริการบริษัทเอกชนในการหางาน
- กำลังมีการจัดทำ MOU ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งระบบการสรรหา การคัดเลือกพนักงานให้กับสถานประกอบการ มีการสัมภาษณ์สอบถามก่อนส่งแรงงานไปยังสถานประกอบการ เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการและเหมาะสม ซึ่งมีการฝึกเจ้าหน้าที่ให้สามารถคัดเลือกพนักงานได้
- ควรมีการจัดตั้ง Job demand platform รวบรวมข้อมูลแรงงานทั้งระบบ โดยร่วมมือกับบริษัทจัดหางานภาคเอกชนเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ปัญหาการบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถรู้ถึงข้อมูลแรงงานที่แท้จริงในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้
- ต้องผลักดันให้เกิดการจัดตั้ง platform หลักที่สมบูรณ์และถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

- ทาง BOI มีมาตรการทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการพัฒนาบุคลากร
- สถานประกอบประสบปัญหาในการเข้าถึงสถานศึกษา ซึ่งขาดตัวกลางในการประสานหรือการเข้าถึงตัวนักศึกษา เช่น สถานประกอบการได้มีการเข้าไปที่กองกิจการนักศึกษา แต่เรื่องถูกส่งไปที่แผนกอื่นและเงียบหายไป เป็นต้น
- ควรมี platform เพื่อเชื่อมโยงให้เด็กจบใหม่มาลงทะเบียนและให้ผู้ประกอบการสามารถคัดสรรได้
- BOI มีการจัดเก็บข้อมูลความต้องการแรงงานรายไตรมาสของสถานประกอบการที่รับการส่งเสริมการลงทุนตั้งแต่ปี 2558

สภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- พัฒนาบุคลากรทางด้านดิจิทัล (digital manpower) 5 รุ่น ตั้งแต่รุ่น alpha จนถึง baby boomer
- AI และ AR มีผลต่อเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามแรงงานยังต้องเร่งพัฒนา
- Big data เป็นสิ่งสำคัญเพื่อใช้ส่งเสริมการพัฒนา วิเคราะห์ความต้องการ และจับคู่ได้อย่างถูกต้อง
- ให้ความสำคัญทางด้าน awareness ความปลอดภัย การส่งต่อข้อมูล
- ความรู้พื้นฐานทางด้านดิจิทัล (digital literacy) เป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.)

- หน่วยงานใหม่ของกระทรวงแรงงานด้านวิชาการ ศึกษางานวิจัย ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน จัดทำมาตรฐาน ร่วมกันกับกรมสวัสดิการฯเพื่อเป้าหมายในการลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
- นอกเหนือจากการศึกษาเรื่องทักษะและตลาดแรงงาน ศึกษาวิเคราะห์อุตสาหกรรมใดที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง รวมถึงศึกษาโรคประจำตัวของแรงงานที่อาจส่งผลกระทบในวงกว้าง
- อุตสาหกรรม 4.0 และนวัตกรรม ส่งผลต่อการยศาตร์ (การเรียนรู้ความสามารถและข้อจำกัดของมนุษย์ รวมถึงการออกแบบลักษณะและวิธีการทำงาน) การทำงานร่วมกันของคนและคอมพิวเตอร์หรือเครื่องจักร การเผยแพร่องค์ความรู้ e-learning

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- แทรกวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม เข้าสู่สถานศึกษา
- กระทรวงแรงงานควรช่วยส่งข้อมูลทางด้านความต้องการแรงงาน เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายและหลักสูตรต่อได้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวะศึกษา

- ภารกิจสำคัญคือการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ
- ปัจจุบันได้เริ่มพัฒนาหลักสูตร ทั้งการปรับปรุงหลักสูตรเดิมและการจัดตั้งใหม่ เพื่อให้ตรงกับความต้องการและเตรียมความพร้อมสำหรับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่
- มีการทำทวิภาคี ในการส่งนักเรียนไปศึกษาในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดพื้นที่ EEC
- ก่อนนักเรียนจบหลักสูตร มีการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- T1 ควรตัดสัญญาจ้าง เนื่องจากไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในระบบตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- T1 ควรแยกกลุ่มเป้าหมายออกจากกัน เนื่องจากข้อมูลไม่ได้มาจากแหล่งเดียวกัน เช่น ครัวเรือนจากกรมการปกครอง และสถานศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
- T3 คุ้มครองทั้งแรงงานเก่าและแรงงานใหม่เท่าเทียมกัน เพื่อลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานกำหนด
- ข้อเสนอแนะ ควรศึกษากฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของกรมต่าง ๆ จะทำให้ทราบภารกิจอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทั้งกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานราชการ

ภาพบรรยากาศการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 1
เรื่อง "งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน"
โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :
พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน
เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว"
วันศุกร์ที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เวลา 08:30 – 13:30 น.
ณ ห้องการ์เดน 3-4 ชั้น 5 โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร

การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ครั้งที่ 2

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมกับ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ได้มีการจัดประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 2 เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้ “โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว” เมื่อวันอังคารที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2563 ณ ห้องคริสตัล 3-4 ชั้น 3 โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มตามการปรับตัวของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ศึกษาข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน ประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต (Future of work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green job) ของประเทศไทยทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดนำร่องและระดับประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้แทนจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้สังเกตการณ์และเจ้าหน้าที่ รวมประมาณ 30 คน

สรุปผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น

คุณอาภรณ์ สีสา ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวรายงานการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ 2 และชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว และขอบเขตงานโครงการ 8 ประการ คือ 1) การศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ 2) ศึกษาความต้องการใช้แรงงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ของผู้ประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า 11,063 แห่ง 3) ศึกษาการรับรู้ ความพร้อมและการรับตัวของภาคครัวเรือน จำนวน 3,200 แห่ง ในพื้นที่ตัวแทนภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครราชสีมา เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา 4) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ สถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตัวแทนภาคและพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว 5) การจัดประชุม Focus groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 7) การออกแบบหลักสูตรและจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์และการวิจัยข้อมูลด้านแรงงานให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน 8) การจัดประชุม

เพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน เพื่อนำไปจัดทำรายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ต่อไป

คุณศิริลักษณ์ ฉกะนันท์ ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการประชุม และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ กระทรวงแรงงานมีการสำรวจข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 และมีความต้องการในการพัฒนาฐานข้อมูลเดิมและเน้นการสร้างกลไกที่เหมาะสมในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านระดมความคิดเห็นเพื่อนำความเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านไปใช้ในการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และเพื่อให้โครงการได้รับข้อเสนอแนะของตลาดแรงงานไทยในประเทศ รองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว เพื่อให้ได้กลไกต่าง ๆ ทำงานด้วยกันทุกกระทรวง อาทิ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม ทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานในเรื่องของมาตรฐานแรงงานไทย

คุณสุวิทย์ สรรพวิทยศิริ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ 2 และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ มาตรฐานแรงงาน กระบวนการผลิตของสถานประกอบการที่มีการรับรอง เช่น ISO GMP และมอก. เป็นต้น โดยมาตรฐานแรงงานในอนาคตจะนำไปสู่ต้นน้ำในการผลิตที่ได้รับการดูแลในหลายหน่วยงาน หากมีมาตรฐานแรงงานจะได้เปรียบในด้านของการค้าและบริการ และในอีกมิติคือ การกีดกันทางการค้าและบริการ เช่น ผลกระทบของการทำประมงไทย ภายใต้กฎระเบียบ IUU เป็นต้น ซึ่งประเทศไทยมีข้อมูลเป็นจำนวนมากแต่ไม่สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ สิ่งที่ต้องการจากการดำเนินโครงการ คือ อาชีพในอนาคตจะเป็นอย่างไร ภายใต้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้มีค่าเสียโอกาสในการที่ไม่พร้อมในแก่นของแรงงานที่แท้จริง

ความสำคัญของการจ้างงานในอนาคต และการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน มูลนิธิ สวค. และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงลึก 8 จังหวัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และมีความประสงค์ที่จะให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคีเครือข่ายมีความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันในอนาคต และยกระดับแรงงานในอนาคตได้ โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้ข้อจำกัดของประเทศไทย การทำงานแบบอนาคตด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว การสูญเสียที่เกิดขึ้นในอดีต ตัวอย่างการทำงานของธนาคารที่รับผู้ที่จบการศึกษาด้วยวุฒิการศึกษาใดก็ตามสามารถทำงานที่ธนาคารได้ กระทั่งวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 ธนาคารปรับตัวโดยรับผู้ที่จบการศึกษาตรงกับสายงานมากขึ้น ซึ่งในอนาคตถ้าไม่สามารถทำงานเป็นจริง ๆ จะเป็นเรื่องยาก การทำงานที่ตรงกับสิ่งที่ศึกษาและไม่ตรงกับที่ศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยหลายคนที่เรียนมาจบการศึกษาในระดับสูง แต่ไม่ได้ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา จะทำให้เกิดค่าเสียโอกาสในการลงทุนสำหรับการศึกษาอย่างมหาศาล

บทบาทของกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลแรงงานทั้งในส่วนของการหางานให้ทำของแรงงาน การพัฒนาคุณภาพแรงงาน ทักษะฝีมือในการทำงานของแรงงาน การยกระดับฝีมือแรงงาน และการดูแลความปลอดภัยและคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการของแรงงาน

อุปสงค์ อุปทานแรงงาน มีความสำคัญมากในการจัดทำกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน หากมีข้อมูลจำนวนมาก จะทำให้สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กร โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถทำให้หน่วยงานในภาครัฐ และภาคเอกชน วางแผนองค์กรได้ในอนาคต

ในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงเรื่องพลังงาน เทคโนโลยี และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ หากองค์กรใดเป็นผู้ครอบครองข้อมูลมากที่สุด จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ดี ดังเช่นบริษัทยักษ์ใหญ่ในโลก คือ Facebook Apple และ Amazon เป็นบริษัทที่มีการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล และติดอันดับ Top10 ของโลก ซึ่งงานในอนาคตนั้นต้องการแรงงานประเภทไหนที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้ในอนาคต สำหรับประเทศไทยยังไม่มียูนิคอร์นหรือสตาร์ทอัพ ที่มีมูลค่าถึง 1,000 ล้านเหรียญ เหมือนกับประเทศอื่น ๆ เช่น เกาหลี สิงคโปร์ เวียดนาม อินเดีย และจีน เป็นต้น ซึ่งยูนิคอร์น บ่งบอกถึงคุณภาพคนที่ตอบสนองต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น เรื่องคนหรือแรงงาน อาจต้องมีการนำมาทบทวนหรือคิดใหม่ ว่าคนแต่ละคนเกิดมาเพื่อสิ่งใด เรื่องใด เพื่อให้ได้คนที่ทำงานตรงตามศักยภาพของตนหรือความสามารถเฉพาะบุคคล หากคนคนนึงทำได้ทุกอย่างทุกอย่างรวมกันก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากร 67 ล้านคน โดยผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 14 ล้านคน แรงงานนอกระบบ 23 ล้านคน จะทำอย่างไรให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ ตัวอย่างเช่น เกษตรกรมีรายได้ปีละ 1 ครั้ง แต่มีรายจ่ายทุกวัน ดังนั้น เกษตรกรจะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านการเงินในการบริหารจัดการรายได้ของตนเอง ในปี พ.ศ. 2573 ประชากรจะเริ่มลดลง ภายใต้ข้อจำกัดคือ 1) สังคมผู้สูงอายุ 2) กับดักรายได้ปานกลาง และ 3) ความเป็นเมือง

งานในอนาคตเป็นงานที่ทำแล้วมีผลกระทบต่อโลก โดยงานในอนาคตเป็นงานที่มีคุณค่า คือ งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ งานที่มีสิทธิเสรีภาพในด้านต่าง ๆ ได้แสดงออก ได้รับการยอมรับจากสังคม ได้พัฒนาตนเอง ได้รับความยุติธรรม มีความเท่าเทียมทางเพศ และมีความมั่นคงของครอบครัว ซึ่งงานที่มีคุณค่าอยู่ในเป้าหมายที่ 8 : การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent work and economic growth) มีทั้งหมด 12 เป้าประสงค์ เน้นส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืน ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

สำหรับงานสีเขียว คือ งานที่มีคุณค่า และเป็นการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจสีเขียวจากมุมมองด้านผลผลิต และจากมุมมองด้านกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกการทำงานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทักษะแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ และการเพิ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน โดยความคาดหวังความต้องการทักษะแรงงาน ซึ่งต้องสร้างการรับรู้และความพร้อมให้กับครัวเรือน สถานศึกษา ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อให้ได้ระดับความสามารถของแรงงานที่ตรงกับความต้องการที่นายจ้างต้องการ

กลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานด้านครัวเรือนและการศึกษา (T1) ต้องใช้เวลาฟูมฟัก และให้เด็กมีความรู้พื้นฐานด้านการเงิน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนข้ามศาสตร์ เช่น ถ้าเด็กเรียนด้านอาชีวศึกษาจะทำให้เด็กสามารถทำงานได้เลย แต่ถ้าเด็กเรียนสายสามัญและศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย จะต้องเรียนตามสายที่เรียนมาและหางานทำภายหลังจบการศึกษา

แรงงานส่วนเกิน (T2) จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ จะทำให้แรงงานคนลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการเพิ่มทักษะแรงงานหรือเปลี่ยนทักษะแรงงาน

แรงงานใหม่ในระบบ (T3) แรงงานที่เข้ามาในระบบที่ไม่มีประสบการณ์ควรให้ข้อมูลกับแรงงาน ตัวอย่างเช่น หากแรงงานทำงานครบ 3 ปี ควรมีการเปลี่ยนทักษะแรงงาน (Reskill) และเพิ่มทักษะแรงงาน (Upskill) ในอนาคต โดยการแจ้งเตือนผ่านทาง e-mail หรือการแจ้งการเข้าทำงานผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการส่งประวัติโดยย่อ (Resume) ผ่าน e-mail ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหา Platform ให้กับแรงงาน เพื่อเกิดการจ้างงานในอนาคต

แรงงานนอกระบบ (T4) กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดูแลแรงงาน โดยการให้ความรู้กับแรงงานในด้านความปลอดภัยในอนาคต โดยเฉพาะแรงงานที่มีรายได้ไม่แน่นอน จะต้องมีระบบให้แรงงานลงทะเบียนใน Platform กลาง เพื่อให้การช่วยเหลือ หรือเพื่อให้แรงงานเข้าสู่ระบบ

ตัวอย่างกลไกของประเทศสิงคโปร์ (T5) โครงการ Skills Future ของสิงคโปร์ ที่มุ่งเน้นยกระดับการพัฒนาคนทุกวัยทุกกลุ่มให้มีศักยภาพ โดย Model ของสิงคโปร์ เน้นให้คนมีทักษะการเรียนรู้มากกว่าใบปริญญา และมีการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวาระแห่งชาติ โดยแรงงานต้องมีการเพิ่มทักษะ (Upskill) และต้องการแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยอาชีพที่ได้รับความสนใจมากที่สุดในอนาคต คือ ผู้รักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ และนักแก้ปัญหาการเมือง ด้วยหลักสูตรระยะสั้น และการลดเวลาเรียน เน้นการสร้างทักษะในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในการให้เครดิตกับแรงงานในการศึกษา โดยไม่หมดอายุ เติมเงินให้เป็นระยะ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนเครดิตเป็นเงินสดได้ รวมทั้งไม่สามารถโอนให้ผู้อื่นได้ด้วย

สรุปความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม

สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย

- การสร้างผู้ประกอบการสีเขียว และแรงงานสีเขียว เป็นมิติเดียวกัน แยกออกจากกันไม่ได้ ต้องมีกลไกการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- BCG Economy จะเกิดผลกระทบในประเทศได้ ภาครัฐควรมีการให้เครดิตธุรกิจสีเขียว หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หรือแรงจูงใจกับผู้ประกอบการในธุรกิจการเกษตร เกษตรแปรรูป การนำเข้า การส่งออกของธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่ Linear Economy หรือให้แรงจูงใจ สิทธิประโยชน์คล้ายกับคาร์บอนเครดิต (Carbon credit) หากไทยสามารถให้ BCG credit ในกลุ่มของธุรกิจไฟฟ้า อาหาร และธุรกิจอื่น ๆ ที่ผู้ประกอบการให้ความสนใจจะส่งผลดีต่อประเทศยิ่งขึ้น

- ภารกิจของกระทรวงแรงงาน คือ จะทำอย่างให้แรงงานนอกระบบเข้ามาในระบบได้ ซึ่งแรงงานในระบบมีเพียงร้อยละ 38 ถ้ากระทรวงแรงงานใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมการประกันตน โดยนำเลขบัตรผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40 มาทำแคมเปญ เช่น แรงงานพารวย แรงงานนำโชค จากเลขบัตรผู้ประกันตน ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนไทย แต่ไม่ใช่การมอมเมาในการเสี่ยงโชค หรือถ้าแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบผู้ประกันตน จะมีรางวัลให้ในรูปแบบต่าง ๆ อาจส่งผลให้แรงงานนอกระบบเข้าระบบและมีสิทธิ์ลุ้นโชคด้วย
- กระทรวงแรงงานต้องศึกษาเพิ่มเติมว่า จะทำอย่างไรให้แรงงานเข้าสู่ระบบในรูปแบบที่จับต้องได้ ถ้าแรงงานเข้าระบบจะได้รางวัลกับกระทรวงแรงงาน หรือลุ้นรับรางวัล โดยกำหนดกฎเกณฑ์ในการเข้าระบบ เช่น แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบภายใน 1 เดือน จะได้รางวัล (รางวัลขึ้นอยู่กับการพิจารณาของกระทรวง) เป็นต้น ในทำนองเดียวกับ SME คือ 1) โดยปกติ SME ขึ้นทะเบียนกับ สสว. ทำไมไม่ทำทะเบียนการค้านำโชค โดยให้ผู้ประกอบการที่มีทะเบียนการค้ามาลุ้นโชค ซึ่ง SME มีกว่า 2 ล้านราย หากเข้าสู่ระบบทั้งหมดจะส่งผลให้ฐานภาษีเพิ่มขึ้นทันที 2) ใบกำกับภาษีพารวย หากเรานำพฤติกรรมของผู้บริโภคมาทำประโยชน์ให้กับประเทศ สุดท้ายภาครัฐจะได้ฐานภาษีที่เพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่า หากกระทรวงแรงงานนำเรื่องการประกันตนมาทำให้มีความท้าทาย จะทำให้กระทรวงแรงงานมีฐานผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น
- ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) แรงงานต้องมีควบคู่กันทั้ง 2 ทักษะ หากแรงงานมีเฉพาะ Hard Skills จะทำให้อ่อนต่อโลก เป็นแรงงานที่เก่งแต่ไร้เดียงสา สำหรับ Soft Skills จะทำให้แรงงานมีความก้าวหน้าด้วย หากต้องการแรงงานทั่วไป มีเพียง Hard skill ก็เพียงพอแล้ว ถ้าต้องการทำให้แรงงานมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการเงิน มีอนาคตที่ดี ต้องทำควบคู่กันทั้ง 2 ทักษะ แต่ต้องจัดลำดับความสำคัญให้ชัดเจน เช่น ในการจัดอบรมต้องมีบุคลากร/ทีมงาน (Staff) ผู้ที่เป็น Staff มีเพียง Hard Skills ก็เพียงพอแล้ว เมื่อ Staff เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้า หากมีเฉพาะ Hard Skills จึงไม่เพียงพอ ต้องมี Soft Skills ด้วย โดยคุณสมบัติของการ Staff ต้องมีทักษะหรือความรู้ด้านใดมาก รู้มาก รู้น้อยเพียงใด สิ่งที่น่าเป็นข้อกังวลคือ เด็กรุ่นใหม่ที่ไม่ได้อยู่ในโลกความเป็นจริง อยู่ในโลกเสมือนจริง คือ การที่ไม่ต้องเผชิญหน้า สนทนากันผ่านสื่อออนไลน์ เกม โดยที่ไม่ต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองทำ ขาดการเผชิญหน้า ความเข้าใจผู้อื่น และการแก้ปัญหา ดังนั้น ทักษะในอนาคตจะต้องสามารถเติมเต็ม จะทำให้เด็กเก่ง และแกร่ง และต้องจัดลำดับความสำคัญให้ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ

- คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการผสมผสานระหว่างศาสตร์ 2 ศาสตร์ คือ ศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคณะสามารถออกแบบหลักสูตรให้ความรู้แก่นักศึกษาในด้านบริหารและไอที (IT) ได้ตรงตามความต้องการของนักศึกษา และโอกาสในการมีงานทำ โดยมีหลักสูตรสหกิจศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
- มหาวิทยาลัยกำลังเผชิญกับจำนวนนักศึกษาที่ลดลง และได้มีการประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนเขตพื้นที่ใกล้เคียง และมีการออกบูธประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยด้วย

- มีการปรับปรุงหลักสูตร โดยการนำทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เข้ามาในหลักสูตรเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน
- ศูนย์กลางในการให้ความรู้ จากการทำบันทึกข้อตกลงโดยความร่วมมือ (MOU) ระหว่างโรงเรียน วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และมหาวิทยาลัย โดยมีบุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ผ่านทางออนไลน์และออฟไลน์

บริษัท บางกอก เชน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)

- สถานพยาบาลมีการทำบันทึกข้อตกลงโดยความร่วมมือ (MOU) กับสถานศึกษาที่มีการศึกษาเกี่ยวกับคณะพยาบาลศาสตร์ เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพเป็นอาชีพที่ค่อนข้างหายาก บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม โดยการให้พนักงานไปอบรมในสิ่งที่พนักงานต้องการ เช่น วิชาชีพเฉพาะ (เภสัชนักรังสี) ซึ่งเป็นวิชาชีพที่หายาก ทางบริษัทฯ จึงสนับสนุนให้พนักงานเรียนในส่วนของวิชาชีพเฉพาะทางเพิ่มเติม
- บริษัทฯ ให้บริการลูกค้าต่างชาติเพิ่มขึ้น ดังนั้น บุคลากรต้องมีความรู้ด้านภาษา สำหรับล่ามอาหรับจะเป็นคนไทยที่ไปศึกษาในต่างประเทศโดยเฉพาะ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- กระทรวงมี Green Office หรือ สำนักงานสีเขียว และมีนโยบายของท่านปลัดกระทรวงฯ ในการรณรงค์ใช้ถุงผ้า งดใช้ถุงพลาสติก และมีการต่อยอด แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และการประชาสัมพันธ์ในการใช้ถุงผ้า โดยในระยะยาว ลดการใช้พลาสติกเพิ่มขึ้น
- การสร้างนวัตกรรมใหม่ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการปลูกฝังพนักงาน ข้าราชการ มีการทำงานที่มีระบบมากขึ้น

คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC)

- แผนการพัฒนากำลังคนของ EEC เมื่อปีที่ผ่านมา มีการประเมินความต้องการกำลังคนในการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ประกอบการ นายกสมาคม ผู้นำทางธุรกิจใน sector ต่าง ๆ ประมาณ 470,000 ราย ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- มีหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว สำหรับการศึกษาระยะยาว มีความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรให้ทุนการศึกษาแก่เด็ก โดยพัฒนามาจากสัตหีบโมเดล ซึ่งมีการร่วมกันทำหลักสูตรระหว่างสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการที่แท้จริง และผู้ประกอบการสามารถนำทุนที่ให้แก่เด็กไปลดหย่อนภาษีได้ โดยสัดส่วนในการให้ทุนการศึกษา คือ ภาครัฐ : ผู้ประกอบการ (50:50) ซึ่งผู้ประกอบการสามารถนำไปหักภาษีได้ 2 เท่า และได้เครดิตอื่นเพิ่มเติม โดยสรุปผู้ประกอบการจะออกเพียงร้อยละ 25
- การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น มีความร่วมมือกับผู้ประกอบการรายใหญ่ เช่น Mitsubishi และ Huawei เป็นต้น โดยบริษัทที่ส่งกำลังแรงงานที่เข้ารับการอบรมจะได้ incentive ด้วย โดยหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว จะให้สถาบันการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตร

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- การสร้างค่านิยมในมาตรฐานแรงงาน ทักษะแรงงานต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิต
- ในการผลิตแรงงานควรมองถึงความต้องการของตลาดด้วย มิใช่ผลิตเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เช่น แรงงานด้านสุขภาพของญี่ปุ่น ในสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งโตเกียวกำลังฝึกที่มีคุณสมบัติ และทักษะที่เป็นที่ต้องการ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการได้อย่างแท้จริง มิใช่ว่าผู้ที่จบการศึกษาทุกคนจะสามารถทำงานที่ญี่ปุ่นได้ทั้งหมด ดังนั้น ในการผลิตแรงงานออกสู่ตลาดแรงงานต้องผลิตให้ตรงตามความต้องการของตลาด ซึ่งการทำงานในญี่ปุ่นต้องเรียนด้านภาษา และวัฒนธรรมด้วย
- แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด โดยเฉพาะในกลุ่มเทคโนโลยีชั้นสูง (high technology)
- ควรให้ความสำคัญในธุรกิจบริการด้วย มิใช่ให้ความสำคัญเฉพาะอุตสาหกรรม เช่น อาชีพคนขับรถ เป็นต้น ซึ่งอาชีพคนขับรถเป็นอาชีพที่ไม่น่าสนใจ แต่ขาดคนขับรถที่สามารถสื่อสารต่างประเทศได้ เนื่องจากในการเดินทางโดยรถไปต่างประเทศ ต้องใช้การสื่อสารเป็นสำคัญ และเป็นอาชีพที่มีอัตราเงินเดือนที่สูง ดังนั้น การค้าระหว่างประเทศกับความต้องการบุคลากรต้องมีความสัมพันธ์กัน
- แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะทำให้สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ เพื่อให้ตอบโจทย์สถานประกอบการได้อย่างแท้จริง

สถาบันอาหาร

- สถาบันอาหารเป็นตัวกลางระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ ในด้านของมาตรฐานการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ เนื่องจากแรงงานที่ผ่านหลักสูตรจากสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานได้ แม้กระทั่งนักศึกษาที่จบด้านวิทยาศาสตร์การอาหาร (Food Science) เช่น เกษตรแปรรูป ผักผลไม้ ผลไม้อบแห้ง เนื่องจากในแต่ละสาขาจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของเทคโนโลยี หากแรงงานที่ได้รับประกาศนียบัตรจากสถาบันอาหารจะช่วยให้สถานประกอบการมีความมั่นใจในการจ้างงานมากขึ้น
- ผู้ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การอาหาร (Food Science) ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการเอง
- สถานประกอบการจะเน้นทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) ในเรื่องของเทคนิค นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยสถาบันอาหารให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการ สำหรับทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ผู้ประกอบการมีความต้องการมากขึ้น ซึ่งสถาบันอาหารก็มีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการแก่ผู้ประกอบการเช่นเดียวกัน

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- ภารกิจของ สสวท. มีทั้งการอบรมครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งจัดทำสื่อการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับโลกในแต่ละระดับชั้น และนำเทคโนโลยีมาใช้กับหนังสือเรียนด้วย เช่น การนำ QR code มาใช้ในหนังสือเรียน ที่สามารถทำให้นักเรียนเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

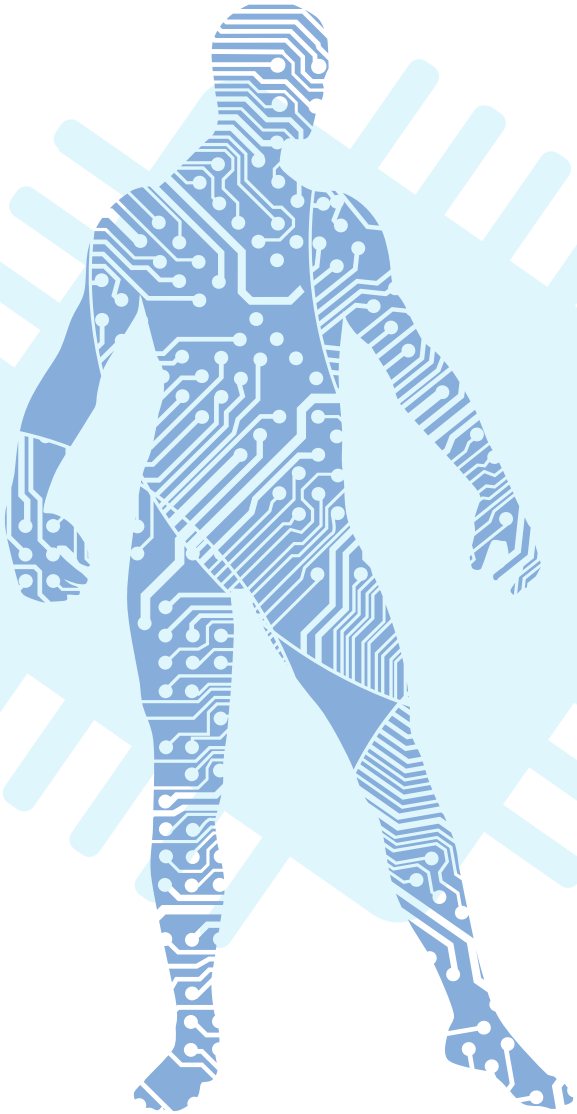
- พนักงานของ สสวท. มีทั้งสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ซึ่งไม่ใช่เฉพาะวิชาเอกวิทยาศาสตร์เท่านั้น เนื่องจากต้องมีการจัดทำหลักสูตรด้วย และพนักงานมีการพัฒนาทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- สื่อการเรียนการสอนของ สสวท. อาจถูกหยุดชะงัก (disrupt) จึงต้องการพนักงานที่มีทักษะในการจัดทำสื่อดิจิทัล (Digital Media) เพิ่มมากขึ้น

บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด

- แรงงานด้านพลังงานใช้แรงงาน เพียง 45 คน เนื่องจากมีการใช้ระบบออโตเมชั่นมากขึ้น
- มีความร่วมมือกับสถานศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นต้น ในการทำโครงการต่าง ๆ และมีโครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย รวมทั้งให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่อาศัยในละแวกโรงไฟฟ้าอีกด้วย
- บริษัทฯ ให้ความสำคัญในทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) โดยเฉพาะภาวะผู้นำ มีการอบรมในระดับหัวหน้างานและหัวหน้าของหัวหน้างาน
- ใช้ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสามารถเรียนผ่านออนไลน์ได้ เช่น การเลี้ยงลูกอย่างไรใน 7 วัน ซึ่งเป็นเรื่องส่วนบุคคล บริษัทฯ มีการส่งเสริมมุมมองการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และมุ่งเน้นให้แรงงานมีความเป็นเจ้าของในการพัฒนาตนเอง (self-learning) ซึ่งทางบริษัทเน้นให้เป็น 1 ในหน้าที่ของการพัฒนาตนเอง

ภาพบรรยากาศการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 2
เรื่อง "งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน"
โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :
พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน
เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว"
วันอังคารที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 08:30 – 13:30 น.
ณ ห้องคริสตัล 3-4 ชั้น 3 โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค
เอกสารประกอบการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์และการวิจัยข้อมูลด้านแรงงานเกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว



โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562: พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13.30 – 16.30 น.

วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 – 12.00 น.

ประเด็นนำเสนอ

1

การติดตามและวิเคราะห์เศรษฐกิจในภาพรวม ภาวะเศรษฐกิจ โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลกและประเทศ

2

แหล่งข้อมูลสำหรับการใช้วิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการสร้างตัวแบบการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน การใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

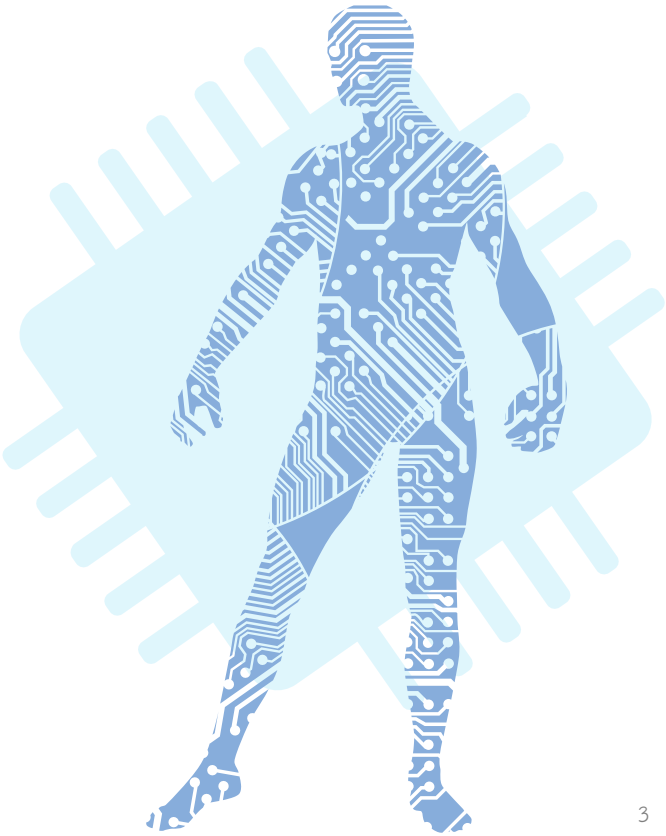
3

การสร้างเครื่องมือระบบติดตามสถานการณ์ด้านแรงงาน รูปแบบ และวิธีการจัดทำข้อมูลให้เป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการวิเคราะห์และวิจัยด้านแรงงาน

4

เทคนิคการนำเสนอและการแปลความหมายในเชิงนโยบาย การจัดทำข้อเสนอแนะและนัยยะเชิงนโยบายด้านแรงงานเพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแผนงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านแรงงาน

แนวโน้มเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ



The World

England Germany

(18-19th)

America Japan

(20th)

China India

(21st)

The Revolution

Steam & Rail

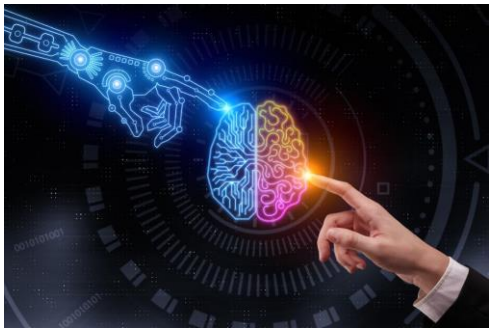
(18-19th)

Auto Aero & ICT

(20th)

AI

(21st)



The Faith

God King & Imagined Order

(18th)

Capitalism and Democracy

(20th)

Data

(21th)

Homo Sapiens: Yuval Noah Harari

The Economic Drive

Market-led

(1950)

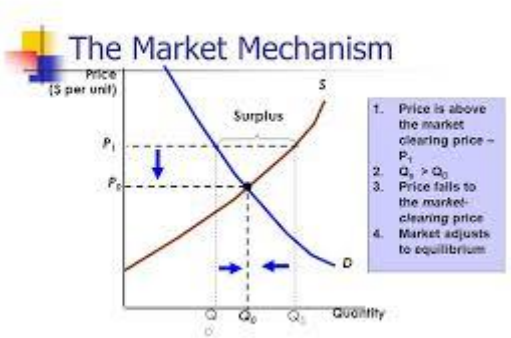
Policy-led

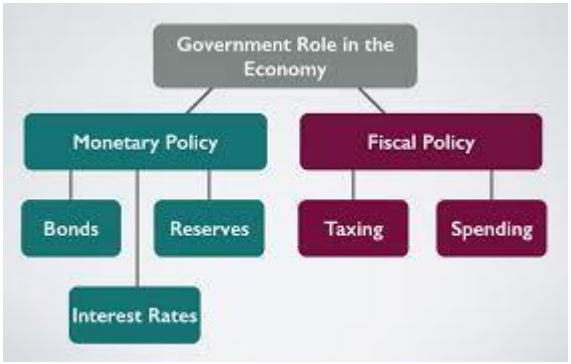
(1980)

Development-led

(Area Based)

(2010)





The Standard

Product

(1970)

Process

(2000)

People

(2025)

THE ISLAMIC COMMITTEE OFFICE OF THAILAND

ISO 50001

ENERGY MANAGEMENT

THE STANDARD

STAND UP FOR THE PEOPLE

The Value Added

Demand Driven

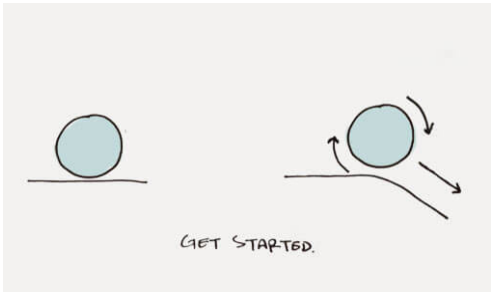
(1950)

Supply Created

(1990)

Behavioral

(2010)



The Future of Works

Stability

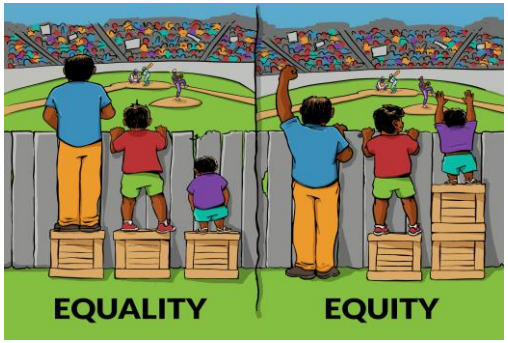
(1950)

Fairness

(2000)

Decent Work

(2025)



The Richman

Warren Buffett

(Stock: Value Investor)

(1950)

Ray Dalio

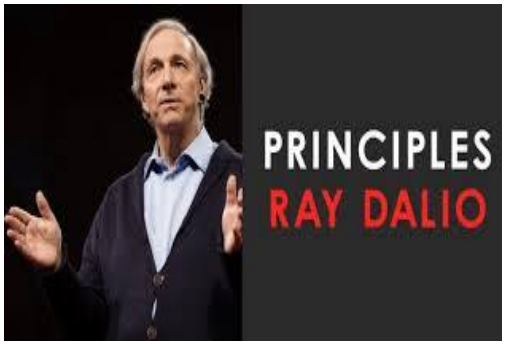
(Derivative: Hedge Fund)

(1990)

Masayoshi Son

(Venture Capital)

(2000)



The Barrier

Tax and FX (15th) → License & Brand (20th) → Platform (21th)

The Capital

Natural Resource Capital

Cultural Capital

Physical Capital

Human Capital

(19th)

Natural Resource Capital

Cultural Capital

Physical Capital

Human Capital

(20th)

Natural Resource Capital

Cultural Capital

Physical Capital

Human Capital

(21th)

The Education

Tradition

(1980)

University

(2000)

Cloud Edx

(21st)

KHAN ACADEMY

The Health

Life Expectancy = 60 yrs.

(1970)

Life Expectancy = 70 yrs.

(2000)

Life Expectancy = 76 yrs.

(2020)

The Human Capital

Skill Concentration (1980) → Skill Migration (2000) → Skill Gap (21st)

The Price

Control

(1980)

Sticky

(2000)

Dynamic

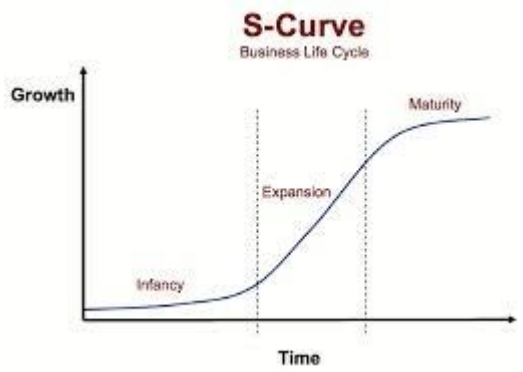
(21st)

The Budget

Unemployment (1980)

Growth (2000)

Equality & Welfare (21st)



The Ecosystem

Infrastructure

(1970)

Urbanization

(2000)

Smart City

(21st)

The Market

Domestic

(1970)

Advanced

(2000)

Emerging

(21st)

The Problem

Trade Flow

(1970)

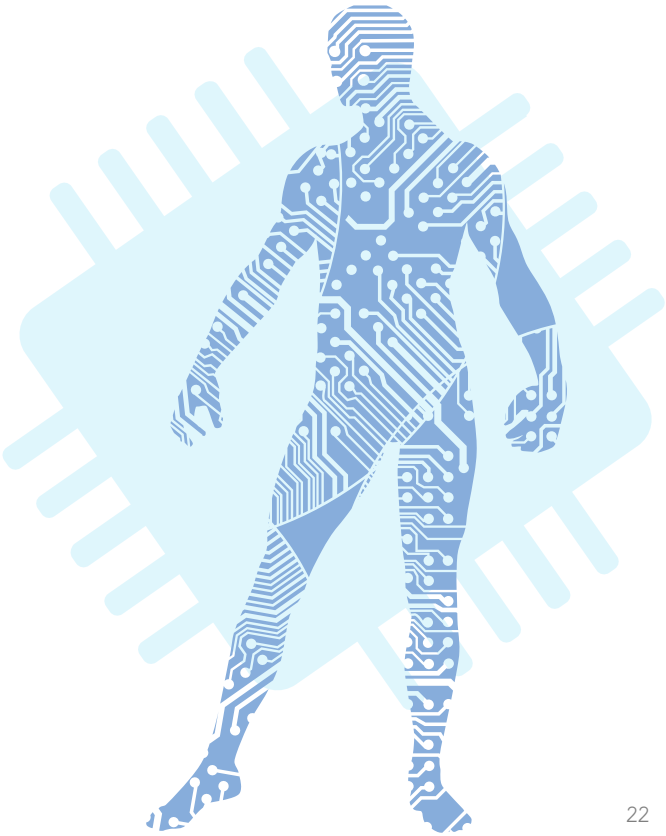
FDI flow

(2000)

Human flow

(21st)

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

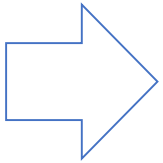


การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

การกำหนดขอบเขตของตัวแปร เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบแบบสอบถาม

ตัวแปรต้น

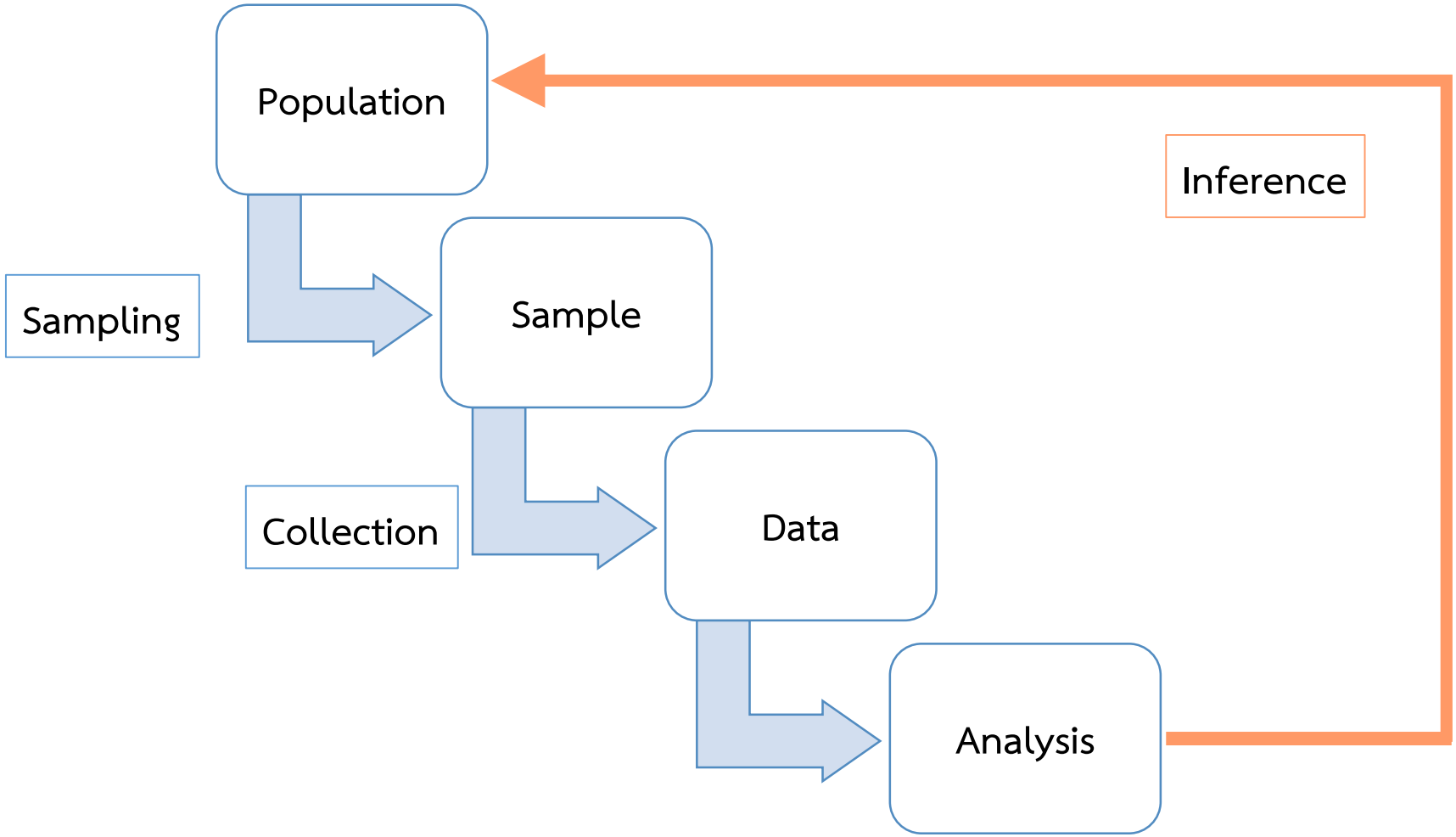
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป



ตัวแปรตาม

- การรับรู้ของภาคครัวเรือน/บริษัท/สถานประกอบการ
- ความพร้อมของแรงงานในภาคครัวเรือน/บริษัท/สถานประกอบการ/สถานศึกษา
- สำรวจความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ/บริษัท/สถานประกอบการ เพื่อรองรับงานในอนาคต
- ความต้องการแรงงานของบริษัท/สถานประกอบการ เพื่อรองรับงานในอนาคต

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย



การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากร

โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N แทน ขนาดของประชากร
- e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่าง ถ้าต้องการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดประชากรเท่ากับ 6,000 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับกี่หน่วย

$$n = \frac{6{,}000}{1+6{,}000\ x\ 0.05^2}$$

n = 375 หน่วย

หลังจากได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ควรประเมิน ***Response Rate หรืออัตราการตอบแบบสอบถาม*** เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling)

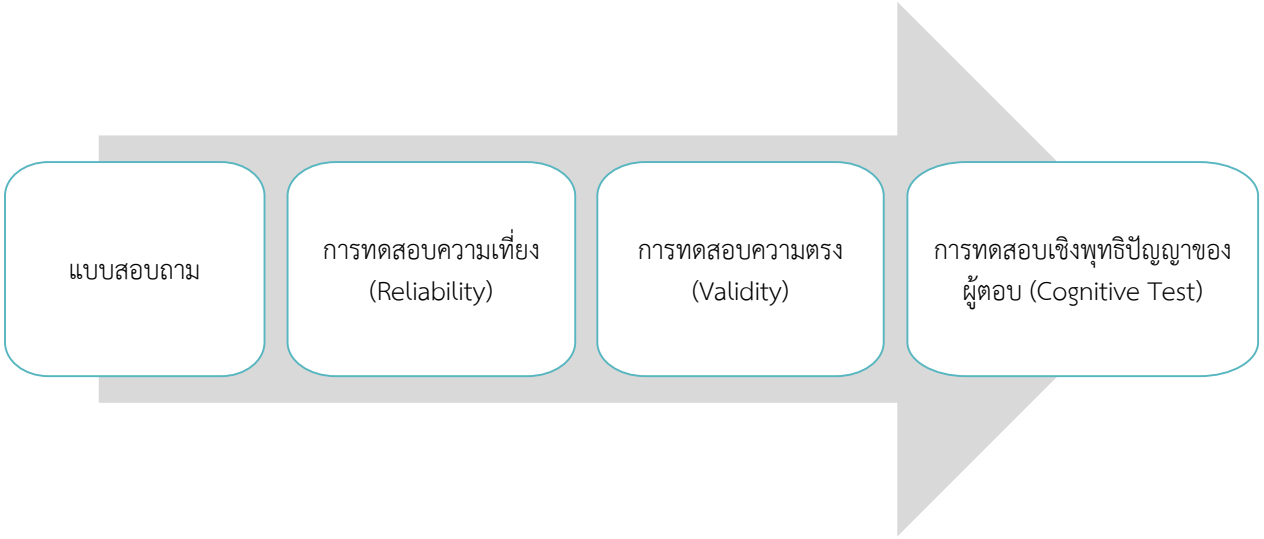
การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ยกตัวอย่างเช่น ในการเก็บข้อมูลภาคครัวเรือน

- ขั้นที่ 1 ในแต่ละจังหวัด เลือกอำเภอเป็นตัวแทน 3 อำเภอ
- ขั้นที่ 2 ในแต่ละอำเภอเลือกตัวอย่างตำบลมา 3 ตำบล
- ขั้นที่ 3 ในแต่ละตำบลเลือกหมู่บ้านมา 3 หมู่บ้าน
- ขั้นที่ 4 ในแต่ละหมู่บ้านเลือกเก็บข้อมูลจากครัวเรือน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ในการเก็บข้อมูลสถานประกอบการ ใช้วิธีกำหนดขนาด โดยคิดตามสัดส่วนของสถานประกอบการรายจังหวัด และจากนั้นทำการสำรวจจากข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการจนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถาม (Measurement)



ภายหลังการออกแบบตัวแบบสอบถามและได้ทำการทดสอบ (Pre-test) แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงไปทำการทดสอบใน 3 ด้าน คือ

(1) การทดสอบความตรง (Validity Test)

(2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability Test)

(3) การทดสอบเชิงพุทธิปัญญาของผู้ตอบ (Cognitive Test)

โดยนำผลของข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น จากค่าสถิติของคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) หรือใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณ หลังจากทำการทดสอบแบบสอบถามและได้ผลการทดสอบแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริงต่อไป

การคำนวณหาจำนวนงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว

ข้อมูลจากแบบสอบถาม 1 ชุดเพื่อคำนวณหางานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

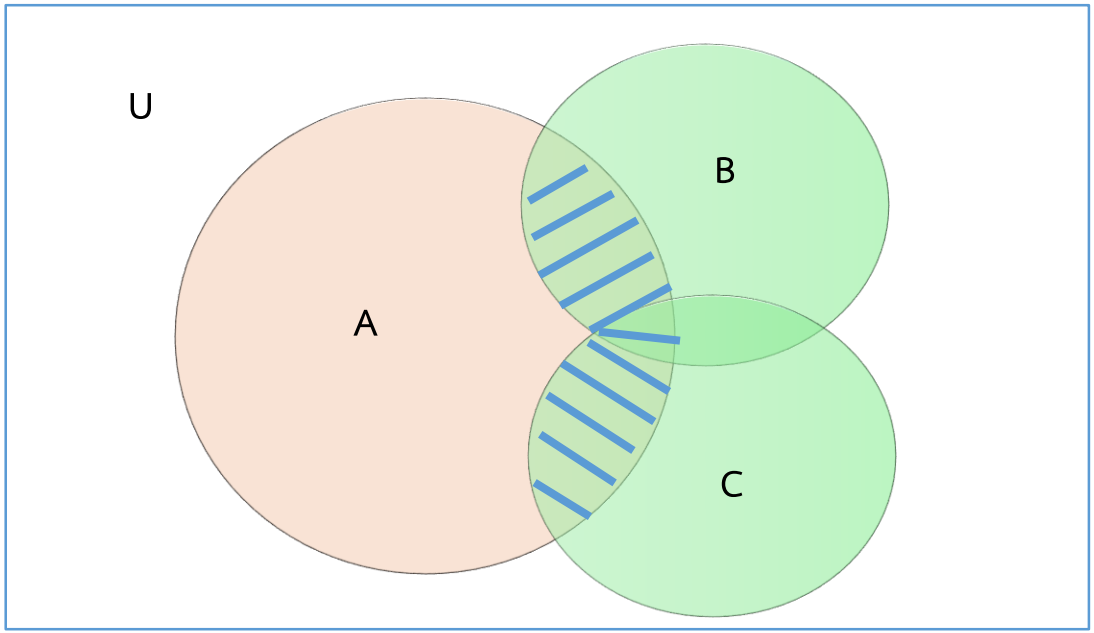
อธิบายการคำนวณหางานสีเขียว Green Job (พื้นที่แรเงา)

U = จำนวนพนักงานทั้งหมด → แบบสอบถามข้อ 1.5

A = งานที่มีคุณค่า → แบบสอบถามข้อ 3.1

B = งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Friendly Process)

C = งานที่มีเป็นสินค้าและบริการสีเขียว (Green Products)

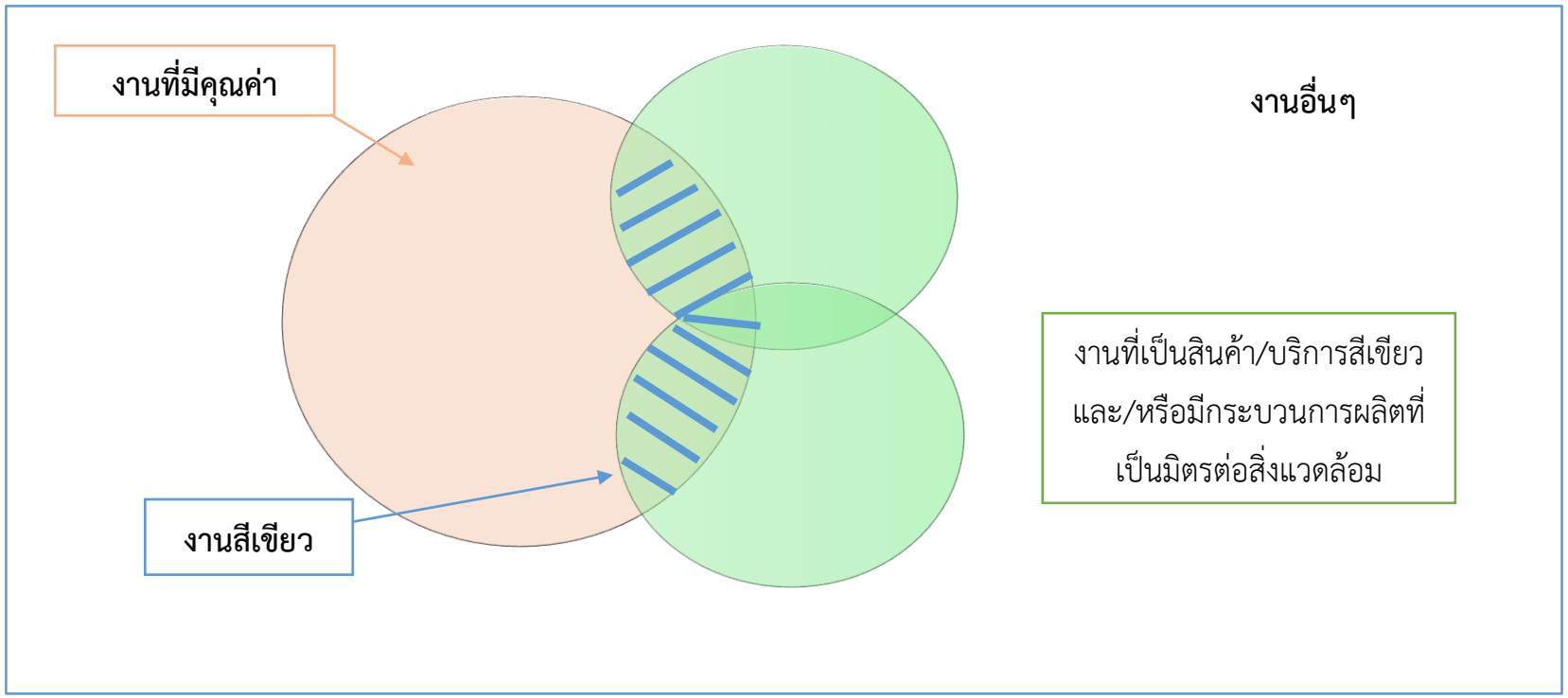


การคำนวณหาจำนวนงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว

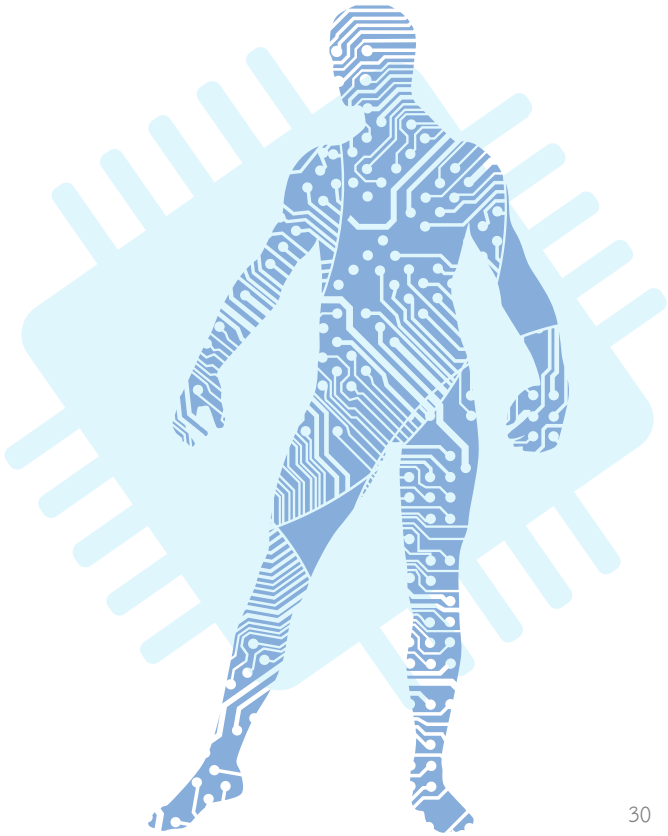
$n(B \cup C)$ = จำนวนงานที่เป็นสินค้า/บริการสีเขียวและ/หรือมีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ➡ แบบสอบถามข้อ 3.2

$n\{A \cap (B \cup C)\}$ = จำนวนงานสีเขียว (งานที่มีคุณค่าที่เป็นสินค้า/บริการสีเขียวและมีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ➡ แบบสอบถามข้อ 3.3

$n(U) - n(A \cup B \cup C)$ = จำนวนงานที่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่าหรือไม่ใช่งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือไม่ใช่งานที่อยู่ในสินค้าและบริการสีเขียว



ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจไทย เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์



โครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจไทย ด้านการใช้จ่าย

โครงสร้างเศรษฐกิจไทยด้านการใช้จ่าย ปี 2561

การบริโภคภาคเอกชน
(สัดส่วน 50.7%)

C

I

การลงทุนรวม (สัดส่วนร้อยละ 23.8%)
ของภาคเอกชน 17.7%
และภาครัฐ 6.1%

ภาครัฐมีสัดส่วน
20.7%

การบริโภคภาครัฐ
(สัดส่วนร้อยละ 14.6%)

G

*การเปลี่ยนแปลงของสินค้าคงคลัง
และความคลาดเคลื่อนทางสถิติประมาณ 3.0%

X-M

การส่งออกสินค้าและบริการ (77.3%)
หักการนำเข้าสินค้าและบริการ (69.4%)
(สัดส่วนส่งออกสุทธิ 7.9%)

โครงสร้างเศรษฐกิจไทยด้านการใช้จ่าย ปี 2536

การบริโภคภาคเอกชน
(สัดส่วน 54%)

C

I

การลงทุนรวม (สัดส่วนร้อยละ 47%)
ของภาคเอกชน 39%
และภาครัฐ 8%

*การเปลี่ยนแปลงของสินค้าคงคลังและ
ความคลาดเคลื่อนทางสถิติประมาณ 5%

G

การบริโภคภาครัฐ
(สัดส่วนร้อยละ 11%)

X-M

การส่งออกสินค้าและบริการ (40%)
หักการนำเข้าสินค้าและบริการ (47%)
(สัดส่วนนำเข้าสุทธิ 7%)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

โครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจไทย ด้านการผลิต

GDP

ปี 2536

61.7%

ภาคบริการ

29.6%

ภาคอุตสาหกรรม

8.8%

ภาคเกษตรกรรม

ปี 2561

62.3% ▲

ภาคบริการ

(แรงงาน 17.1 ล้านคน, สัดส่วน 45.2%)

32.6% ▲

ภาคอุตสาหกรรม

(แรงงาน 8.7 ล้านคน, สัดส่วน 23.0%)

6.2% ▼

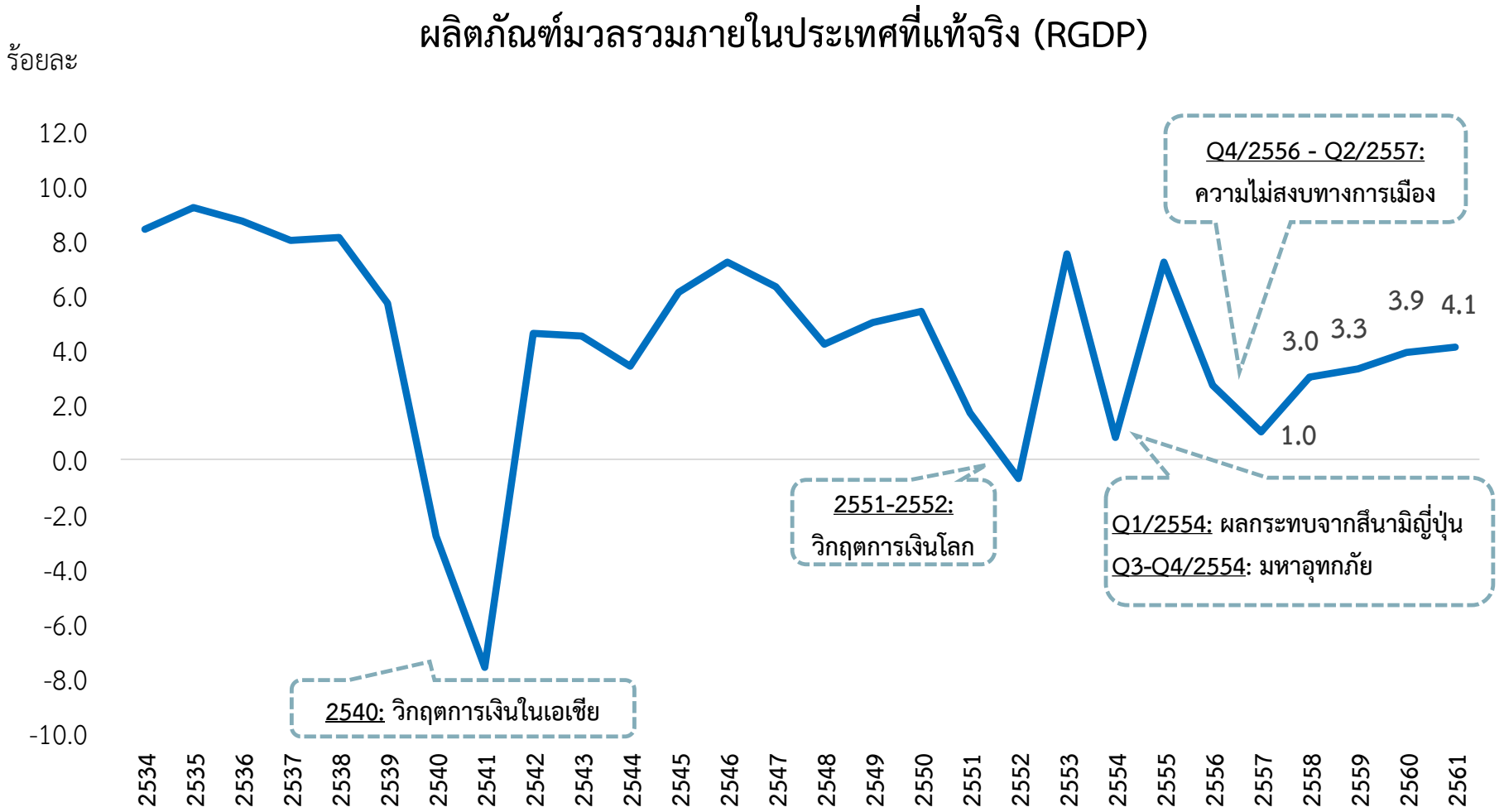
ภาคเกษตรกรรม

(แรงงาน 12.0 ล้านคน, สัดส่วน 31.8%)

จำนวนแรงงานทั้งหมด 37.8 ล้านคน

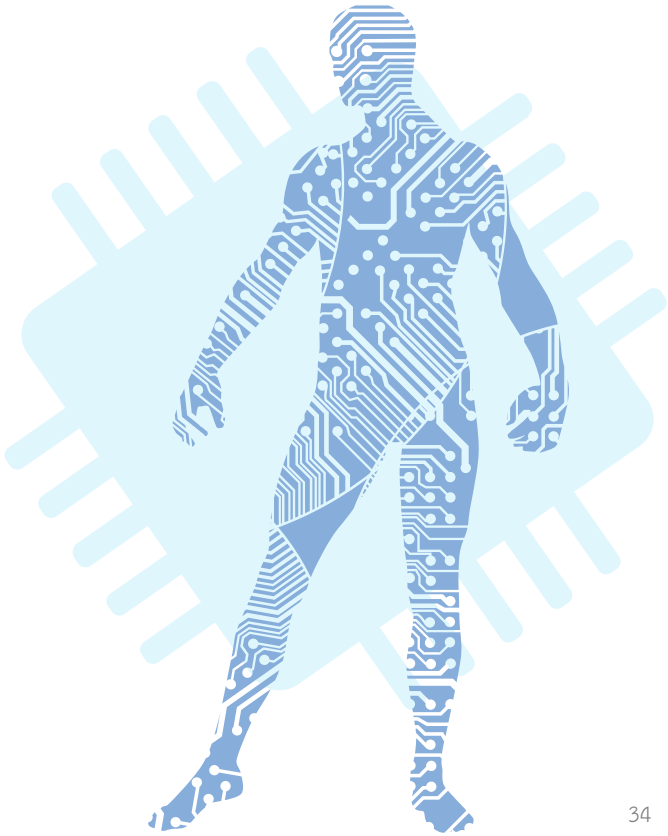
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

พัฒนาการการเติบโต ของเศรษฐกิจไทย

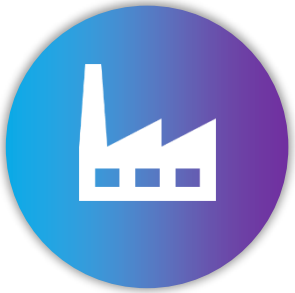


ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คำนวณโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

เครื่องชี้ทางเศรษฐกิจ
Economic indicators



เครื่องชี้ทางเศรษฐกิจ



ด้านการผลิต

- อุตสาหกรรม
- เกษตรกรรม
- บริการ

ด้านการใช้จ่าย

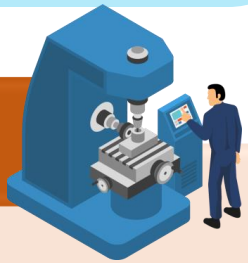
- การบริโภค
- การลงทุน
- การใช้จ่ายภาครัฐ
- การส่งออก
- การนำเข้า

เสถียรภาพ

- อัตราเงินเฟ้อ
- อัตราการว่างงาน
- เงินทุนสำรองระหว่างประเทศ

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

1. ภาคอุตสาหกรรม

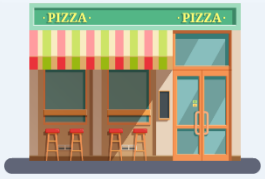


1.ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) (Manufacturing Production Index)

2. อัตราการใช้กำลังการผลิต (Cap U) (Capacity Utilization Rate)

3. ดัชนีความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรม (TISI) (Thai Industries Sentiment Index)

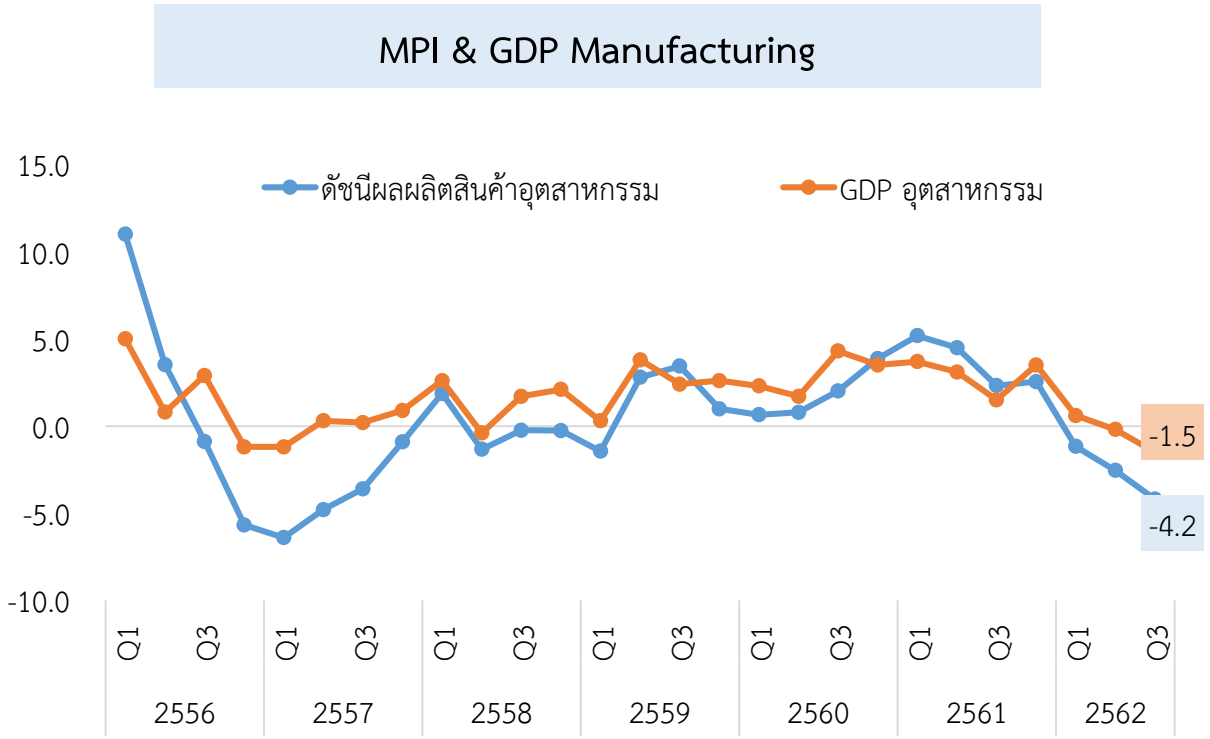
2. ภาคเกษตรกรรม



3. ภาคบริการ

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

1. ภาคอุตสาหกรรม



ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI)

ติดตามสถานการณ์ภาคการผลิตของไทย

สะท้อนแนวโน้มการขยายตัวของภาคการผลิตใน GDP

ที่มาข้อมูล : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
ความถี่ข้อมูล : รายเดือน
Link : https://indexes.oie.go.th/

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม | OFFICE OF INDUSTRIAL ECONOMICS

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม ณ เดือน ธ.ค. 2562

อัตราการขยายตัว : % yoy	2559	2560	2561	2562				2562			
				Q1	Q2	Q3	Q4	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.*	YTD
การผลิตภาคอุตสาหกรรม มูลค่าที่แท้จริง (27.7% ของ GDP)	2.3	2.6	3.0	0.6	-0.2	-1.5	-	-	-	-	-0.3
เครื่องชี้ภาคอุตสาหกรรม											
ผลผลิตอุตสาหกรรม (สัดส่วน)	1.4	1.8	3.6	-1.2	-2.5	-4.3	-6.9	-8.1	-8.1	-4.3	-3.7
อุตฯ ที่ส่งออกน้อยกว่า 30%											
แร่อโลหะ (5.5%)	0.3	-2.1	4.6	-0.3	1.0	-4.3	0.0	0.9	-0.4	-0.4	-0.9
น้ำมันปิโตรเลียม (9.6%)	2.4	5.7	4.8	1.2	0.8	-7.4	-15.2	-23.4	-18.5	-3.9	-5.3
เครื่องแต่งกาย (1.9%)	-7.9	-3.9	4.2	-2.0	-3.5	-2.8	-11.9	-11.0	-13.3	-11.4	-5.2
อุตฯ ที่ส่งออกระหว่าง 30 - 60%											
ยานยนต์ (13.9%)	1.3	1.9	9.9	4.7	-1.0	-6.3	-20.9	-22.2	-21.2	-19.0	-6.1
อาหารฯ (16.2%)	1.3	3.8	6.1	-0.2	-4.2	-0.7	-5.3	-3.1	-5.7	-6.8	-2.5
คอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ (8.9%)	3.1	-2.5	2.7	-8.3	-8.6	-6.4	1.1	2.7	-4.6	5.7	-5.6
ผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติก (8.9%)	0.3	4.1	-1.2	-4.1	-7.2	-9.4	-8.0	-10.8	-10.5	-2.4	-7.1
เครื่องดื่ม (3.8%)	-0.2	-0.3	-0.7	5.1	11.6	10.6	6.3	12.0	8.1	-0.3	8.2
การปั่น การทอ (1.6%)	-6.2	3.9	-0.4	-5.5	-8.1	-17.1	-9.6	-9.5	-11.7	-7.5	-10.1
เฟอร์นิเจอร์ (1.5%)	-19.8	4.7	-8.5	-2.3	-3.3	6.8	-5.8	-5.0	-6.2	-6.1	-1.4
เครื่องประดับ/อุปกรณ์การแพทย์ (2.4%)	8.1	-2.0	-1.4	-0.3	-17.0	-6.6	-2.7	-9.7	-0.6	4.0	-6.5
อุตฯ ที่ส่งออกมากกว่า 60%											
เคมีภัณฑ์ (8.0%)	-0.1	3.4	3.2	-1.3	-3.3	0.0	0.7	0.0	2.6	-0.5	-1.0
พัดลม,ตู้เย็น,เครื่องซักผ้า (3.0%)	0.74	4.89	-6.11	-12.7	-5.5	-7.1	-2.2	-5.9	-2.2	2.3	-7.1
แอร์, คอมเพรสเซอร์ (2.7%)	21.1	-10.8	4.5	3.9	12.0	4.8	13.8	14.5	9.0	18.6	8.5
เครื่องหนัง (0.9%)	-10.5	-0.5	4.4	2.4	-1.1	7.9	-2.5	10.2	-7.9	-7.9	1.6

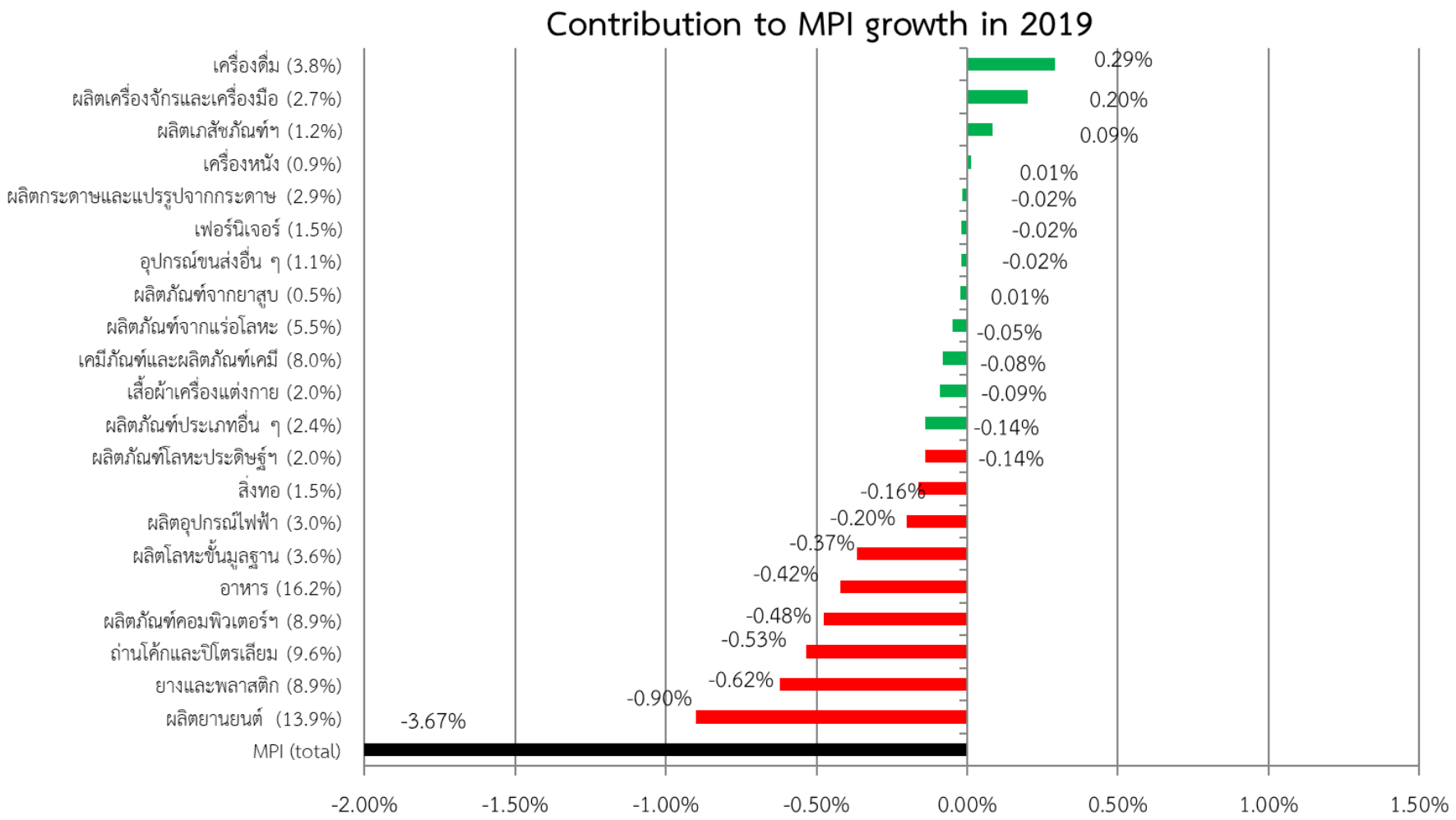
1. ภาคอุตสาหกรรม

- ดัชนีอุตสาหกรรมขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลที่สะท้อนกิจกรรมต่าง ๆ ของอุตสาหกรรม และความเคลื่อนไหวของภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในประเทศ รวมทั้งสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning)
- ประกอบด้วย 21 กลุ่มอุตสาหกรรม

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

1. ภาคอุตสาหกรรม



เครื่องชี้ ด้านการผลิต

อัตราการใช้กำลังการผลิต ณ เดือน ธ.ค. 2562

1. ภาคอุตสาหกรรม

(ร้อยละของกำลังการผลิตรวม)	2560	2561	2561				2562				2562		
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.*	YTD
อัตราการใช้กำลังการผลิตรวม	68.2	69.8	72.9	68.2	68.7	69.3	71.3	65.6	65.0	63.4	63.3	64.0	66.3
Cap U_ SA	68.2	69.7	69.9	70.2	69.4	69.4	68.4	67.6	65.6	63.6	62.7	65.1	66.3
อุตฯ ที่ส่งออกน้อยกว่า 30%													
แร่อโลหะ (5.5%)	63.9	66.4	68.4	64.3	69.4	63.5	66.3	63.6	66.7	63.7	64.7	61.6	65.1
น้ำมันปิโตรเลียม (9.6%)	84.3	86.7	88.1	84.0	85.9	88.5	87.4	80.8	77.4	71.2	64.4	85.1	79.2
เครื่องแต่งกาย (1.9%)	57.8	60.1	60.1	57.2	59.8	63.4	58.9	55.0	57.4	55.1	53.4	56.6	56.6
อุตฯ ที่ส่งออกระหว่าง 30 - 60%													
ยานยนต์ (13.9%)	80.8	87.7	87.9	83.3	88.8	90.9	90.3	81.3	81.5	71.0	74.3	65.6	81.0
อาหารฯ (16.2%)	56.4	58.8	70.0	55.2	52.3	57.4	69.7	52.5	51.6	54.6	52.2	59.0	57.1
คอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ (8.9%)	83.4	83.9	84.5	85.2	84.3	81.3	75.3	75.5	76.9	78.0	77.7	77.0	76.4
ผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติก (8.9%)	53.8	52.3	55.4	49.7	52.0	52.1	52.1	46.4	49.2	50.5	50.3	51.4	49.6
เครื่องดื่ม (3.8%)	59.4	56.9	58.3	55.1	52.3	61.9	64.2	61.5	58.2	66.1	69.8	66.3	62.5
การปั่น การทอ (1.6%)	57.8	56.9	59.3	55.6	58.5	54.2	54.9	51.0	48.8	48.9	48.5	48.0	50.9
เฟอร์นิเจอร์ (1.5%)	46.6	42.8	42.5	43.7	39.7	45.2	41.1	41.1	41.7	42.2	44.4	40.3	41.5
เครื่องประดับ/อุปกรณ์การแพทย์ (2.4%)	55.3	49.0	45.5	47.8	52.1	50.7	47.2	41.2	47.7	50.3	52.6	47.0	46.6
อุตฯ ที่ส่งออกมากกว่า 60%													
เคมีภัณฑ์ (8.0%)	80.1	82.1	81.9	84.7	82.4	79.2	80.5	82.9	81.4	77.7	77.2	74.5	80.6
พัดลม,ตู้เย็น,เครื่องซักผ้า (3.0%)	67.3	64.8	73.4	64.0	61.9	60.3	62.7	60.1	57.4	59.1	61.9	54.9	59.8
แอร์, คอมเพรสเซอร์ (2.7%)	54.8	56.7	64.4	63.5	49.8	48.5	65.4	69.2	49.5	50.9	53.2	50.0	58.8
เครื่องหนัง (0.9%)	53.3	54.0	56.6	53.2	50.7	55.7	57.3	52.2	54.3	54.2	52.8	56.1	54.5

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม | OFFICE OF INDUSTRIAL ECONOMICS

- สัดส่วนระหว่างปริมาณผลผลิตจริง (Production) กับกำลังการผลิตสูงสุด (Capacity) ที่เครื่องจักรสามารถผลิตได้ในช่วงเวลาหนึ่ง
- อุตสาหกรรมไทยในปี 2562ที่มี **อัตราการใช้กำลังสูงที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์**

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

เครื่องชี้อุตสาหกรรม อื่น ๆ

1. ภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัว : % yoy	2561	2562							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Oct	Nov	Dec	YTD
ดัชนีความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรม (TISI)	91.6	95.2	95.1	92.8	91.7	91.2	92.3	91.7	93.7
ดัชนีความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรม คาดการณ์ล่วงหน้า 3 เดือน (TISI (E))	103.9	104.6	102.0	102.9	101.4	102.9	101.3	100.1	102.7
ดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ (PMI)*	50.0	50.1	50.8	50.3	49.8	50.0	49.3	50.1	50.3

จัดทำโดยการสำรวจ

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
THE FEDERATION OF THAI INDUSTRIES

- **ดัชนีความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรม (TISI) :** จัดทำโดยการตอบแบบสำรวจของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

IHS Markit
Cloud & DC Research

- **ดัชนีผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ (PMI) :** จัดทำโดย IHS Markit
- ความถี่ : ช่วงต้นเดือนของทุกเดือน
- Link : https://www.markiteconomics.com/public?language=th

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

1. ภาคอุตสาหกรรม

2. ภาคเกษตรกรรม

1. ดัชนีผลผลิตสินค้าเกษตรกรรม
2. ดัชนีราคาสินค้าเกษตรกรรม
3. รายได้เกษตรกรที่แท้จริง

3. ภาคบริการ

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

2. ภาคเกษตรกรรม

อัตราการขยายตัว: % YoY (สัดส่วน)	2560	2561	2562	2561				2562						
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
การผลิตภาคเกษตร ณ ราคาที่แท้จริง (6.4%)	3.7	5.1	-	6.8	10.5	3.2	0.7	1.7	-1.3	1.5	-	-	-	-
ดัชนีผลผลิตสินค้าเกษตรกรรม	6.4	8.2	0.2	10.0	13.8	11.0	2.6	1.8	-1.2	2.6	-1.5	2.0	-2.5	-2.5
หมวดพืชผลสำคัญ (76.5%)	8.0	8.8	-0.2	11.1	17.3	13.6	1.8	2.3	-2.6	3.2	-2.5	2.1	-2.9	-4.8
หมวดปศุสัตว์ (19.6%)	3.7	7.7	0.7	6.3	8.9	7.7	7.9	0.7	0.8	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7
หมวดประมง (4.0%)	-4.7	-0.8	5.9	13.4	1.2	-5.0	-6.8	-3.3	4.6	6.0	13.7	9.0	-2.7	42.5

1. ปริมาณผลผลิตสินค้าเกษตร

อัตราการขยายตัว : % YoY (สัดส่วน)	2560	2561	2562	2561				2562						
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
การผลิตภาคเกษตร ณ ราคาที่แท้จริง (6.4%)	3.4	5.1	-	6.8	10.5	3.2	0.7	1.7	-1.3	1.5	-	-	-	-
ดัชนีราคาสินค้าเกษตรกรรม	-1.7	-5.4	1.9	-11.8	-5.1	-2.8	-1.0	-0.8	2.1	2.5	3.8	1.0	4.7	5.7
หมวดพืชผลสำคัญ (76.5%)	-0.1	-4.7	-0.3	-11.9	-3.4	-1.3	-0.9	-4.6	-0.9	1.0	3.5	-0.3	5.1	5.7
หมวดปศุสัตว์ (19.6%)	-7.6	-5.4	10.7	-10.8	-7.9	-5.3	3.0	15.6	12.8	9.3	5.4	6.0	3.7	6.4
หมวดประมง (4.0%)	2.9	-18.3	-4.7	-14.3	-22.5	-14.7	-22.5	-11.2	3.8	-8.7	-0.1	-4.4	1.9	1.9

2. ราคาสินค้าเกษตร

- ข้อมูลจากสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ใช้ติดตามสถานการณ์ด้านปริมาณและด้านราคาของภาคเกษตรกรรม
- ดัชนีผลผลิตภาคเกษตรกรรม (Agriculture Production Index : API) และดัชนีราคาสินค้าเกษตร
- Link : http://www.oae.go.th

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

รายละเอียดข้อมูล

2. ภาคเกษตรกรรม

หมวดพืชผลสำคัญ (76.5%)		2560	2561	2562	2561				2562						
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
ข้าวเปลือก	ผลผลิต	9.2	4.9	-4.0	9.7	26.9	23.2	-3.0	4.4	-12.4	-6.2	-3.2	-1.6	-3.2	-4.5
(23.1%)	ราคา	-6.0	14.6	5.9	15.0	19.1	11.5	13.0	4.0	3.2	9.9	6.7	16.3	4.6	-0.4
ยางพารา	ผลผลิต	3.7	6.9	3.6	4.5	15.6	9.7	2.4	0.9	5.3	5.9	2.4	4.4	1.7	1.4
(16.3%)	ราคา	19.0	-27.9	1.2	-42.6	-27.8	-19.2	-12.8	-2.5	9.5	-0.6	-2.3	-10.7	-0.7	5.3
มันสำปะหลัง	ผลผลิต	-4.0	-0.4	6.1	4.6	-38.7	5.9	10.0	3.4	16.1	7.2	10.9	22.8	14.9	2.3
(5.5%)	ราคา	-7.8	69.7	-20.6	43.8	108.7	97.0	45.0	0.6	-25.8	-31.1	-23.6	-33.7	-22.5	-13.5
ข้าวโพด	ผลผลิต	0.8	7.6	-1.3	100.5	102.0	-12.1	7.1	42.4	4.0	-5.2	-4.9	-6.2	-3.7	-5.7
(3.0%)	ราคา	-15.6	28.3	-1.4	29.5	39.3	15.6	28.4	2.5	-9.6	9.5	-5.8	2.3	-8.0	-10.4
ปาล์มน้ำมัน	ผลผลิต	23.9	7.5	8.0	43.7	5.0	2.8	-12.3	5.9	23.7	19.8	-15.2	-8.5	-15.6	-20.9
(3.7%)	ราคา	-25.3	-24.3	-11.6	-42.3	-18.8	-8.7	-18.4	-23.2	-31.2	-22.2	39.8	1.0	41.0	82.6
กลุ่มไม้ผล	ผลผลิต	18.5	6.5	6.1	-6.8	-2.1	27.1	11.5	4.8	5.2	6.7	8.4	16.9	7.2	2.5
(15.6%)	ราคา	-14.2	-3.0	7.3	4.2	-12.2	-2.1	-1.1	-4.7	12.5	12.5	10.3	0.7	14.8	15.7

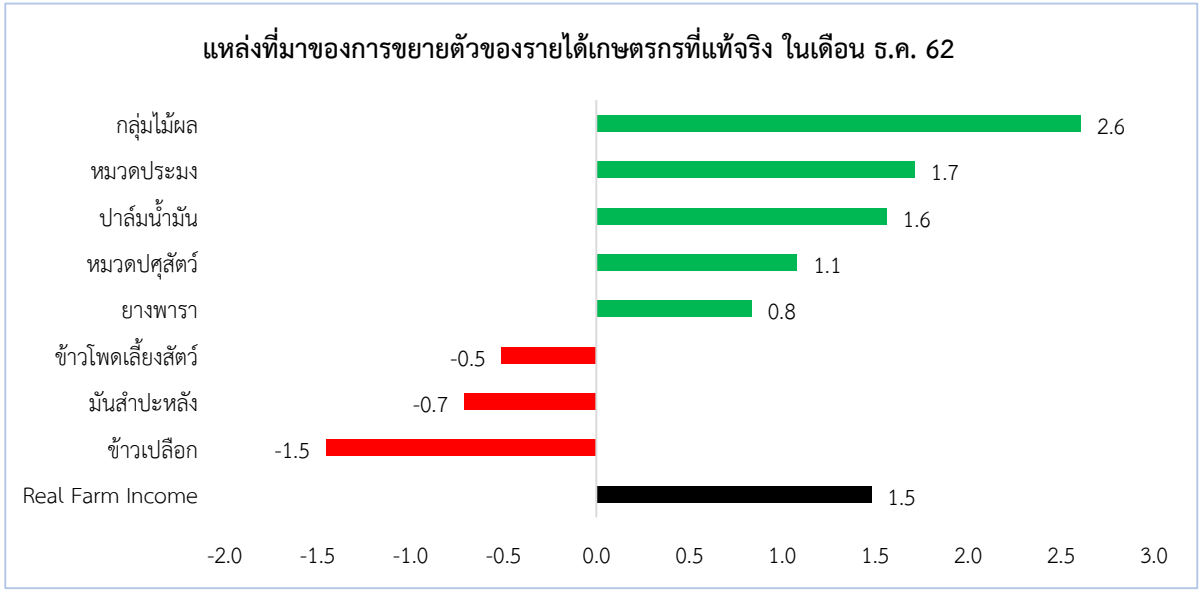
เครื่องชี้ ด้านการผลิต

การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

2. ภาคเกษตรกรรม

รายได้เกษตรกรที่แท้จริง

อัตราการขยายตัว: %YoY	2560	2561	2562	2561				2562						
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
ดัชนีผลผลิตสินค้าเกษตรกรรม	6.4	8.2	0.2	10.0	13.8	11.0	2.6	1.8	-1.2	2.6	-1.5	2.0	-2.5	-2.5
ดัชนีราคาสินค้าเกษตรกรรม	-1.7	-5.4	1.9	-11.8	-5.1	-2.8	-1.0	-0.8	2.1	2.5	3.8	1.0	4.7	5.7
รายได้เกษตรกรที่แท้จริง	4.4	2.0	1.4	-3.4	6.8	6.3	1.0	0.5	-0.5	4.1	1.6	2.4	1.3	1.5



เครื่องชี้ ด้านการผลิต

1. ภาคอุตสาหกรรม

2. ภาคเกษตรกรรม

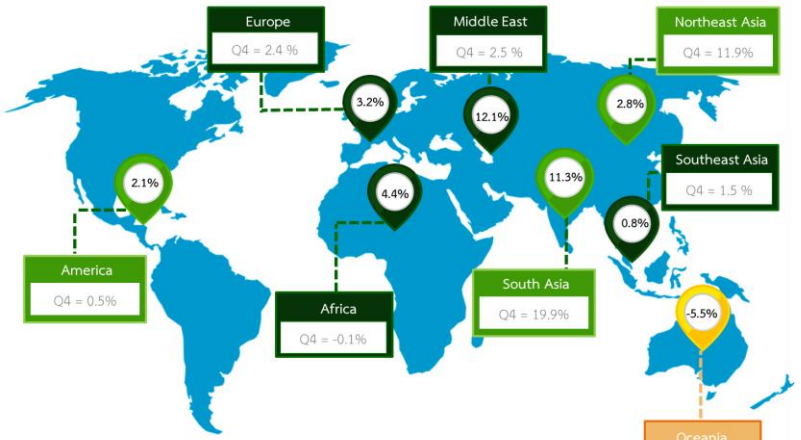
3. ภาคบริการ

1. จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ
2. รายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติ
3. ค่าใช้จ่าย/คน/ทริป
4. คาดการณ์จำนวนนักท่องเที่ยว

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ

รายภูมิภาค



รายประเทศ

	2561	Q1/62	Q2/62	Q3/62	Q4/62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	YTD
Grand total	38.18	10.80	8.97	9.70	10.3	2.90	3.04	3.36	3.93	39.80
- %yoy	7.3	2.1	1.4	7.2	6.4	10.1	12.5	5.9	2.5	4.2
- %QoQ_SA / %MoM_SA		*0.6*	*-0.3*	*3.3*	*2.7*	*2.3*	*2.3*	*-1.8*	*-0.3*	
(%Share ปี 61)										
China (27.6% >> 27.5%)	10.54	3.12	2.53	2.87	2.48	0.85	0.83	0.80	0.85	10.99
- %yoy	7.4	-1.7	-8.2	17.3	14.6	31.6	27.8	18.3	1.5	4.4
Malaysia (9.8% >> 10.7%)	4.02	0.92	1.01	1.03	1.21	0.33	0.33	0.36	0.52	4.17
- %yoy	15.1	11.5	6.4	0.1	-0.8	-7.6	7.0	-7.6	-0.3	3.6
CLMV (10.7% >> 10.5%)	4.01	0.94	1.09	1.12	1.01	0.36	0.34	0.33	0.35	4.18
- %yoy	4.9	2.5	6.9	5.0	2.0	8.9	1.7	4.2	0.3	4.2
Korea (4.8% >> 4.7%)	1.80	0.54	0.37	0.49	0.49	0.15	0.15	0.16	0.18	1.89
- %yoy	5.1	7.2	-2.6	8.6	5.7	7.4	14.4	0.8	3.6	5.1
Laos (4.7% >> 4.6%)	1.66	0.43	0.46	0.50	0.46	0.16	0.15	0.15	0.16	1.85
- %yoy	-1.0	7.7	14.3	14.2	7.1	16.8	7.1	9.7	4.8	10.9
Japan (4.3% >> 4.3%)	1.66	0.47	0.39	0.49	0.45	0.15	0.14	0.15	0.16	1.81
- %yoy	7.2	9.6	12.4	7.9	7.0	9.0	11.6	4.1	6.2	9.1
India (4.0% >> 4.2%)	1.60	0.45	0.53	0.49	0.52	0.16	0.16	0.17	0.19	2.00
- %yoy	12.9	25.2	23.5	28.3	22.8	26.9	37.9	22.6	12.4	24.8
Russia (3.8% >> 3.8%)	1.47	0.62	0.21	0.15	0.51	0.05	0.11	0.18	0.22	1.48
- %yoy	9.4	-0.5	-9.5	-2.9	8.5	4.9	5.4	10.4	8.5	0.7
USA (3.0% >> 2.9%)	1.12	0.32	0.27	0.23	0.34	0.07	0.09	0.12	0.13	1.17
- %yoy	6.2	5.2	4.7	4.0	2.5	3.6	4.2	2.8	1.1	4.1
Singapore (2.9% >> 2.8%)	1.07	0.23	0.26	0.25	0.32	0.09	0.08	0.11	0.13	1.06
- %yoy	3.6	-3.6	-1.4	-0.2	-0.1	4.0	2.2	-2.2	0.2	-1.2
Vietnam (2.6% >> 2.7%)	1.03	0.21	0.31	0.30	0.22	0.08	0.07	0.08	0.07	1.05
- %yoy	9.9	4.7	2.6	1.4	-0.9	3.8	-4.7	7.0	-5.4	1.9
Hongkong (2.3% >> 2.7%)	1.02	0.22	0.28	0.31	0.25	0.08	0.07	0.08	0.09	1.05
- %yoy	23.7	2.1	8.9	-1.9	3.4	-7.4	3.3	3.6	3.36	2.9

- ข้อมูล (รายเดือน) จากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (ประมาณ วันที่ 25 ของทุกเดือน)
- Link : https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

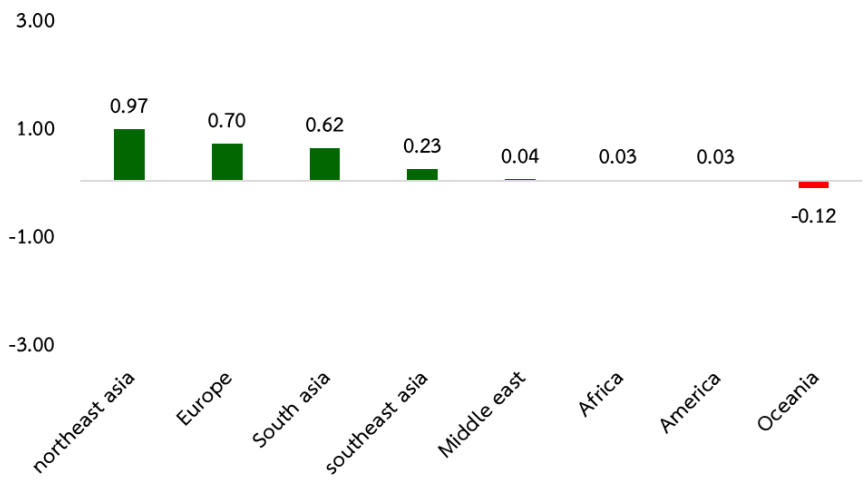
การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3. ภาคบริการ

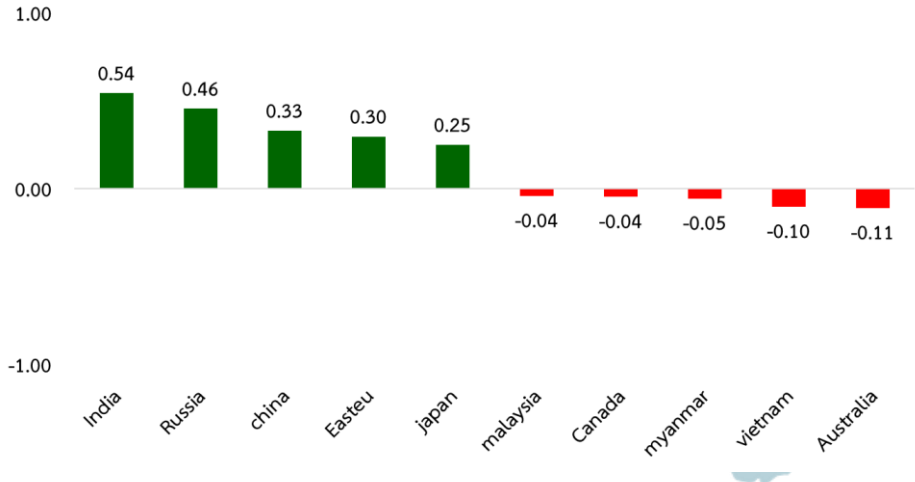
Contribution to Tourism Growth : 2019

TOTAL : 2.5%

Regions



Countries



จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ 3,930,800 คน ขยายตัวในอัตราชะลอที่ร้อยละ 2.5 ต่อปี และเมื่อขจัดผลทางฤดูกาลพบว่า หดตัวร้อยละ -0.3 ต่อเดือน ไตรมาสที่ 4 ปี 2562 ขยายตัวในอัตราร้อยละ 6.4 ต่อปี

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

รายได้นักท่องเที่ยวต่างชาติ

3. ภาคบริการ

	2561	Q1/62	Q2/62	Q3/62	Q4/62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	YTD
Grand total	1,876,137	556,946	395,626	476,675	504,121	147,801	163,483	192,836	1,933,368
- %yoy	2.5	2.3	2.3	5.8	1.9	9.3	0.9	-2.2	3.1
- %QoQ_SA / %MoM_SA		*0.9*	*-3.5*	*3.2*	*1.4*	*2.9*	*-4.0*	*-0.4*	
(%Share ปี 60 >> 61)									
China (28.4% >> 29.0%)	518,912	158,724	115,643	152,520	116,820	40,143	37,119	39,557	543,707
- %yoy	-0.3	1.2	-6.9	18.4	7.2	23.0	8.9	-6.4	4.8
CLMV (7.0% >> 6.8%)	134,700	31,037	35,271	38,179	35,719	11,860	11,610	12,249	140,205
- %yoy	5.7	4.1	8.5	2.4	1.7	2.1	3.4	-0.1	4.1
Russia (5.6% >> 5.8%)	105,032	41,877	12,934	11,562	37,410	7,817	13,373	16,220	103,784
- %yoy	2.3	-2.9	-9.2	-1.4	4.1	1.5	5.8	4.0	(1.2)
Malaysia (5.2% >> 5.7%)	103,499	24,056	24,797	26,775	31,100	8,368	9,320	13,413	106,729
- %yoy	8.5	13.3	9.5	-0.9	-4.6	2.1	-10.9	-4.0	3.1
USA (4.1% >> 4.2%)	80,504	22,652	19,160	17,028	24,436	6,269	8,737	9,430	83,276
- %yoy	8.3	6.9	6.6	2.1	-0.9	1.3	-0.8	-2.4	3.4
Korea (4.1% >> 4.0%)	71,240	22,444	12,469	20,704	18,750	5,849	5,955	6,945	74,367
- %yoy	-5.7	8.1	-2.2	7.0	2.0	11.3	-3.2	-0.5	4.4
UK (4.0% >> 3.9%)	74,488	23,968	15,383	16,316	18,497	5,242	5,974	7,281	74,164
- %yoy	0.7	2.6	5.6	-1.3	-7.6	-3.4	-8.6	-9.6	(0.4)
Japan (3.6% >> 3.6%)	80,618	22,722	19,383	23,644	24,058	7,352	8,124	8,583	89,808
- %yoy	20.9	16.5	15.3	8.0	7.3	14.3	3.4	5.6	11.4
India (3.1% >> 3.3%)	67,767	18,557	20,654	22,827	24,335	7,641	7,986	8,708	86,372
- %yoy	19.7	28.9	28.3	35.8	18.9	35.7	17.8	8.1	27.5
Australia (3.6% >> 3.2%)	59,841	14,018	13,552	15,327	13,331	4,623	3,956	4,752	56,228
- %yoy	-9.0	-5.6	2.0	-9.0	-10.3	-9.7	-12.7	-8.9	(6.0)
Hongkong (1.8% >> 2.1%)	38,894	8,875	8,918	13,033	9,494	2,899	3,031	3,564	40,321
- %yoy	18.2	5.9	11.7	-2.8	4.0	4.3	4.0	3.8	3.7
easteu (1.6% >> 1.8%)	0.03	0.0	0.0	0.0	0.01	0.00	0.00	0.01	0.0
- %yoy	10.4	7.2	2.0	0.2	9.1	8.7	5.9	11.9	6.4

1. รายภูมิภาค
2. รายประเทศ

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

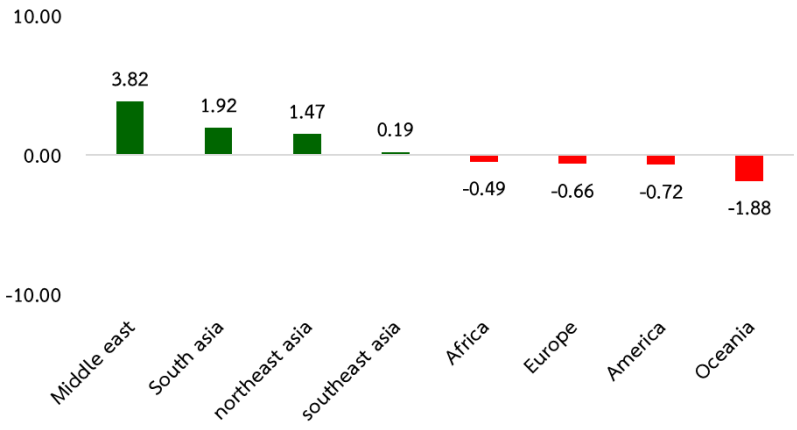
การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3. ภาคบริการ

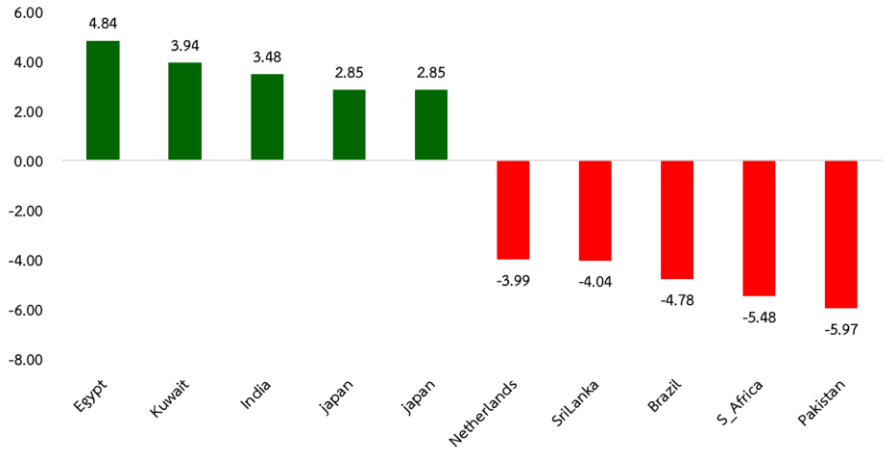
Contribution to Tourism Growth : 2019

TOTAL : -0.1%

Regions



Countries



เครื่องชี้ ด้านการผลิต

การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3. ภาคบริการ

	2560	2561	2562	Q1/62	Q2/62	Q3/62	Q4/62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62
Grand total	51,315	48,938	48,373	51,570	44,030	49,118	48,772	48,100	48,582	48,676	49,058
- %yoy	2.3	-4.6	-1.2	0.2	0.8	-1.3	-4.1	-1.3	-2.9	-4.8	-4.6
- %QoQ_SA / %MoM_SA				*0.4*	*-4.3*	*1.5*	*-1.7*	*0.0*	*-0.8*	*-1.5*	*-0.3*
(%Share ปี 60 >> 61)											
China (27.6% >> 27.5%)	53,038	49,416	49,223	50,872	45,680	53,172	47,167	52,824	48,576	46,462	46,462
- %yoy	2.3	-6.8	-0.4	2.9	1.4	0.9	-6.5	0.0	-3.8	- 7.9	- 7.8
Malaysia (9.8% >> 10.7%)	27,333	25,634	25,614	26,264	24,447	25,975	25,771	25,902	25,584	25,865	25,865
- %yoy	7.8	-6.2	-0.1	1.6	2.9	-0.5	-4.0	-0.4	-4.6	- 3.5	- 3.7
CLMV (10.7% >> 10.5%)	33,222	33,569	33,578	32,911	32,236	33,966	35,199	34,196	35,362	34,962	35,273
- %yoy	10.6	1.0	0.0	1.7	1.6	-2.6	-0.3	-3.0	0.4	- 0.8	- 0.5
Korea (4.8% >> 4.7%)	44,146	39,363	38,984	41,823	33,660	42,053	38,401	41,469	38,726	38,238	38,238
- %yoy	1.0	-10.8	-1.0	1.0	0.4	-1.5	-3.5	-2.9	-2.7	- 3.9	- 3.9
Laos (4.7% >> 4.6%)	29,654	29,672	29,738	30,674	24,388	30,849	33,044	30,449	32,917	33,107	33,107
- %yoy	13.5	0.1	0.2	1.5	3.7	-2.3	-1.0	-3.6	-1.4	- 0.8	- 0.8
Japan (4.3% >> 4.3%)	43,186	48,700	49,778	47,877	49,739	48,528	52,968	48,636	53,986	52,458	52,458
- %yoy	0.9	12.8	2.2	6.3	2.6	0.1	0.3	0.4	2.2	- 0.7	- 0.6
India (4.0% >> 4.2%)	40,129	42,371	43,261	41,228	39,046	46,330	46,440	45,121	47,176	46,073	46,073
- %yoy	-5.4	5.6	2.1	3.0	3.8	5.5	-3.1	2.6	-1.6	- 3.9	- 3.8
Russia (3.8% >> 3.8%)	76,960	71,405	70,605	68,014	61,621	79,778	73,007	76,797	73,265	72,878	72,878
- %yoy	3.4	-7.2	-1.1	-2.4	0.3	1.7	-4.0	-2.2	-3.7	- 4.2	- 4.1
USA (3.0% >> 2.9%)	70,617	71,752	71,391	70,278	70,286	72,874	72,125	72,936	72,453	71,962	71,962
- %yoy	-0.9	1.6	-0.5	1.7	1.8	-1.9	-3.3	-1.9	-2.8	- 3.5	- 3.5
Singapore (2.9% >> 2.8%)	42,009	35,649	35,566	35,767	35,263	33,101	38,133	33,230	38,897	37,751	37,751
- %yoy	22.5	-15.1	-0.2	2.5	2.5	-2.4	-3.1	-2.2	-1.3	- 4.2	- 3.8
Vietnam (2.6% >> 2.7%)	31,593	32,866	32,956	31,089	35,799	32,390	32,548	32,352	33,002	32,320	32,320
- %yoy	2.7	4.0	0.3	3.6	0.6	-0.8	-2.0	-1.0	-0.6	- 2.7	- 2.7
Hongkong (2.3% >> 2.7%)	39,962	38,095	38,628	41,220	32,298	42,349	38,644	42,339	38,792	38,570.3	38,570
- %yoy	-0.6	-4.7	1.4	3.7	2.6	-0.9	0.6	-1.0	1.0	0.4	0.4

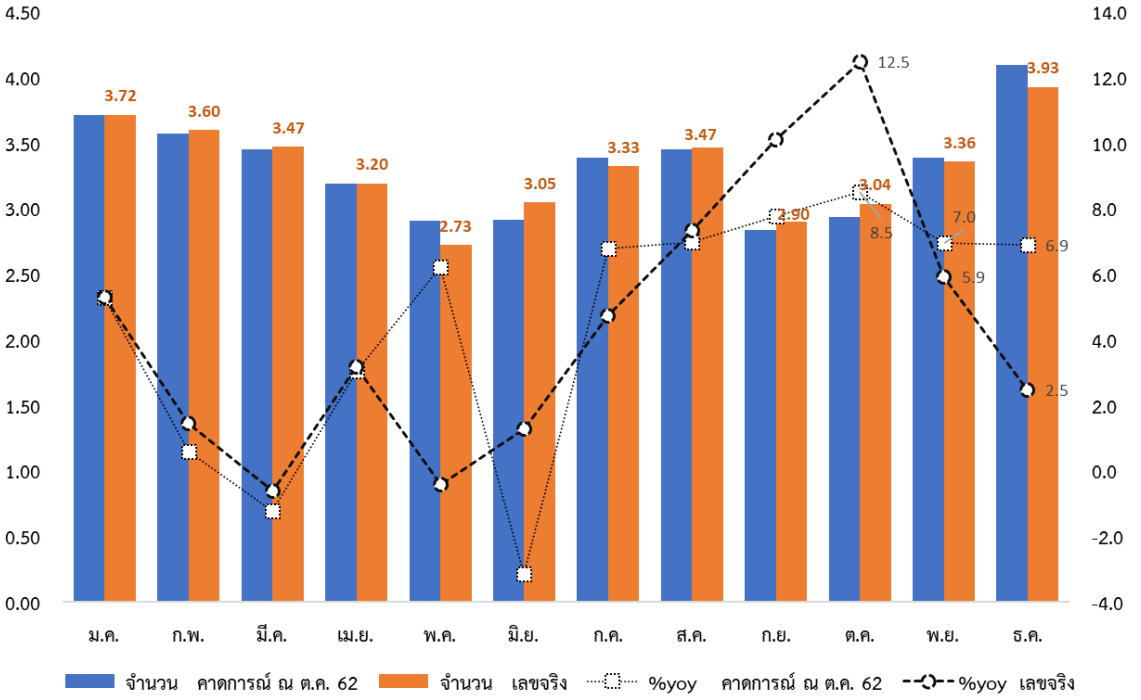
ค่าใช้จ่าย
นักท่องเที่ยว/
คน/ทริป

เครื่องชี้ ด้านการผลิต

การนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3. ภาคบริการ

จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่คาดการณ์ไว้ ปี 2562 เท่ากับ 39.8 ล้านคน



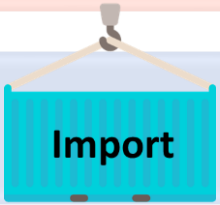
เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

1. การบริโภคเอกชน

2. การลงทุนเอกชน

3. การส่งออก

4. การนำเข้า



5. การใช้จ่ายภาครัฐ

6. เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

ข้อมูลจาก กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

1. การบริโภคเอกชน

อัตราการขยายตัว (สัดส่วน ต่อ GDP)	2560	2561	2560				2561				2562						
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.	2562
การบริโภคภาคเอกชน ณ ราคาคงที่ (50.7%)	3.0	4.6	2.7	2.5	3.4	3.2	3.8	4.1	5.2	5.4	4.9	4.6	4.2	-	-	-	4.5
เครื่องชี้																	
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ณ ราคาคงที่ (%yoy)	3.7	5.6	3.4	1.1	5.9	4.6	4.1	6.0	6.6	5.8	1.7	0.4	-5.7	-3.1	-5.0	0.8	-1.7
%qoq_SA / %mom_SA			*2.6*	*0.2*	*1.9*	*-0.2*	*2.2*	*1.8*	*2.7*	*-1.0*	*-1.7*	*0.4*	*-3.4*	*1.7*	*0.3*	*1.3*	
จัดเก็บจากการใช้จ่ายภายในประเทศ (%yoy)	1.1	2.9	-2.2	-2.5	5.5	4.1	4.8	3.8	2.2	0.9	1.4	1.5	-2.2	4.9	3.7	4.9	1.4
%qoq_SA / %mom_SA			*0.3*	*1.3*	*4.1*	*-1.2*	*0.8*	*0.0*	*2.5*	*-2.3*	*1.4*	*0.0*	*-1.5*	*5.2*	*0.2*	*1.7*	
จัดเก็บจากการนำเข้า (%yoy)	8.0	9.8	13.1	7.2	6.6	5.4	3.2	9.4	13.4	13.0	2.0	-1.2	-10.6	-13.4	-15.6	-5.5	-6.1
%qoq_SA / %mom_SA			*6.6*	*-2.8*	*-0.1*	*1.6*	*4.5*	*3.0*	*4.0*	*0.8*	*-5.7*	*-0.1*	*-5.7*	*-2.6*	*-2.7*	*0.0*	

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

1. การบริโภคเอกชน

บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด, กลุ่มสถิติการขนส่ง กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก และกระทรวงพาณิชย์ คำนวณโดย สศค.

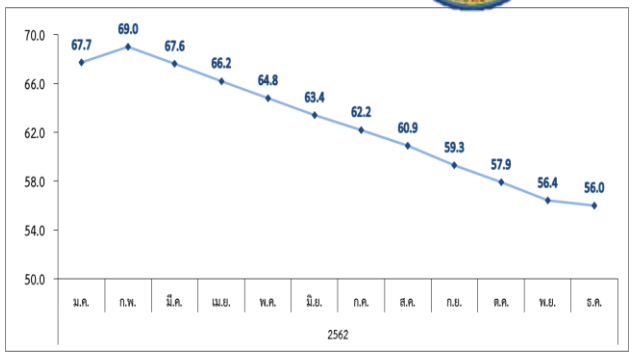
อัตราการขยายตัว (สัดส่วน ต่อ GDP)	2560	2561	2560				2561				2562						
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.	2562
การบริโภคภาคเอกชน ณ ราคาคงที่ (50.7%)	3.0	4.6	2.7	2.5	3.4	3.2	3.8	4.1	5.2	5.4	4.9	4.6	4.2	-	-	-	4.5
ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์นั่ง (%yoy)	23.7	15.4	38.7	13.9	11.2	33.9	12.1	23.6	21.2	6.8	13.9	3.7	-1.7	-14.6	-16.4	-18.7	-0.3
%qoq_SA / %mom_SA			*19.3*	*-2.1*	*2.0*	*13.9*	*-2.4*	*8.5*	*0.5*	*1.0*	*3.1*	*-1.2*	*-4.1*	*-12.3*	*-6.5*	*-7.4*	
ปริมาณรถจักรยานยนต์จดทะเบียนใหม่ (%yoy)	4.5	-2.9	3.2	8.3	0.2	6.5	-1.7	-5.8	-3.7	-0.2	-0.1	-7.1	0.9	-7.3	-6.8	-17.3	-3.4
%qoq_SA / %mom_SA			*4.0*	*4.5*	*-3.7*	*1.3*	*-3.6*	*0.1*	*-1.4*	*4.5*	*-3.1*	*-7.1*	*7.4*	*-4.3*	*-10.1*	*-5.5*	
ปริมาณนำเข้าสินค้าอุปโภคบริโภค (%yoy)	4.7	8.4	0.2	3.2	5.3	10.0	7.6	11.6	6.1	8.2	1.0	-1.2	8.1	3.6	1.3	12.6	2.8
%qoq_SA / %mom_SA			*4.2*	*0.7*	*1.7*	*3.4*	*1.4*	*4.7*	*-3.4*	*5.6*	*-5.4*	*2.3*	*6.0*	*1.0*	*-0.5*	*2.8*	

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

ดัชนีความเชื่อมั่นผู้บริโภค ต่อเศรษฐกิจโดยรวม

1. การบริโภคเอกชน

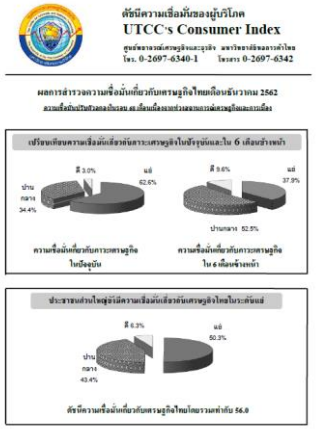
ม. หอการค้าไทย



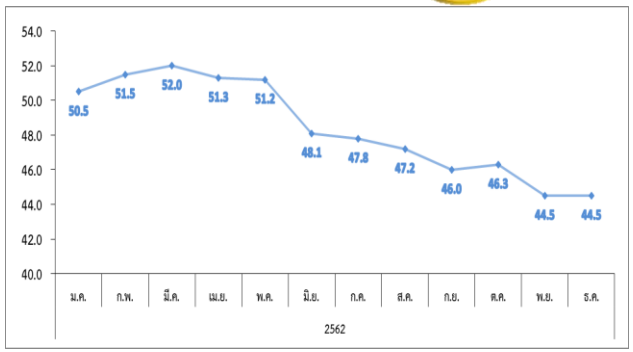
ข้อมูลรายเดือน **มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**

Link:

http://cebf.utcc.ac.th/index_number.php?typeid=1



กระทรวงพาณิชย์



ข้อมูลรายเดือน **จากกระทรวงพาณิชย์**

Link:

http://www.price.moc.go.th/price/fileuploader/file_cyc/cci122562.pdf

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

2. ลงทุนภาคเอกชน

อัตราการขยายตัว : % YoY (สัดส่วน ต่อ GDP ณ ปี 61)	2561	2561				2562							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Oct	Nov	Dec	YTD
การลงทุนภาคเอกชน ณ ราคาคงที่ (17.7%)	3.9	3.1	3.1	3.8	5.5	4.4	2.1	2.4	-	-	-		3.0
การลงทุนในเครื่องจักรภาคเอกชน (14.2%)	3.9	3.1	3.3	3.4	5.6	5.1	2.4	3.1	-	-	-		3.5
การลงทุนในก่อสร้างภาคเอกชน (3.5%)	4.1	3.1	2.8	5.2	5.1	1.8	0.9	0.0	-	-	-		0.8
เครื่องชี้การลงทุนในเครื่องจักร													
1.ปริมาณนำเข้าสินค้าทุน (%YoY)	3.4	9.1	5.6	-1.1	0.5	-9.6	-6.4	-1.0	-4.2	1.0	-11.2	-1.8	-5.3
(%QoQ, MoM_SA)		4.8	-1.4	-3.8	1.0	-5.9	2.5	1.4	-2.0	5.1	-6.6	3.4	
2.ปริมาณนำเข้าสินค้าทุนหักเครื่องบินเรือรถไฟ (%YoY)	6.7	5.9	12.1	4.8	4.4	-0.3	-6.6	-4.5	-7.5	-7.0	-10.7	-4.2	-4.8
(%QoQ, MoM_SA)		2.1	6.2	-3.3	-0.2	-2.5	-0.6	-1.4	-3.1	1.0	-3.2	2.6	

กระทรวงพาณิชย์ (รายเดือน)
Link:
http://tradereport.moc.go.th/TradeThai.aspx

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

อัตราการขยายตัว : % yoy (สัดส่วน ต่อ GDP ณ ปี 61)	2561	2561				2562							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Oct	Nov	Dec	YTD
เครื่องชี้การลงทุนในเครื่องจักร													
3.ปริมาณจำหน่ายรถยนต์เชิงพาณิชย์ (%YoY) (%QoQ, MoM_SA)	22.2	13.0 9.5	28.2 9.5	22.8 3.1	25.0 1.6	9.5 -4.4	2.9 2.2	-11.3 -10.7	-18.0 -5.7	-13.5 8.2	-16.1 -4.2	-22.9 -9.8	-5.1
4.ปริมาณจำหน่ายรถกระบะ 1 ตัน (%YoY) (%QoQ, MoM_SA)	19.2	10.5 5.8	26.8 9.0	20.5 3.1	19.9 1.3	12.2 -1.5	5.4 2.0	-9.6 -11.2	-19.0 -8.8	-14.8 6.3	-17.6 -0.6	-23.3 -9.2	-3.8
เครื่องชี้การลงทุนในก่อสร้าง													
1.ปริมาณจำหน่ายเหล็ก (%yoy) %QoQ,MoM_SA	2.1	3.7 1.7	6.7 -0.3	-1.2 2.1	-0.5 -4.2	-5.6 -3.3	-5.7 -0.2	-12.0 -5.0	-3.9 4.5	-14.9 13.0	0.0 2.8	5.1 -3.8	-6.9
2.ปริมาณจำหน่ายปูนซีเมนต์ (%yoy) %QoQ,MoM_SA	4.3	1.6 1.5	4.0 -0.1	8.8 5.3	3.1 -3.6	-3.0 -4.4	-3.9 -0.8	-9.2 -0.8	-4.9 1.0	-9.0 0.2	-2.2 3.8	-3.1 -5.5	-5.2
3.ดัชนีราคาวัสดุก่อสร้าง	2.6	2.8	3.6	3.2	1.0	0.0	0.0	-2.4	-2.8	-3.1	-3.1	-2.1	-1.2
4.ภาษีธุรกรรมอสังหาฯ (%yoy) %QoQ, MoM_SA	13.2	14.8 6.3	16.8 6.1	10.8 -1.2	11.2 0.2	4.9 -0.3	-15.6 -14.5	-2.3 14.0	-7.4 -4.2	-12.8 -9.4	-6.3 0.6	-4.6 3.5	-5.5
ดัชนีวัดผลล่วงหน้าด้านการลงทุน													
1.จำนวนเม็ดเงินของ รง.จำพวก 2 และ 3 (พันล้านบาท) %yoy	268.1 -13.3	41.0 -18.2	63.0 -17.7	44.9 -11.0	119.3 -9.8	65.8 60.8	31.8 -49.4	128.2 185.5	60.6 -49.2	35.5 53.6	17.9 29.5	7.2 -91.2	286.5 6.9
2.เม็ดเงินลงทุนในโรงงานที่เริ่มประกอบกิจการ (พันล้านบาท) %yoy	119.0 -21.3	31.7 -16.4	24.4 -27.3	29.7 -36.5	33.2 0.6	56.0 76.7	24.2 -0.7	94.2 216.9	40.1 21.0	4.4 -62.5	25.4 150.5	10.3 -8.4	214.5 80.3

2. ลงทุนภาคเอกชน

ปริมาณจำหน่ายรถกะบะ/รถยนต์เชิงพาณิชย์

Link: https://www.toyota.co.th/sales_volume

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ปริมาณจำหน่ายปูนซีเมนต์: บริษัทใหญ่ 3 แห่ง ได้แก่ SCG, นครหลวง, TPI

ดัชนีวัสดุก่อสร้าง ข้อมูลจาก กระทรวงพาณิชย์

Link:http://www.price.moc.go.th/price/csi/index_new.asp

กรมสรรพากร

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

ข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์

http://tradereport.moc.go.th/TradeThai.aspx

3. การส่งออก

- ✓ ด้านการผลิต
- อุตสาหกรรม
- เกษตรกรรม
- บริการ
- ✓ ด้านการใช้จ่าย
- การบริโภค
- การลงทุน
- การใช้จ่ายภาครัฐ
- *การส่งออก*
- การนำเข้า
- ✓ เสถียรภาพ

Total Exports Value

573,426 mn THB

-9.6%yoy

+3.9%mom_sa

THB term

19,154 mn USD

-1.3%yoy

+3.9%mom_sa

USD term

Exports Less Gold

-0.4%yoy

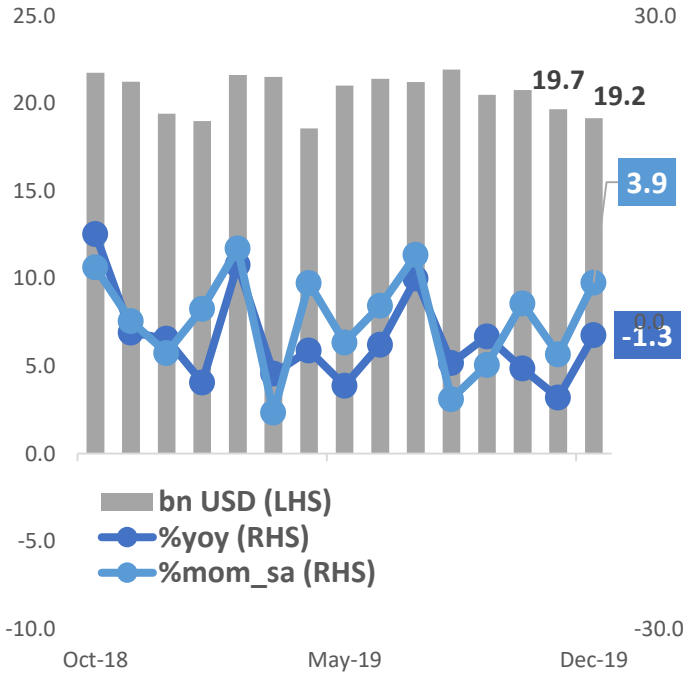
Exports Less oil related products

+0.2%yoy

Exports Less Gold and oil related products

+1.2%yoy

Thailand Export Outlook



EXPORT

2019 = 246 bn USD (-2.7%)

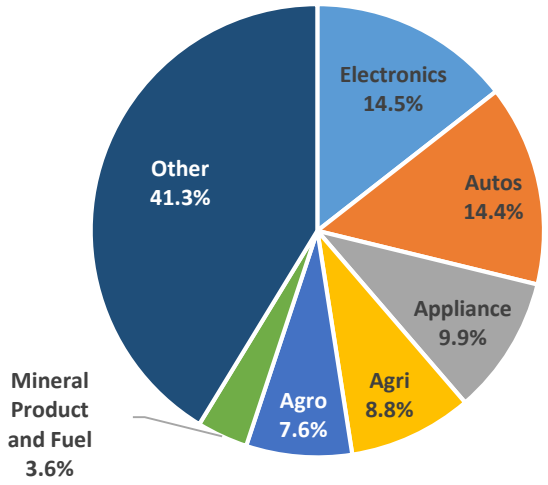
เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

3. การส่งออก

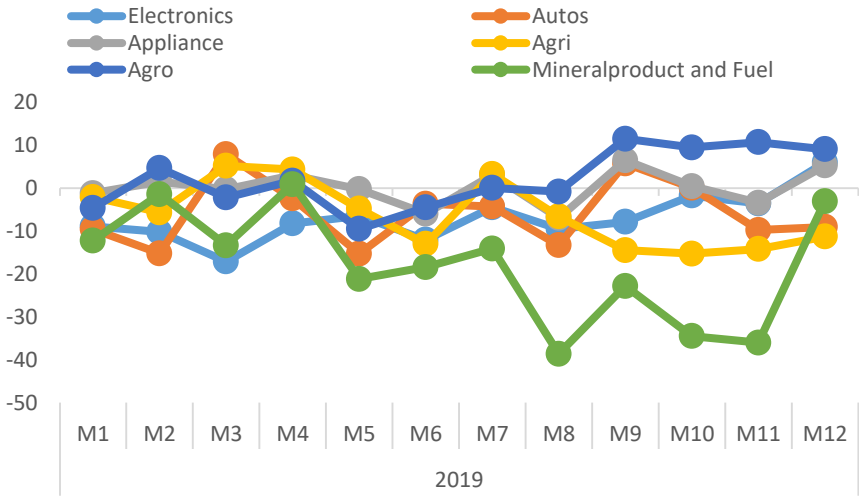
อัตราการขยายตัว : % yoy (สัดส่วน ต่อ GDP)	2560	2561	2561				2562						
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.	YTD
ปริมาณส่งออกสินค้า ณ ราคาคงที่ (58.3%)	5.7	4.1	7.2	9.5	-0.5	0.8	-5.9	-5.8	-0.3	-	-	-	-4.0
มูลค่า $ term (กรมศุลฯ) %yoy	9.9	6.9	12.2	11.2	3.0	2.0	-1.9	-3.8	-0.5	-4.5	-7.4	-1.3	-2.7
%mom SA, %qoq SA			2.7	1.9	-3.0	0.4	-1.2	-0.1	0.3	-3.0	-3.2	3.9	
- มูลค่าส่งออก หักทองคำ	11.0	-1.4	13.6	10.9	5.8	-33.4	-2.0	-5.3	-4.5	-4.1	-7.4	-0.4	-4.0
%mom SA, %qoq SA			2.3	-1.1	0.6	-34.4	-0.4	-2.2	-0.7	-0.7	-5.2	4.7	
- มูลค่าส่งออก หักน้ำมันสำเร็จรูป	9.3	6.2	11.4	10.7	2.1	1.2	-1.6	-3.4	0.6	-3.4	-5.7	-1.1	-1.9
%mom SA, %qoq SA			2.3	1.8	-3.3	0.5	-0.7	0.0	0.8	-2.9	-3.1	3.0	
- มูลค่าส่งออก หักทองคำและน้ำมันสำเร็จรูป	10.4	-2.4	12.9	10.3	5.0	-35.5	-1.8	-5.0	-3.6	-2.9	-5.7	-0.2	-3.3
%mom SA, %qoq SA			1.7	-1.1	0.5	-36.0	0.0	-2.0	-0.3	-0.6	-5.2	3.7	
ราคา $ term (ก.พาณิชย์) %yoy	3.6	3.4	4.7	4.5	3.0	1.6	0.4	0.2	0.4	0.4	0.3	1.1	0.3
ปริมาณ $ term (สศค.) %yoy	6.0	3.4	7.1	6.4	0.0	0.3	-2.2	-3.9	-0.9	-4.9	-7.7	-2.4	-3.0
%mom SA. %qoq SA			1.7	1.1	-2.9	0.5	-1.0	-0.5	0.2	-3.0	-3.4	3.5	

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

สัดส่วนการส่งออกรายสินค้า ปี 2562



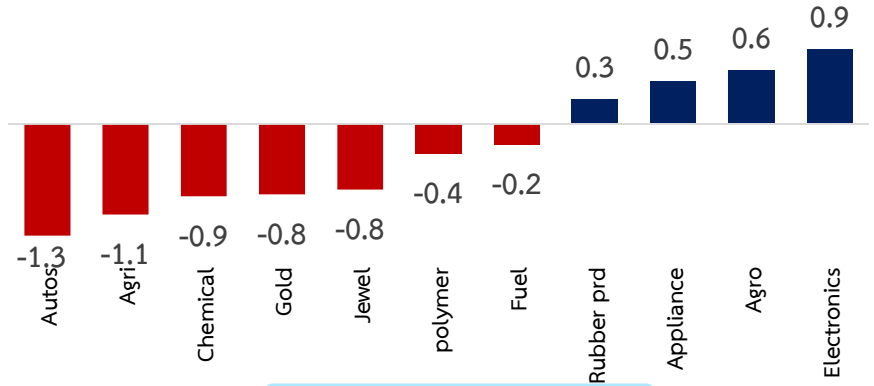
อัตราการขยายตัวมูลค่าการส่งออกจำแนกรายสินค้า รายเดือน (%yoy)



9.1
6.0
5.3
-3.0
-9.0
-11.3

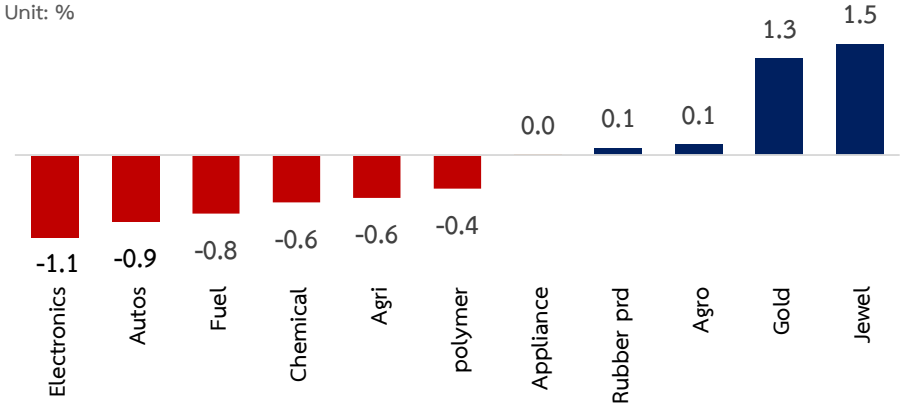
Contribution to Exports Growth by Product

Unit: %



Dec 2019 = -1.3%yoy

Unit: %



YTD 2019 = -2.7%yoy

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์ รวบรวมและคำนวณโดย สศค.

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

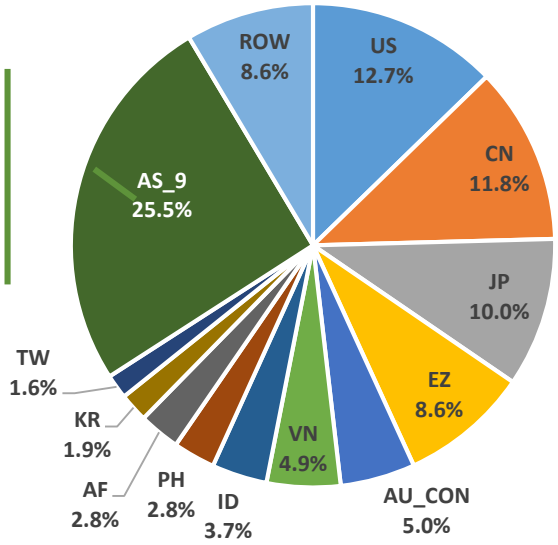
3. การส่งออก

อัตราการขยายตัว : % yoy (สัดส่วน ต่อ GDP)	2560	2561	2561				2562						
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.	YTD
ปริมาณส่งออกสินค้า ณ ราคาคงที่ (58.3%)	5.7	4.1	7.2	9.5	-0.5	0.8	-5.9	-5.8	-0.3	-	-	-	-4.0
มูลค่า $ term (กรมศุลฯ) %yoy	9.9	6.9	12.2	11.2	3.0	2.0	-1.9	-3.8	-0.5	-4.5	-7.4	-1.3	-2.7
ราคา $ term (ก.พาณิชย์) %yoy	3.6	3.4	4.7	4.5	3.0	1.6	0.4	0.2	0.4	0.4	0.3	1.1	0.3
ปริมาณ $ term (สศค.) %yoy	6.0	3.4	7.1	6.4	0.0	0.3	-2.2	-3.9	-0.9	-4.9	-7.7	-2.4	-3.0
สินค้าสำคัญ (สัดส่วนต่อมูลค่าปี 2561 >> 2562)													
เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ (15.2%) >>14.5%) %yoy	13.6	4.4	16.5	10.1	1.9	-7.8	-12.4	-9.0	-7.3	0.0	-3.5	6.0	-7.2
ปริมาณ $ term %yoy	13.7	1.8	14.0	6.7	-1.0	-10.0	-13.5	-9.3	-7.0	1.1	-2.5	7.4	-7.3
ยานพาหนะ (14.9% >>14.4%) %yoy	5.5	9.6	20.3	16.3	7.5	-3.6	-5.6	-7.7	-4.4	-6.2	-9.7	-9.0	-6.0
ปริมาณ $ term %yoy	4.6	8.4	18.5	14.5	6.1	-3.8	-5.8	-7.7	-4.1	-5.3	-8.9	-8.4	-5.7
เครื่องใช้ไฟฟ้า (9.6% >>9.9%) %yoy	6.3	3.6	5.8	3.9	3.6	1.1	0.1	-1.2	0.7	0.7	-3.4	5.3	0.0
ปริมาณ $ term %yoy	4.0	1.0	0.8	0.5	2.1	0.5	0.0	-1.2	0.3	-0.2	-4.3	4.3	-0.3
เกษตรกรรม (9.2% >>8.8%) %yoy	17.8	1.1	0.6	6.7	1.6	-3.8	-0.8	-4.3	-6.0	-13.6	-14.2	-11.3	-6.2
ปริมาณ $ term %yoy	7.3	-4.9	-9.4	-2.0	-2.1	-5.8	-1.9	-6.3	-11.2	-18.2	-18.9	-16.6	-9.5
อุตสาหกรรมเกษตร (7.2% >>7.6%) %yoy	-0.8	7.0	10.0	9.2	6.1	3.0	-0.8	-4.4	3.3	9.8	10.8	9.1	1.9
ปริมาณ $ term %yoy	-8.2	6.8	5.4	8.3	8.0	5.4	0.4	-4.1	2.8	9.5	10.8	8.5	2.1
แร่และเชื้อเพลิง (4.4% >>3.6%) %yoy	29.3	28.1	38.3	29.7	29.7	18.1	-9.5	-13.8	-25.6	-26.0	-36.0	-3.0	-19.3
ปริมาณ $ term %yoy	5.6	5.3	17.1	8.3	-2.1	1.0	-10.5	-12.0	-19.2	-21.7	-30.6	-10.7	-16.1

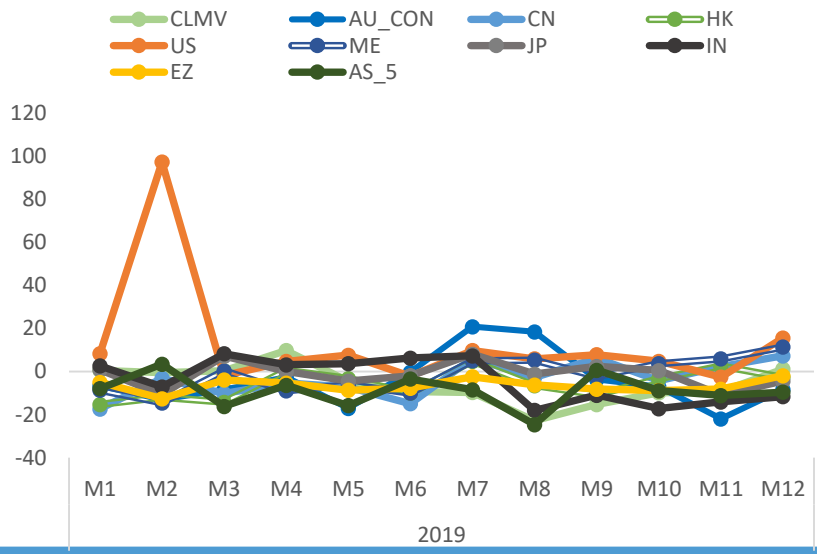
เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

สัดส่วนการส่งออกรายตลาด ปี 2562

ASEAN5	14.4%
CLMV	11.2%
VN	4.9%
MY	4.2%
ID	3.7%
SG	3.6%
PH	2.8%

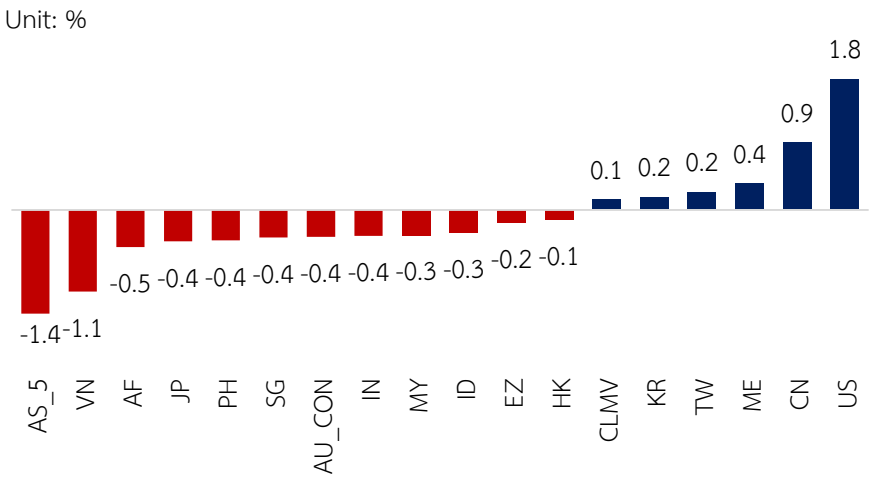


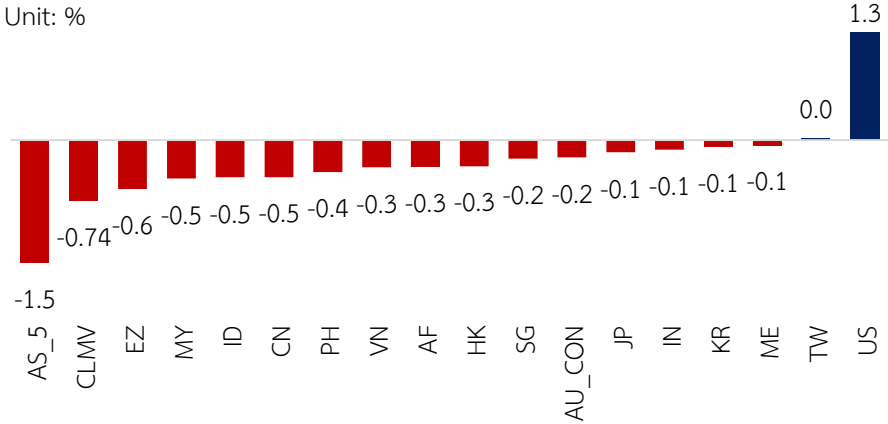
อัตราการขยายตัวมูลค่าการส่งออกจำแนกรายตลาด รายเดือน (%yoy)



15.6
11.3
7.3
1.1
-1.9
-2.7
-4.4
-8.3
-9.5
-11.6

Contribution to Exports Growth by Destination





ที่มา: กระทรวงพาณิชย์ รวบรวมและคำนวณโดย สศค.

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

- ✓ ด้านการผลิต
- อุตสาหกรรม
- เกษตรกรรม
- บริการ
- ✓ ด้านการใช้จ่าย
- การบริโภค
- การลงทุน
- การใช้จ่ายภาครัฐ
- *การส่งออก*
- การนำเข้า
- ✓ เสถียรภาพ

Total Imports Value

THB term

563,799 mn THB

-6.0%yoy

-0.8%mom_sa

USD term

18,559 mn USD

+2.5%yoy

-0.2%mom_sa

Imports Less Gold

+2.1%yoy

Imports Less oil related products

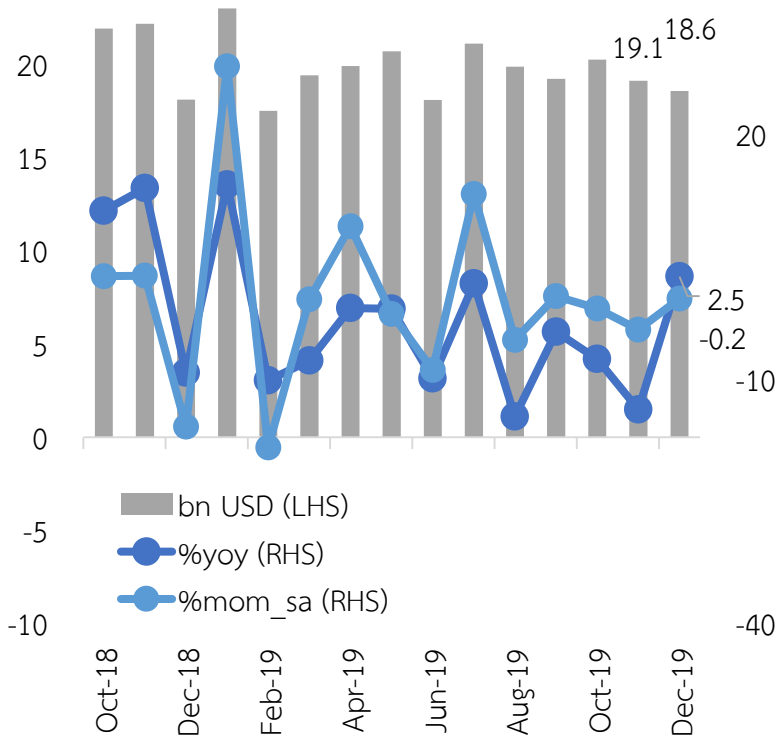
+3.4%yoy

Imports Less Gold and oil related products

+2.9%yoy

4. การนำเข้า

Thailand Import Outlook

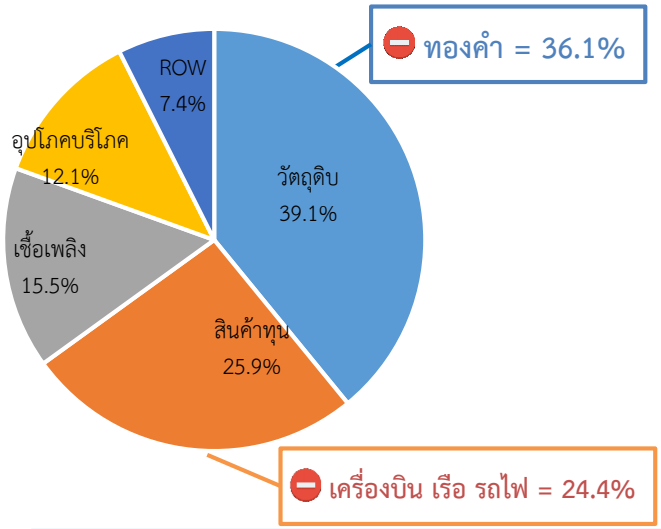


2019 = 236.6 bn USD (-4.7%)

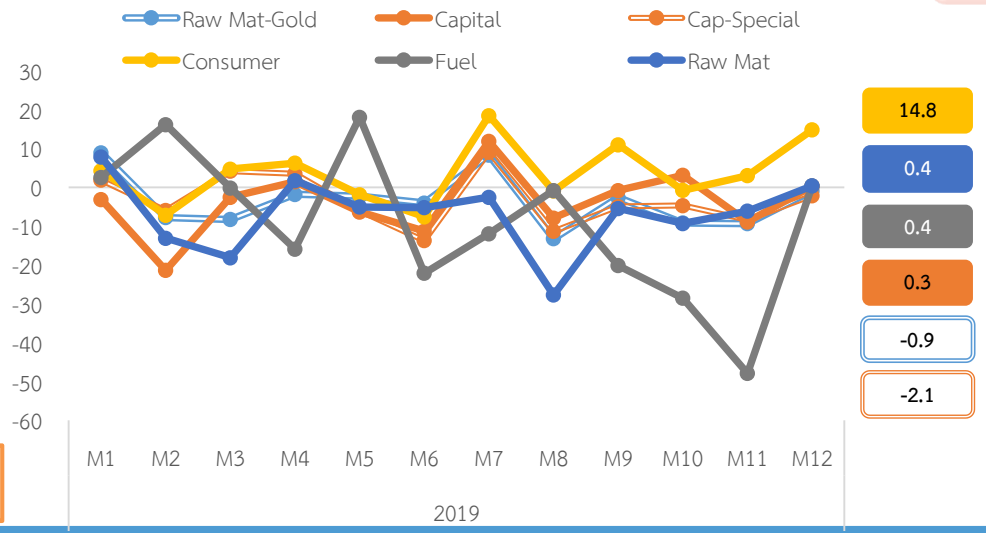
เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

4. การนำเข้า

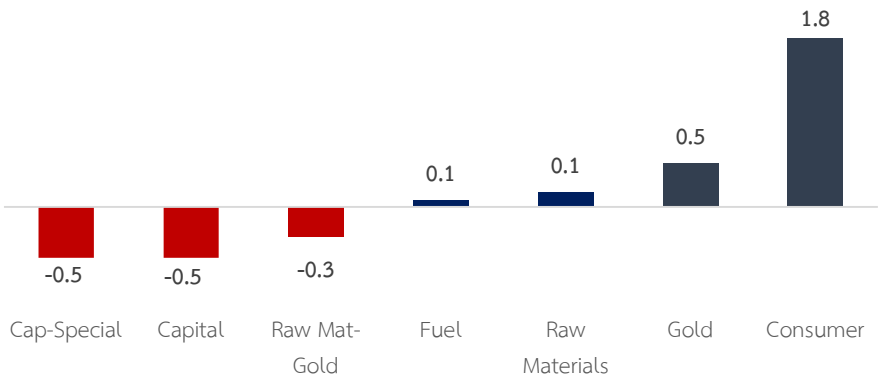
สัดส่วนการนำเข้ารายสินค้า ปี 2562



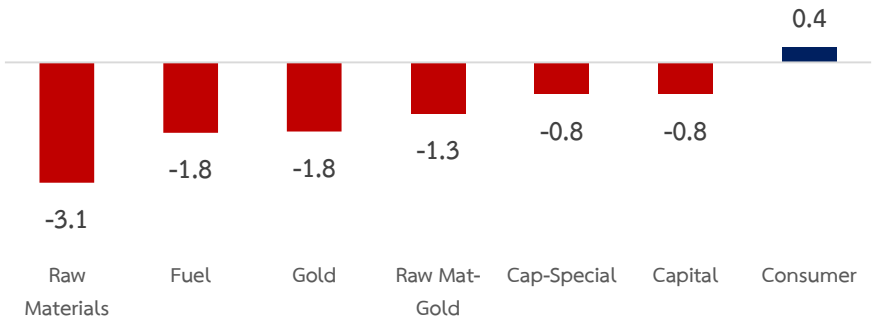
อัตราการขยายตัวมูลค่าการนำเข้าจำแนกรายสินค้า รายเดือน (%yoy)



Contribution to Imports Growth by Product



Dec 2019 = +2.5%yoy



YTD 2019 = -4.7%yoy

ที่มา: กระทรวงพาณิชย์ รวบรวมและคำนวณโดย สศค.

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

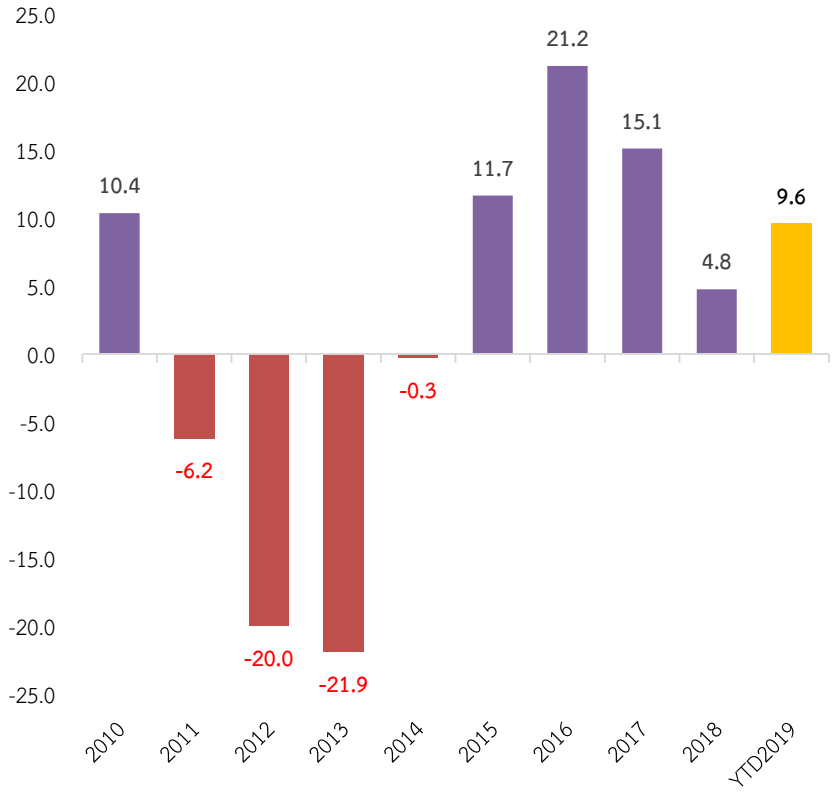
4. การนำเข้า

อัตราการขยายตัว : % yoy (สัดส่วน ต่อ GDP)	2560	2561	2561				2562						
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	พ.ย.	ธ.ค.	YTD
ปริมาณนำเข้าสินค้า ณ ราคาคงที่ (56.8%)	7.4	8.1	10.4	7.9	9.9	4.5	-2.6	-3.4	-7.7	-	-	-	-4.7
มูลค่า $ term (กรมศุลฯ) %yoy	14.1	12.0	16.6	13.9	13.6	4.8	-1.4	-4.2	-6.1	-6.8	-13.8	2.5	-4.7
ราคา $ term (ก.พาณิชย์) %yoy	5.5	5.6	6.6	7.2	6.2	2.7	0.1	-0.1	-0.2	0.8	1.3	2.5	0.2
ปริมาณ $ term (สศค.) %yoy	8.1	6.1	9.4	6.3	7.0	2.0	-1.5	-4.1	-5.9	-7.5	-14.9	0.0	-4.8
สินค้าสำคัญ (สัดส่วนต่อมูลค่าปี 61 >> 62)													
วัตถุดิบ (40.3% >> 39.1%) %yoy	18.7	9.7	16.2	8.5	16.9	-2.1	-8.2	-2.9	-13.2	-5.4	-6.1	0.4	-7.6
ปริมาณ $ term %yoy	14.1	5.1	6.4	3.9	13.7	-3.4	-4.9	-2.8	-14.9	-6.9	-7.7	-1.0	-7.6
วัตถุดิบหักทอง (35.8% >> 36.1%) %yoy	13.0	10.6	15.5	10.2	10.1	7.0	-2.3	-2.7	-2.9	-6.8	-9.3	-0.9	-3.7
ปริมาณ $ term %yoy	8.8	5.8	5.7	5.7	5.4	6.3	2.2	-2.5	-2.0	-7.1	-9.8	-1.7	-2.4
สินค้าทุน (25.8% >> 25.9%) %yoy	8.0	5.2	12.2	7.9	0.0	1.5	-9.1	-5.5	0.8	-2.0	-8.9	0.3	-4.0
ปริมาณ $ term %yoy	6.3	3.4	9.1	5.6	-1.1	0.5	-9.6	-6.4	-1.0	-4.2	-11.2	-1.8	-5.3
สินค้าทุนหักเครื่องบิน เรือ รถไฟ (24.1% >> 24.4%) %yoy	5.3	8.7	9.3	14.5	6.1	5.4	0.2	-5.7	-2.7	-5.2	-8.3	-2.1	-3.4
ปริมาณ $ term %yoy	3.5	6.7	5.9	12.1	4.8	4.4	-0.3	-6.6	-4.5	-7.5	-10.7	-4.2	-4.8
เชื้อเพลิง (16.6% >> 15.5%) %yoy	25.6	36.3	28.5	45.4	45.5	27.4	5.6	-7.1	-10.9	-27.6	-47.9	0.4	-10.9
ปริมาณ $ term %yoy	0.4	9.0	6.9	9.1	6.8	12.8	5.2	-4.7	0.1	-23.7	-45.8	-6.1	-6.4
อุปโภคบริโภค (11.1% >> 12.1%) %yoy	6.4	10.0	11.0	13.8	6.9	8.4	0.8	-1.1	9.1	5.2	3.0	14.8	3.5
ปริมาณ $ term %yoy	4.7	8.4	7.6	11.6	6.1	8.2	1.0	-1.2	8.1	3.6	1.3	12.6	2.8

เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

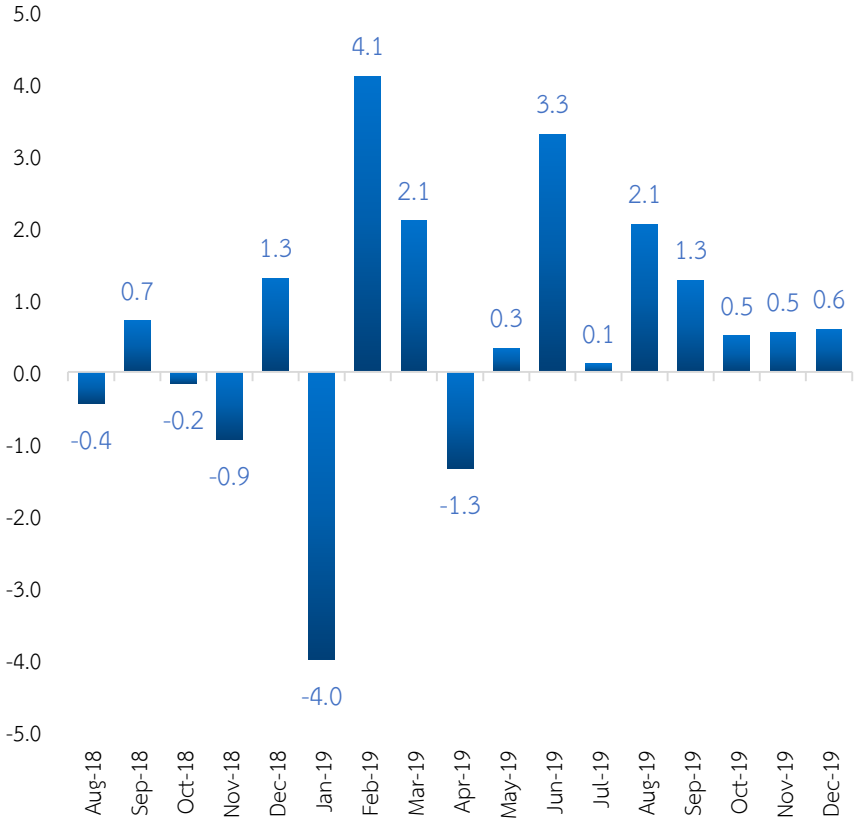
4. การนำเข้า

Trade Balance by year (USD bn) custom basis



Trade Balance in 2019 M12 (USD bn) custom basis

YTD 2019 = 9.6 USD bn



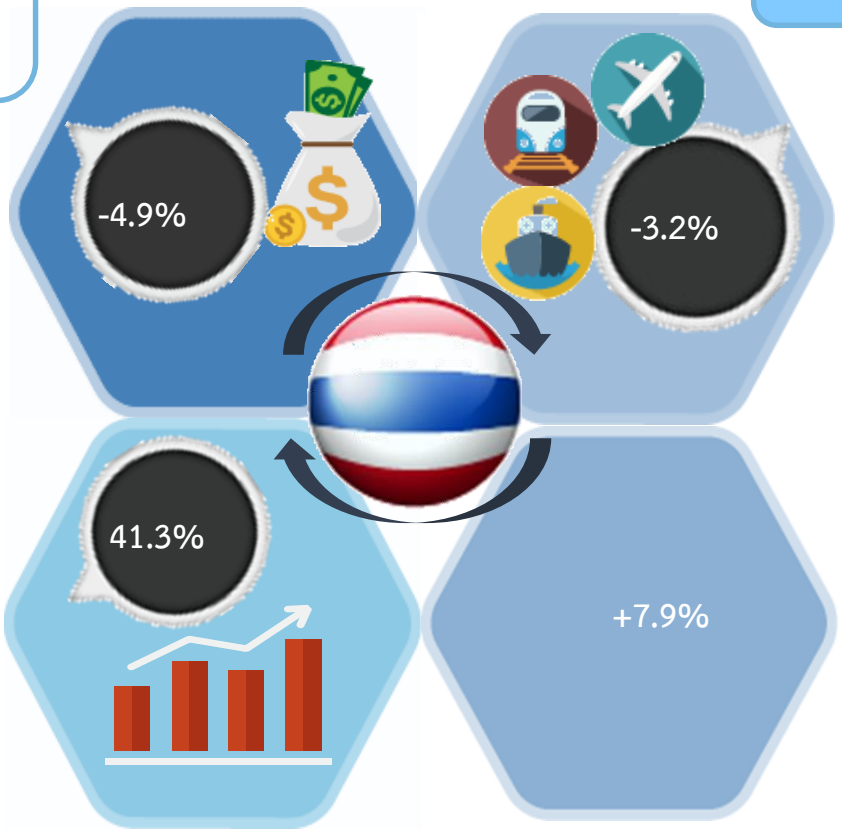
เครื่องชี้ ด้านการใช้จ่าย

ข้อมูลจาก สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

5. การบริโภคภาครัฐ

รายได้สุทธิของรัฐบาลหดตัว -4.9% รายจ่ายรวมหดตัว -3.2%

รายได้สุทธิของรัฐบาล (หลังหักจัดสรรให้ อปท.) (%YoY)



รายจ่ายงบประมาณรวมของรัฐบาล (%YoY)

- รายจ่ายประจำ (+1.7%)
- รายจ่ายลงทุน (-69.0%)
- รายจ่ายปีก่อน (+40.2%)

เครื่องชี้ ด้านเสถียรภาพ

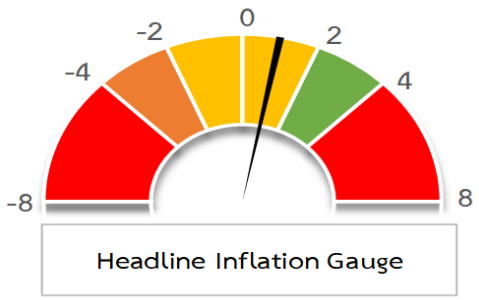
เสถียรภาพภายในประเทศ

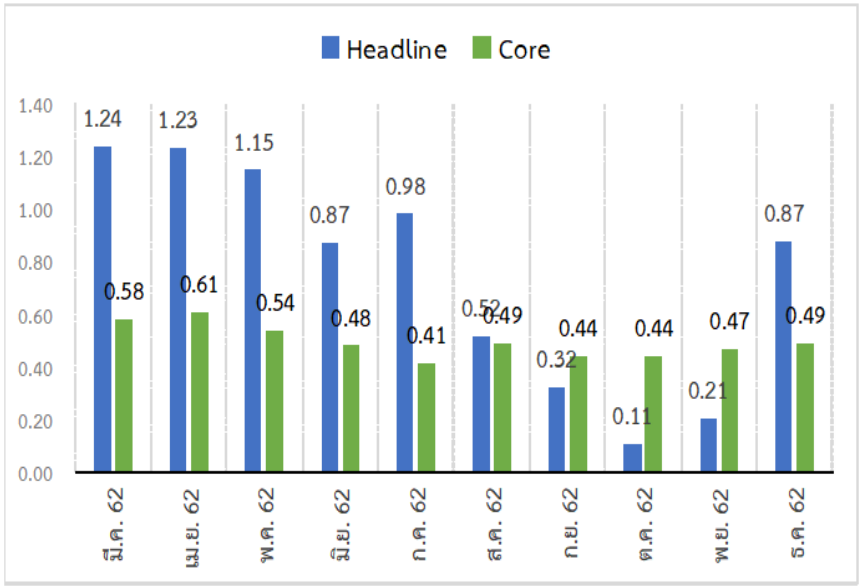
6. เสถียรภาพ

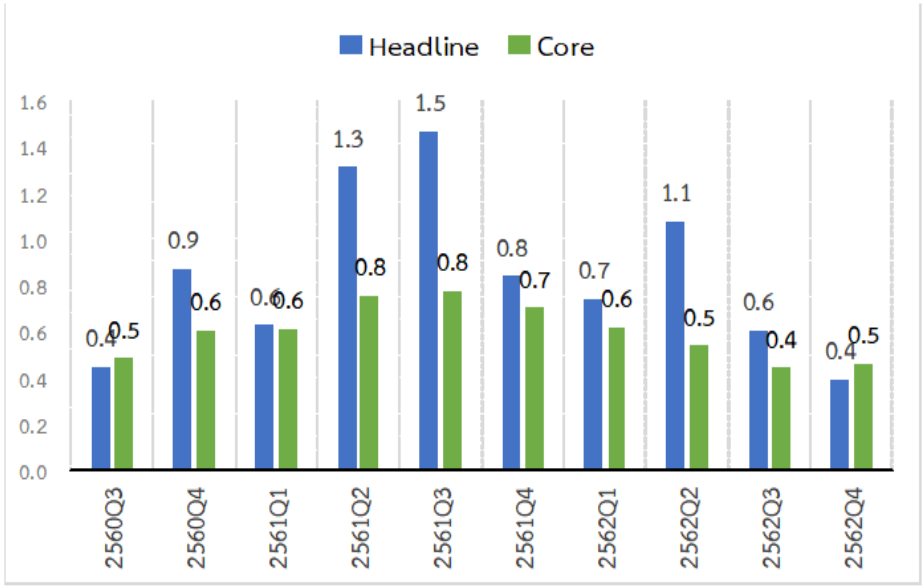
อัตราเงินเฟ้อ

ข้อมูลจาก

กระทรวงพาณิชย์





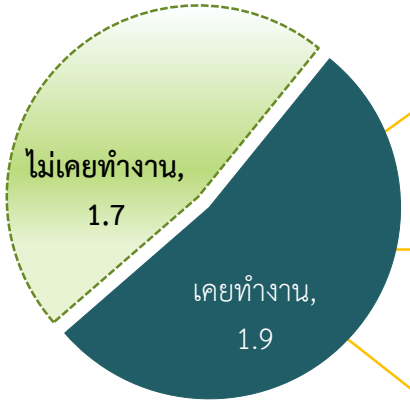


เครื่องชี้ ด้านเสถียรภาพ

เสถียรภาพภายในประเทศ

6. เสถียรภาพ

หน่วย:แสนคน

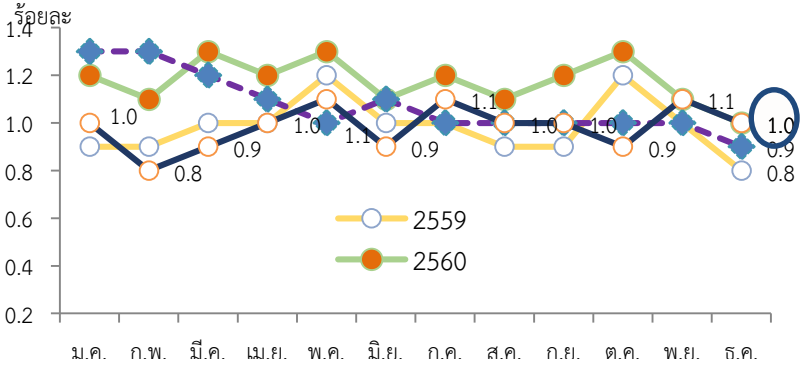


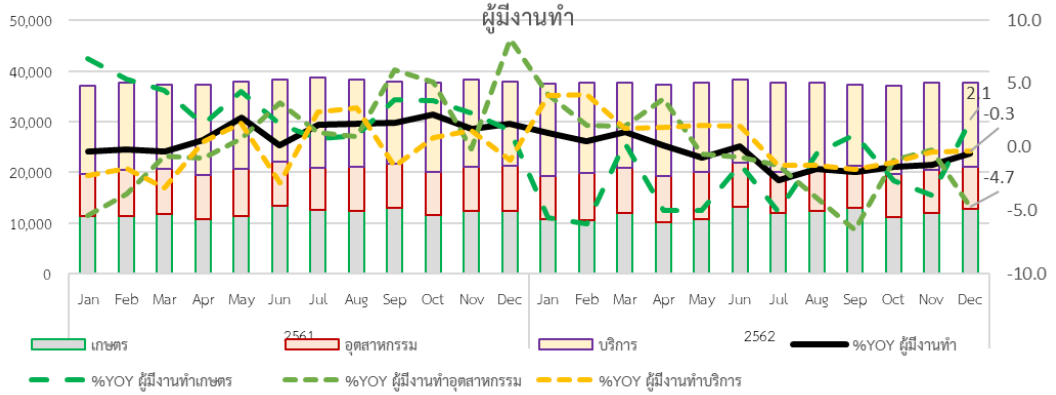
ภาคเกษตร 1.3 หมื่นคน

ภาคอุตสาหกรรม 9.2 แสนคน

ภาคบริการ 1.0 แสนคน

ผู้มีงานทำและอัตราการว่างงาน จาก**สำนักงานสถิติแห่งชาติ**





เครื่องชี้ ด้านเสถียรภาพ

เสถียรภาพภายนอกประเทศ

6. เสถียรภาพ

ข้อมูลจาก
เว็บไซต์ ธนาคารแห่งประเทศไทย

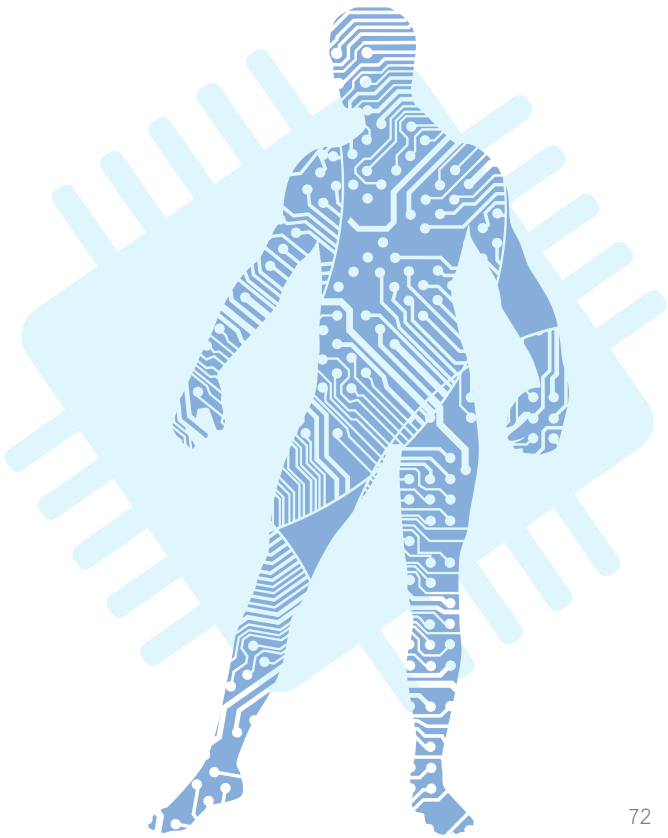
ดุลการค้าระบบศุลกากร
เดือน ธ.ค. 62
เกินดุล 6 ร้อยล้านเหรียญสหรัฐฯ

ดุลบัญชีเดินสะพัด
เดือน พ.ย. 62
เกินดุล 3.4 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ

ดุลการค้าระบบ BOP
เดือน ต.ค. 62
เกินดุล 2.0 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ

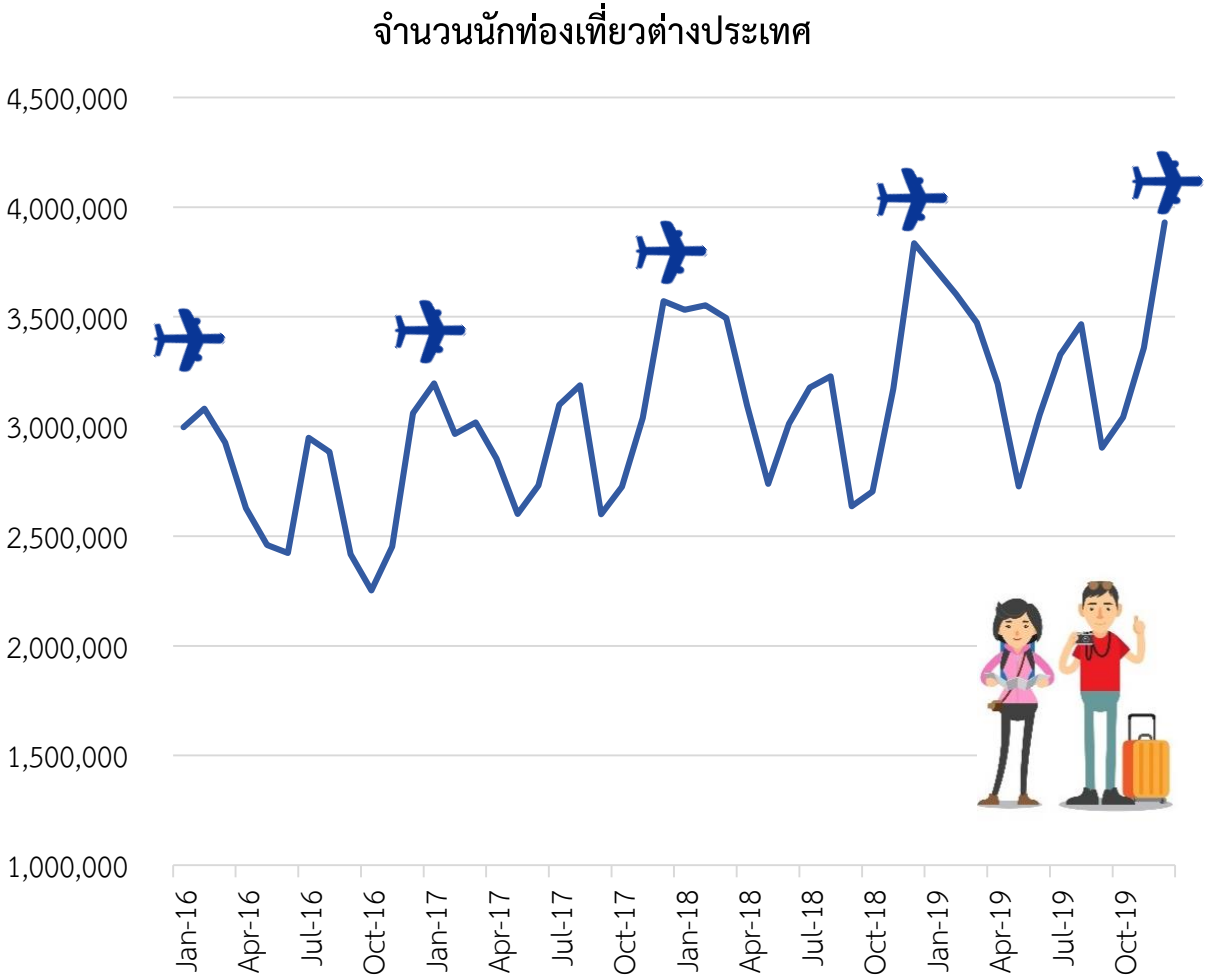
ทุนสำรองระหว่างประเทศ
เดือน ธ.ค. 62
มีมูลค่า 224.3 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์



เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์

ปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูล



จำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศสูงขึ้นในเดือน ม.ค. ของทุกปี

ฤดูกาลการท่องเที่ยว

ไม่สามารถเปรียบเทียบข้อมูลเดือนปัจจุบัน (t) กับเดือนก่อนหน้าได้ (t-1)

เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์

จำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศ

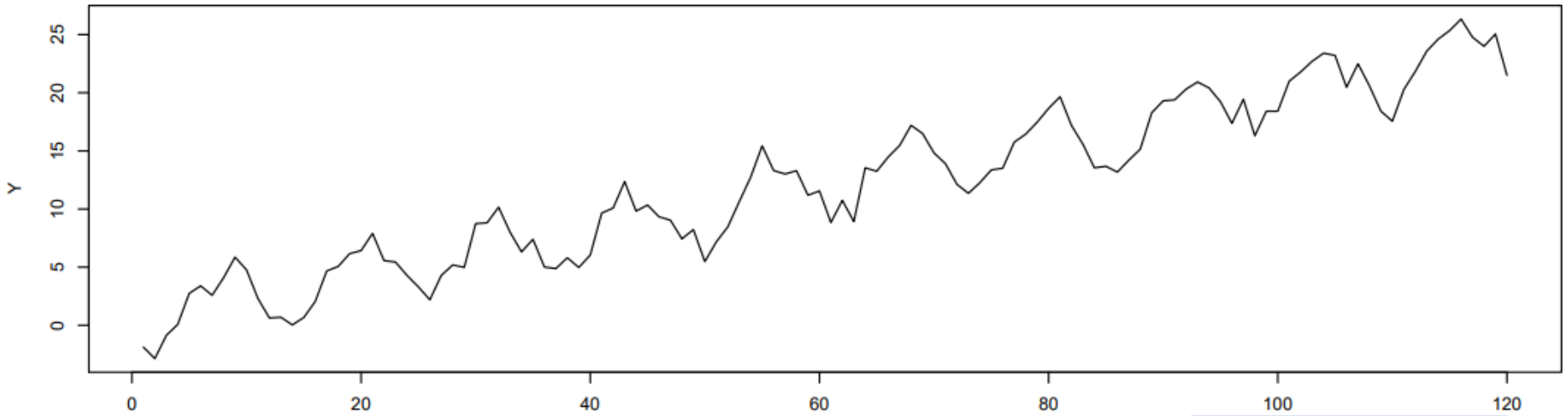
	Aug-18	Sep-18	Oct-18	Nov-18	Dec-18	Jan-19	Feb-19	Mar-19	Apr-19	May-19	Jun-19
จำนวน (พันคน)	3,229	2,636	2,704	3,171	3,836	3,719	3,604	3,473	3,195	2,727	3,052
%mom	1.6%	-18.4%	2.6%	17.3%	21.0%	-3.1%	-3.1%	-3.6%	-8.0%	-14.7%	11.9%

ข้อมูลที่มีฤดูกาลจะทำให้เราวิเคราะห์ผิดพลาดได้

เช่น บริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งจัดโปรโมชันส่งเสริมการท่องเที่ยวในเดือน พ.ย. จะไม่สามารถเปรียบเทียบข้อมูลก่อน (ต.ค.) และหลังมีโปรโมชัน (พ.ย.) ได้

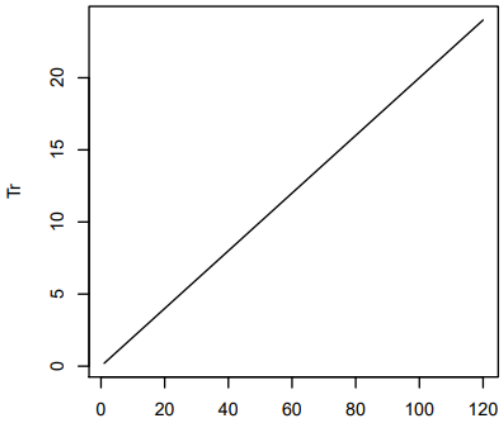
เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์

องค์ประกอบของข้อมูล

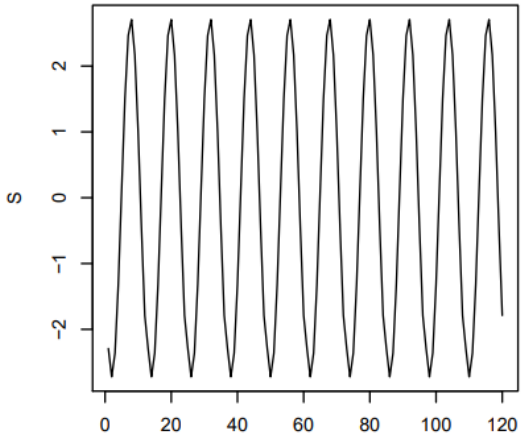


1 Trend + 2 Seasonal + 3 Stationary

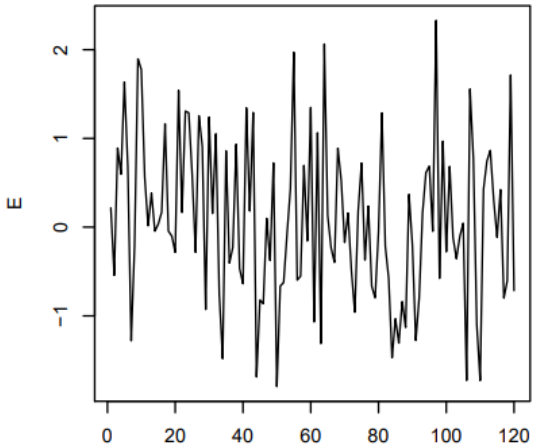
Trend Component, $Tr_t = 0.2*t$



Seasonal Component, $S_t = S_{t+d}$, d = 12



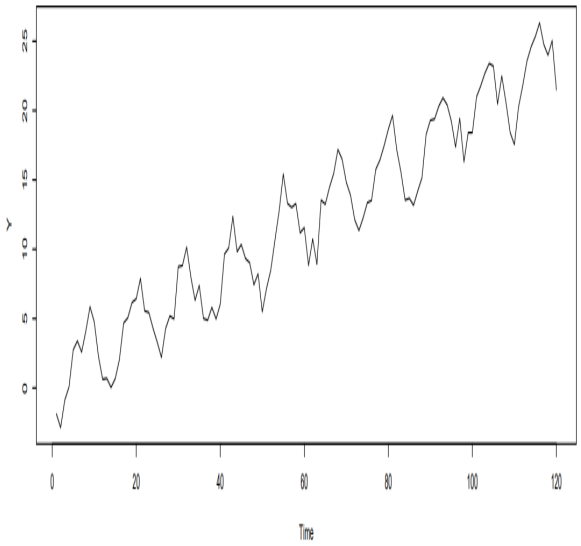
Stationary Component, $E_t \sim WN$

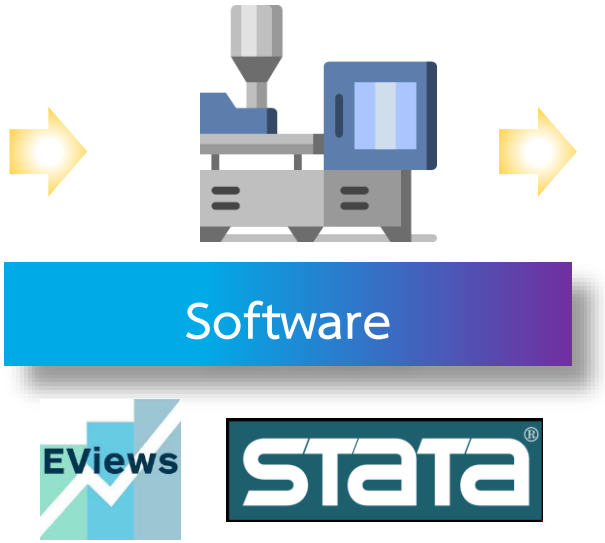


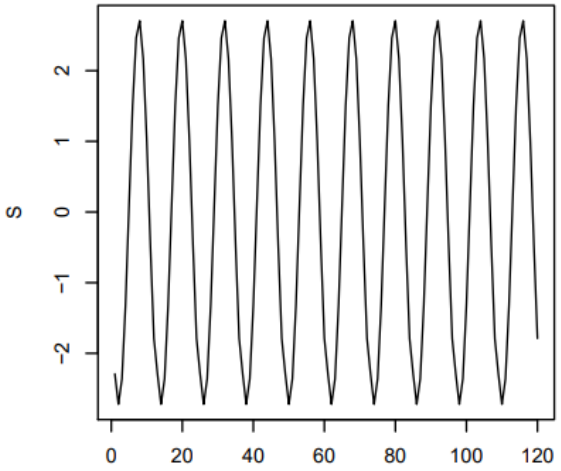
เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์

การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

คือ วิธีการทางสถิติสำหรับการแยกองค์ประกอบตามฤดูกาล (Seasonal component) ออกจากอนุกรมเวลาที่มีองค์ประกอบตามฤดูกาลผสมอยู่

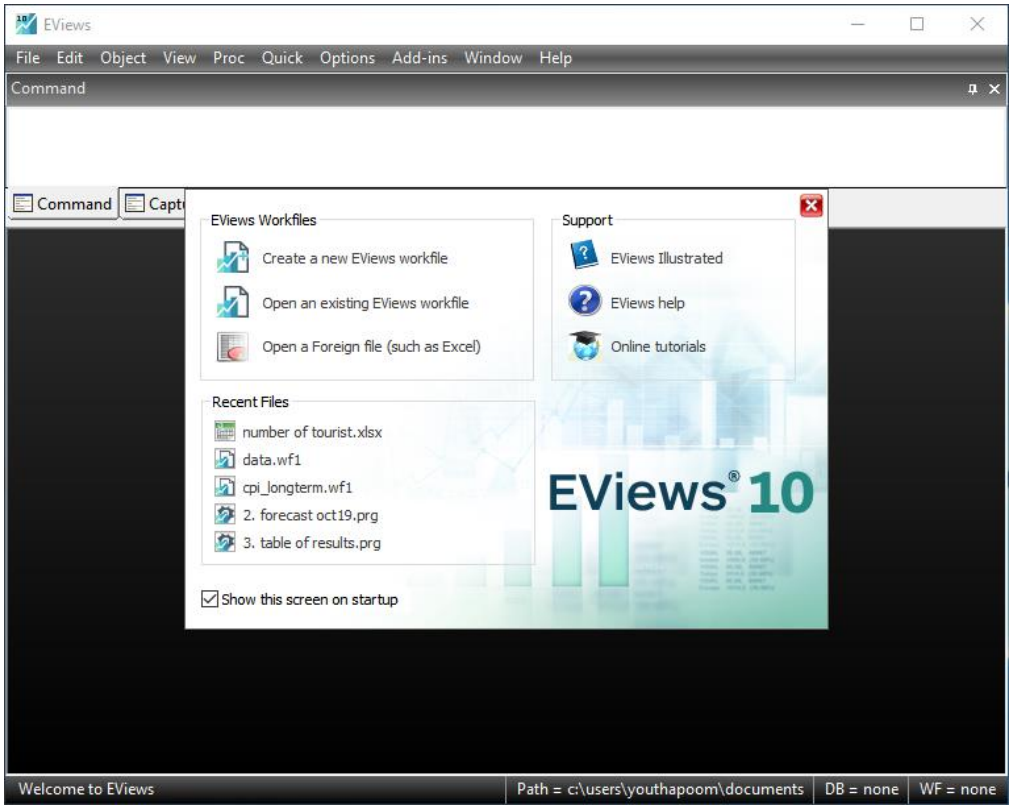






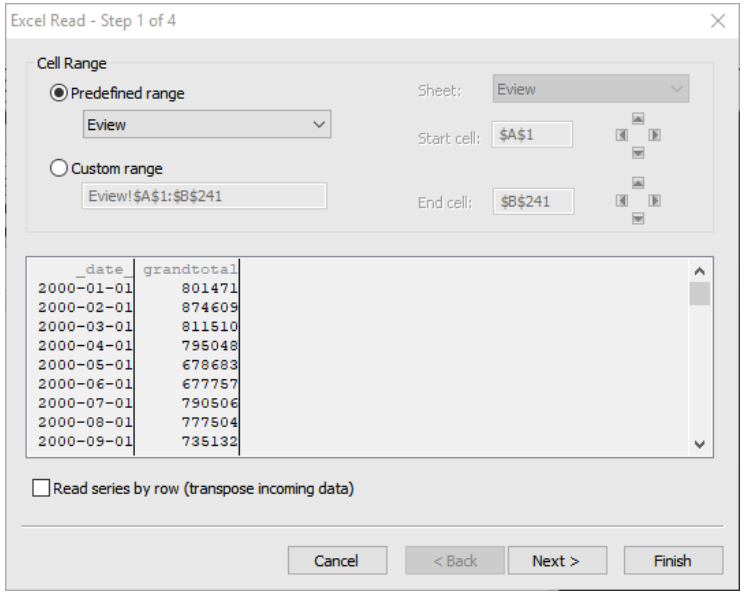
การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews



1. Import data

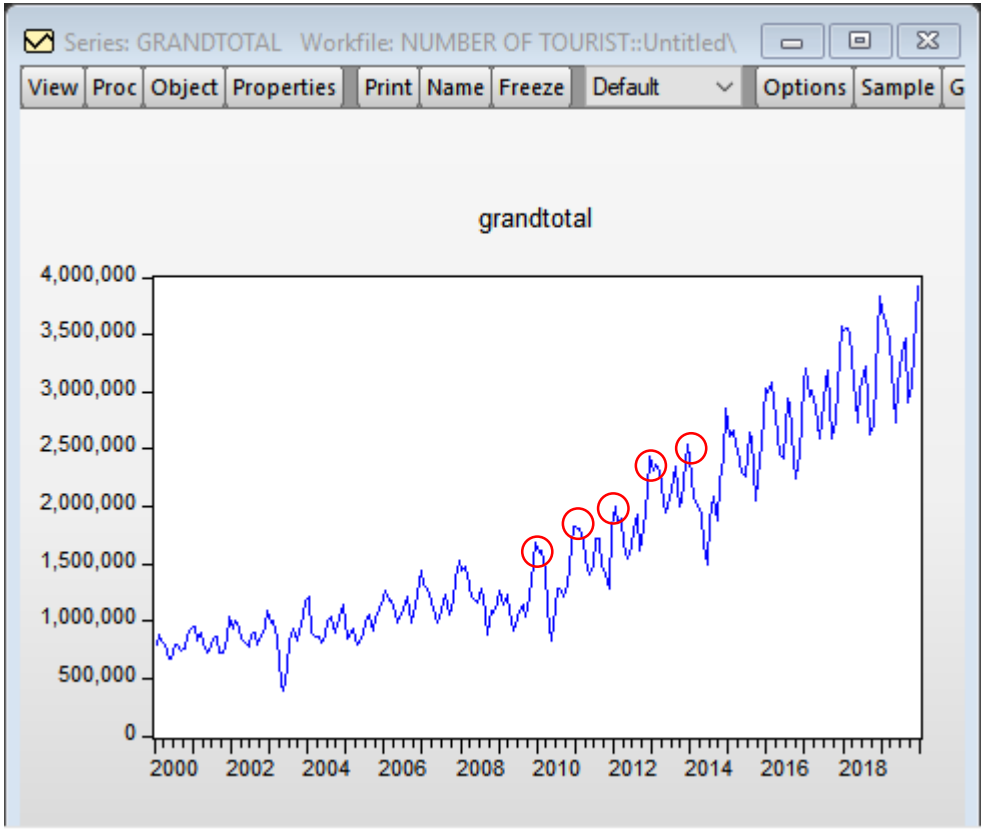
Support: Excel file, CSV, STATA etc.



การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews

2. Plot line graph

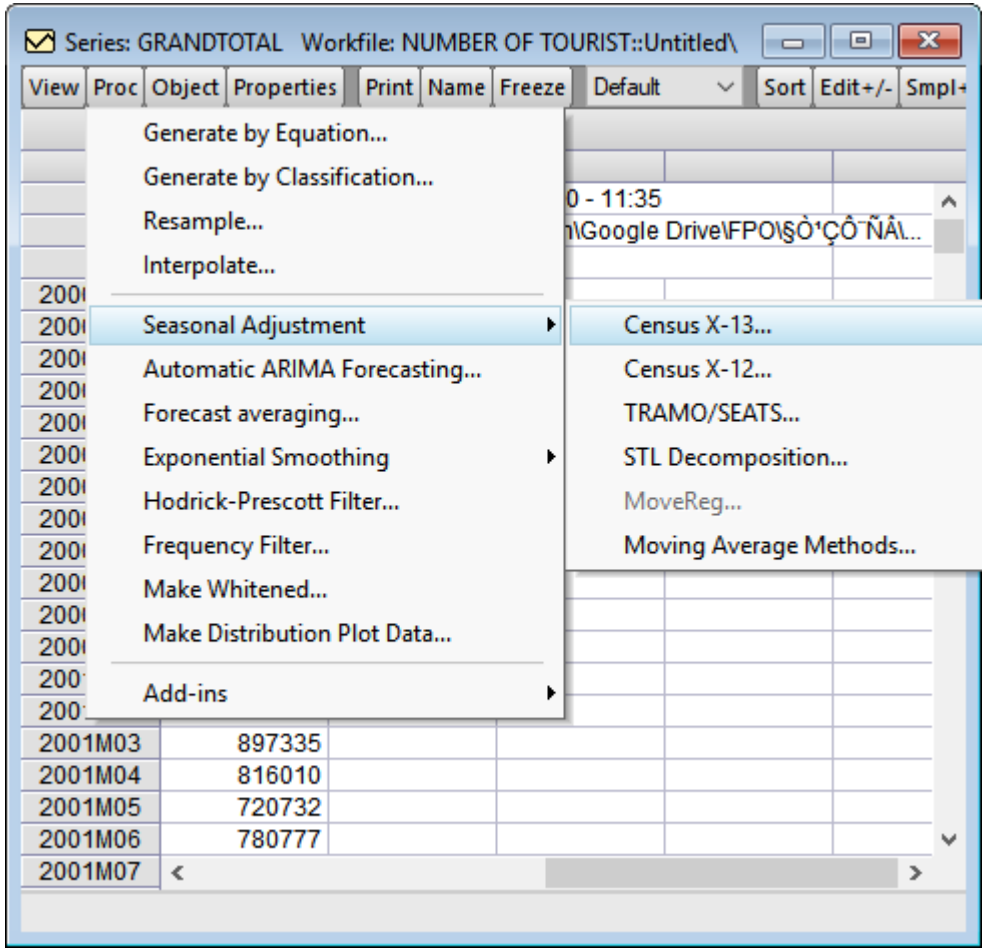


พิจารณาจากกราฟจะพบว่ามี ลักษณะของฤดูกาลชัดเจน กล่าวคือ มีการปรับตัวขึ้นและปรับตัวลงเป็นประจำในเดือนนั้น ๆ

การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews

3. Seasonal adjustment



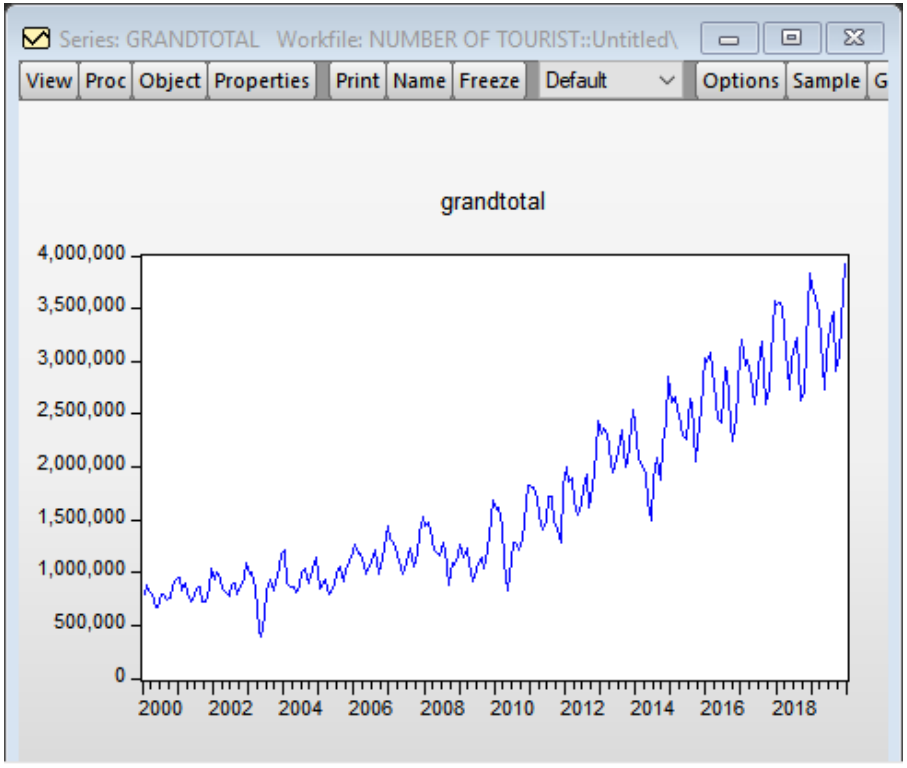
เทคนิคทางสถิติในการปรับผลของฤดูกาล (Seasonal adjustment) มีหลายวิธี โดยวิธีที่ได้รับความนิยม ได้แก่ Census X-13 และ Census X-12

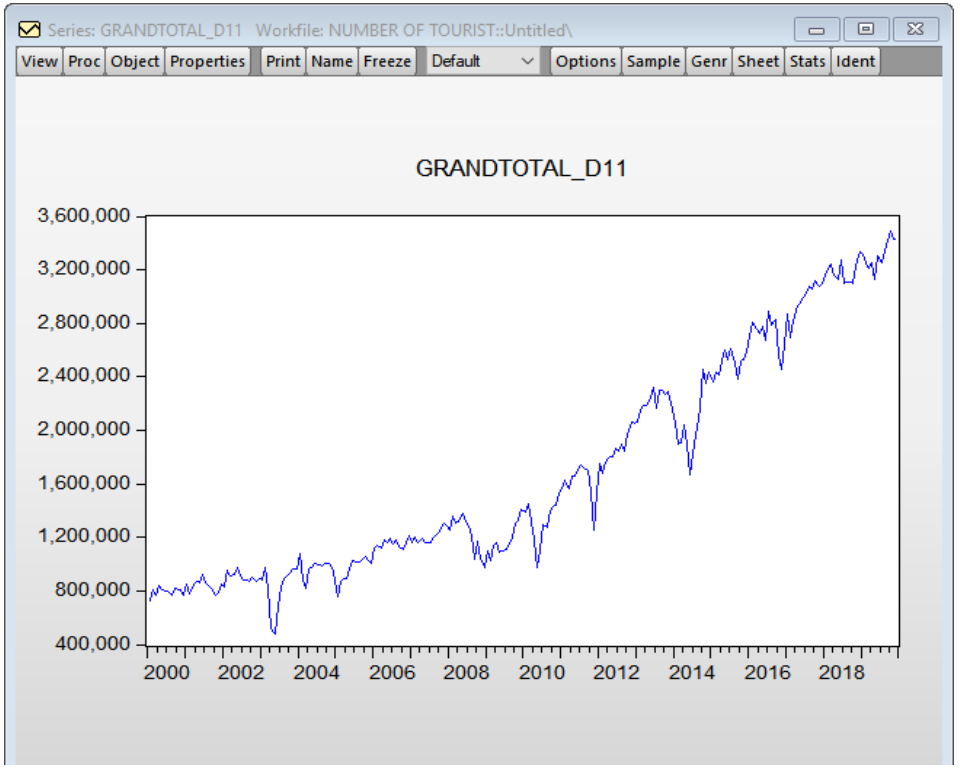
การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews

3. Seasonal adjustment

ข้อมูลปกติ (Series)



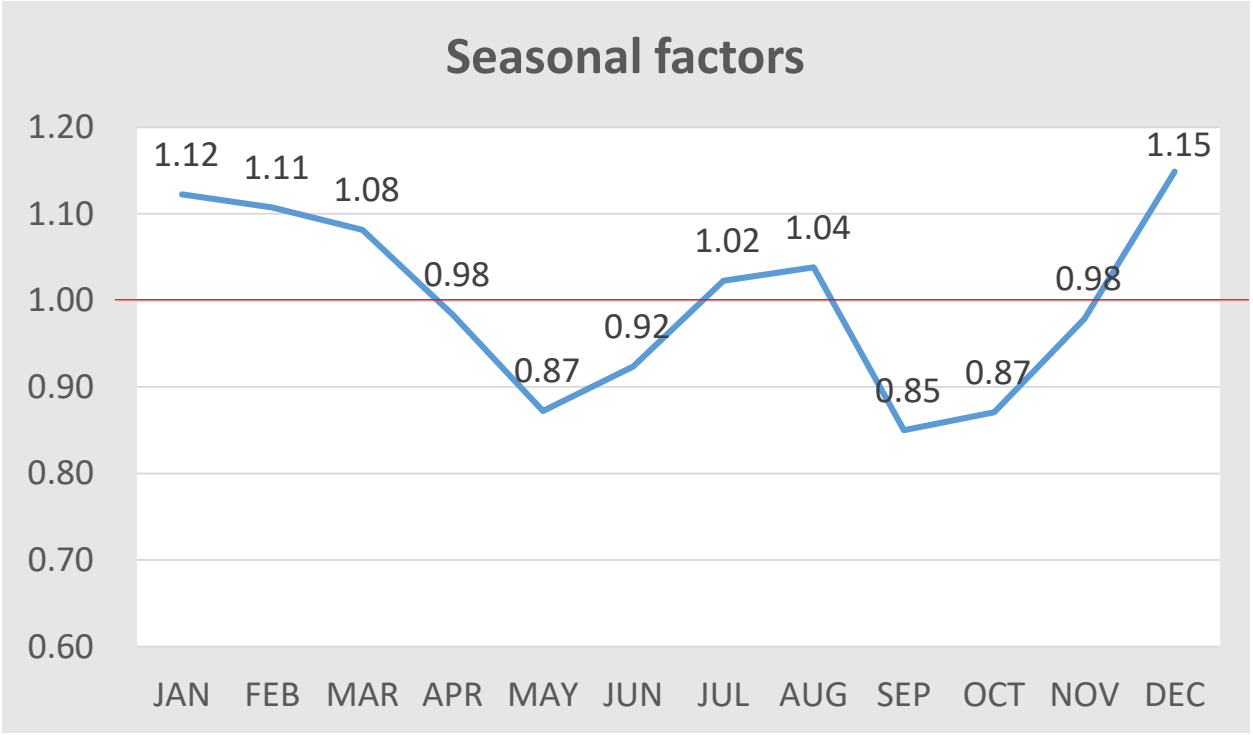


การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews

3. Seasonal adjustment

Seasonal factors (sf) แสดงให้เห็นถึงฤดูกาลของจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติในเดือนต่าง ๆ



ถ้า sf >1 แสดงว่า ข้อมูลในเดือนนั้นจะมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งปี

ถ้า sf <1 แสดงว่า ข้อมูลในเดือนนั้นจะมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งปี

การปรับฤดูกาลของข้อมูล (Seasonal adjustment)

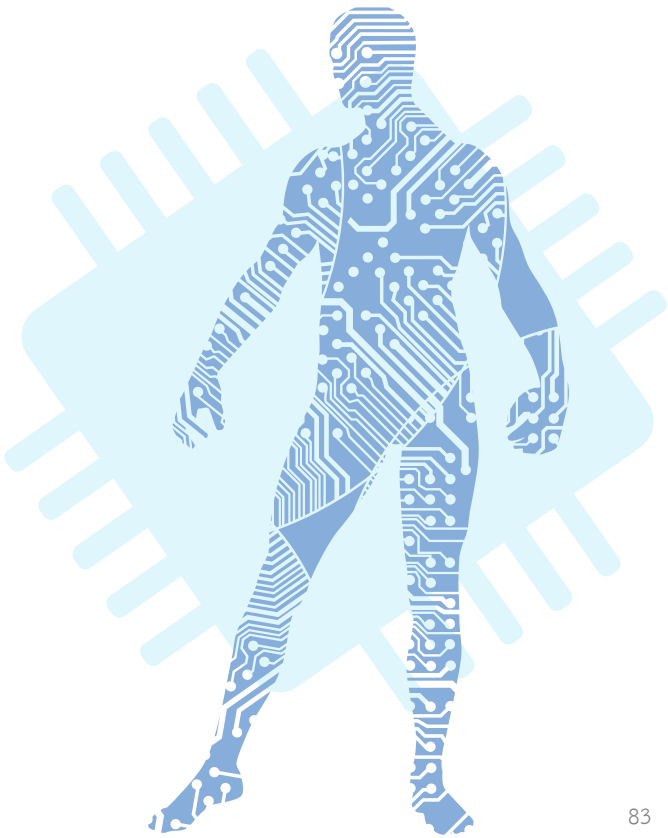
การปรับฤดูกาลของข้อมูลด้วยโปรแกรม Eviews

3. Seasonal adjustment

อัตราการขยายตัวต่อเดือนหลังปรับฤดูกาล (%mom s.a.) จะสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

	Aug-18	Sep-18	Oct-18	Nov-18	Dec-18	Jan-19	Feb-19	Mar-19	Apr-19	May-19	Jun-19
จำนวน (พันคน)	3,229	2,636	2,704	3,171	3,836	3,719	3,604	3,473	3,195	2,727	3,052
%mom	1.6%	-18.4%	2.6%	17.3%	21.0%	-3.1%	-3.1%	-3.6%	-8.0%	-14.7%	11.9%
จำนวน s.a. (พันคน)	3,110	3,103	3,102	3,234	3,340	3,313	3,254	3,212	3,248	3,126	3,305
%mom s.a.	0.4%	-0.2%	0.0%	4.3%	3.3%	-0.8%	-1.8%	-1.3%	1.1%	-3.8%	5.7%

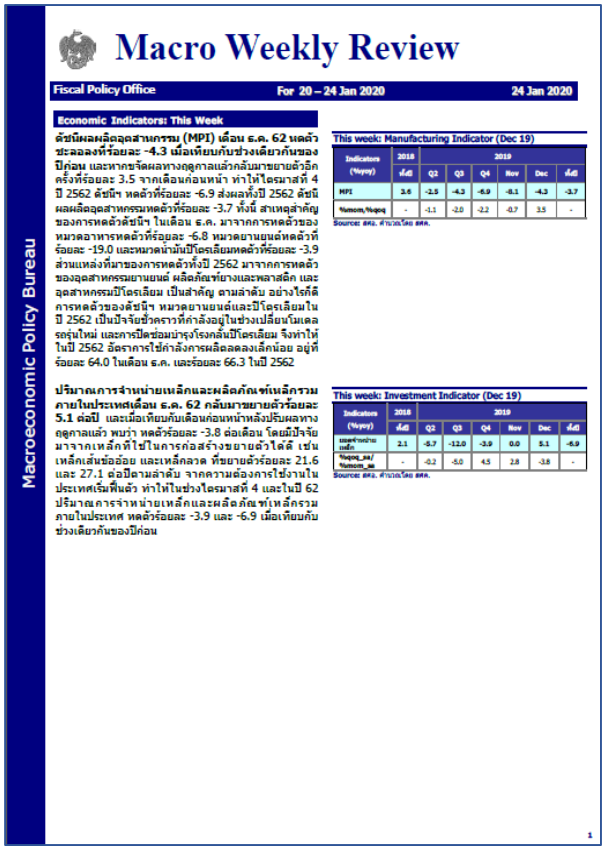
การจัดทำบทวิเคราะห์



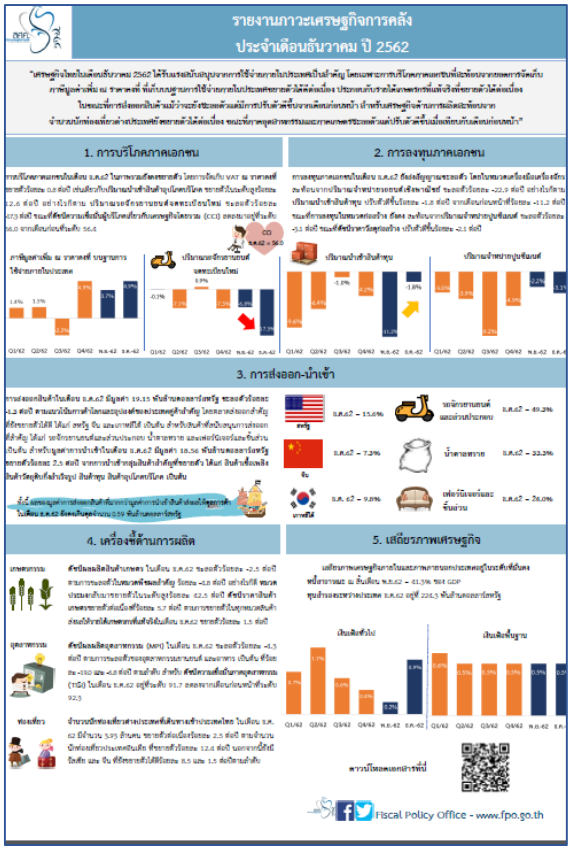
การจัดทำบทวิเคราะห์

เว็บไซต์ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง http://www.fpo.go.th/

WEEKLY



MONTHLY

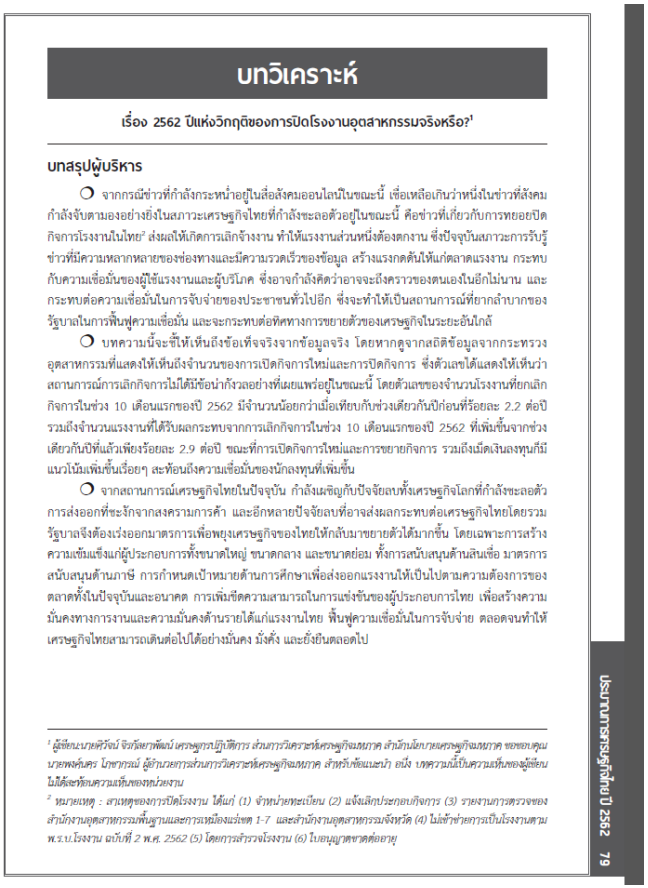


QUARTERLY

การจัดทำบทวิเคราะห์

ประเด็นที่น่าสนใจ

Briefing



บทวิเคราะห์

เรื่อง 2562 ปีแห่งวิกฤติของการปิดโรงงานอุตสาหกรรมจริงหรือ?[1]

บทสรุปผู้บริหาร

❍ จากกรณีข่าวที่กำลังกระหน่ำอยู่ในสื่อสังคมออนไลน์ในขณะนี้ เพื่อเหลือเกินว่าหนึ่งในข่าวที่สังคมกำลังจับตามองอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจไทยที่กำลังชะลอตัวอยู่ในขณะนี้ คือข่าวที่เกี่ยวกับการทยอยปิดกิจการโรงงานในไทย[2] ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างงาน ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งต้องตกงาน ซึ่งปัจจุบันสภาวะการรับรู้ข่าวที่มีความหลากหลายของช่องทางและมีความรวดเร็วของข้อมูล สร้างแรงกดดันให้แก่ตลาดแรงงาน กระทบกับความเชื่อมั่นของผู้ใช้แรงงานและผู้บริโภค ซึ่งอาจกำลังคิดว่าอาจจะถึงคราวของตนเองในอีกไม่นาน และกระทบต่อความเชื่อมั่นในการจับจ่ายของประชาชนทั่วไปอีก ซึ่งจะทำให้เป็นสถานการณ์ที่ยากลำบากของรัฐบาลในการฟื้นฟูความเชื่อมั่น และจะกระทบต่อทิศทางการขยายตัวของเศรษฐกิจในระยะยั่นใกล้

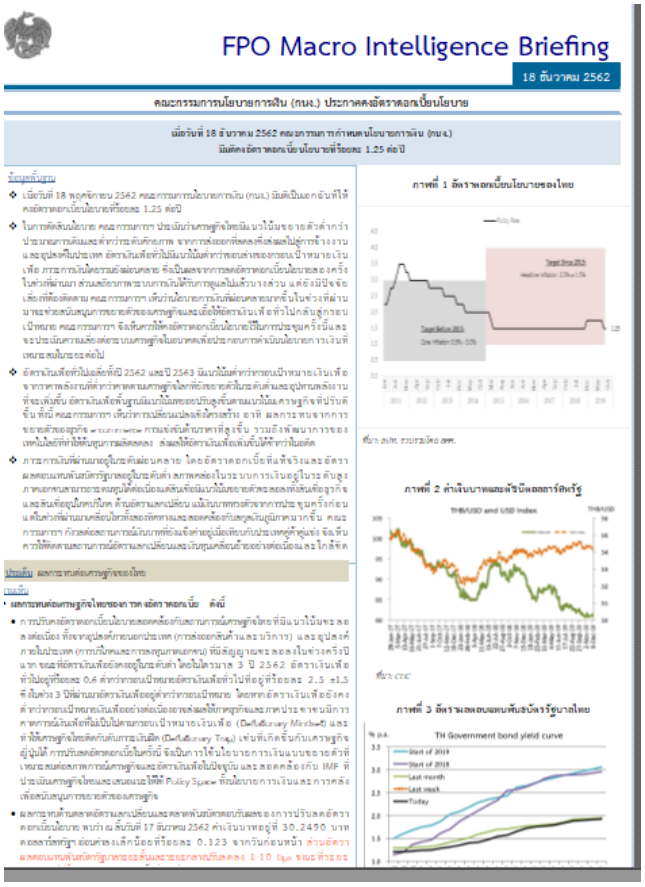
❍ บทความนี้จะชี้ให้เห็นถึงข้อเท็จจริงจากข้อมูลจริง โดยหากดูจากสถิติข้อมูลจากกระทรวงอุตสาหกรรมที่แสดงให้เห็นถึงจำนวนของการเปิดกิจการใหม่และการปิดกิจการ ซึ่งตัวเลขได้แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์การเลิกกิจการไม่ได้มีข้อน่ากังวลอย่างที่เผยแพร่อยู่ในขณะนี้ โดยตัวเลขของจำนวนโรงงานที่ยกเลิกกิจการในช่วง 10 เดือนแรกของปี 2562 มีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันปีก่อนที่ร้อยละ 2.2 ต่อปี รวมถึงจำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเลิกกิจการในช่วง 10 เดือนแรกของปี 2562 ที่เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันปีที่แล้วเพียงร้อยละ 2.9 ต่อปี ขณะที่การเปิดกิจการใหม่และการขยายกิจการ รวมถึงเม็ดเงินลงทุนก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนที่เพิ่มขึ้น

❍ จากสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับปัจจัยลบทั้งเศรษฐกิจโลกที่กำลังชะลอตัว การส่งออกที่ชะงักจากสงครามการค้า และอีกหลายปัจจัยลบที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวม รัฐบาลจึงต้องเร่งออกมาตรการเพื่อพยุงเศรษฐกิจของไทยให้กลับมาขยายตัวได้มากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ทั้งการสนับสนุนด้านสินเชื่อ มาตรการสนับสนุนด้านภาษี การกำหนดเป้าหมายด้านการศึกษาเพื่อส่งออกแรงงานให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย เพื่อสร้างความมั่นคงทางการงานและความมั่นคงด้านรายได้แก่แรงงานไทย ฟื้นฟูความเชื่อมั่นในการจับจ่าย ตลอดจนทำให้เศรษฐกิจไทยสามารถเดินต่อไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตลอดไป

[1] ผู้เขียนบทวิเคราะห์ จิรภัทธ์ พัฒน์ เศรษฐกรปฏิบัติการ ส่วนการวิเคราะห์เศรษฐกิจมหภาค สำนักนโยบายเศรษฐกิจมหภาค ขอขอบคุณ นายพงศ์ศคร โกษากรณ์ ผู้อำนวยการส่วนการวิเคราะห์เศรษฐกิจมหภาค สำหรับข้อแนะนำ อนึ่ง บทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ไม่ได้สะท้อนความเห็นของหน่วยงาน

[2] หมายเหตุ : สาเหตุของการปิดโรงงาน ได้แก่ (1) จำหน่ายทะเบียน (2) แจ้งเลิกประกอบกิจการ (3) รายงานการตรวจของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1-7 และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด (4) ไม่ส่งข่าวการเป็นโรงงานตาม พ.ร.บ.โรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 (5) โดยเจ้าหน้าที่ตรวจโรงงาน (6) ใบอนุญาตขาดต่ออายุ

Intelligence Briefing



FPO Macro Intelligence Briefing

18 ธันวาคม 2562

คณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) ประกาศคงอัตราดอกเบี้ยนโยบาย

เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2562 คณะกรรมการกำหนดนโยบายการเงิน (กนง.) มีมติคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายที่ร้อยละ 1.25 ต่อปี

ข้อมูลพื้นฐาน

- เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2562 คณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) มีมติเป็นเอกฉันท์ให้คงอัตราดอกเบี้ยนโยบายที่ร้อยละ 1.25 ต่อปี
- ในการตัดสินใจนโยบาย คณะกรรมการฯ ประเมินว่าเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวต่ำกว่าประมาณการเดิมและต่ำกว่าระดับศักยภาพ จากการส่งออกที่หดลงเพิ่มเติมไปตามการชะลอการลงทุนและอุปสงค์ในประเทศ อัตราเงินเฟ้อที่ไม่มีแนวโน้มต่ำกว่าของกรอบเป้าหมายเงินเฟ้อ ภาระการเงินโดยรวมยังผ่อนคลาย ซึ่งเป็นผลจากการลดอัตราดอกเบี้ยนโยบายสองครั้งในช่วงที่ผ่านมา ส่วนผลกระทบจากการเงินที่เข้มงวดมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมาต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจและเงินเฟ้อยังมีไม่มาก ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ จึงเห็นควรให้คงอัตราดอกเบี้ยนโยบายไว้ในการประชุมครั้งนี้ และจะประเมินความเสี่ยงต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจและเศรษฐกิจในระยะต่อไป
- อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยทั้งปี 2562 และปี 2563 มีแนวโน้มต่ำกว่าระดับเป้าหมายเงินเฟ้อ จากราคาพลังงานที่ต่ำกว่าคาดตามอุปสงค์ในประเทศที่ขยายตัวในระดับต่ำและอุปทานส่วนที่จะเพิ่มขึ้น อัตราเงินเฟ้อพื้นฐานมีแนวโน้มทยอยปรับสูงขึ้นตามแนวโน้มเศรษฐกิจที่ปรับดีขึ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง อาทิ ผลการ ทบจากการขยายตัวของธุรกิจ e-commerce การแข่งขันด้านราคาที่สูงขึ้น รวมถึงพัฒนาการของเทคโนโลยีที่ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้นได้ช้ากว่าในอดีต
- ภาระการเงินที่ผ่อนคลายต่อเนื่อง โดยอัตราดอกเบี้ยที่แท้จริงและอัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลอยู่ในระดับต่ำ สภาพคล่องในระบบการเงินอยู่ในระดับสูง ภาคเอกชนสามารถระดมทุนได้ต่อเนื่องแม้ในช่วงที่ความผันผวนในตลาดการเงินโลกเพิ่มขึ้น ขณะที่สินเชื่อธุรกิจและสินเชื่ออุปโภคบริโภค ด้านอัตราส่วนหนี้เสียยังคงอยู่ในระดับต่ำ แม้ปรับเพิ่มขึ้นจากสิ้นปีก่อน แต่ปรับตัวดีขึ้นจากช่วงครึ่งแรกของปี ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ประเมินว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนถึงการปรับพฤติกรรมการก่อหนี้ของครัวเรือนที่ชัดเจนขึ้นตามการเติบโตของรายได้ที่ชะลอลง ขณะที่ความเสี่ยงด้านคุณภาพสินเชื่อยังต้องติดตามอย่างใกล้ชิด

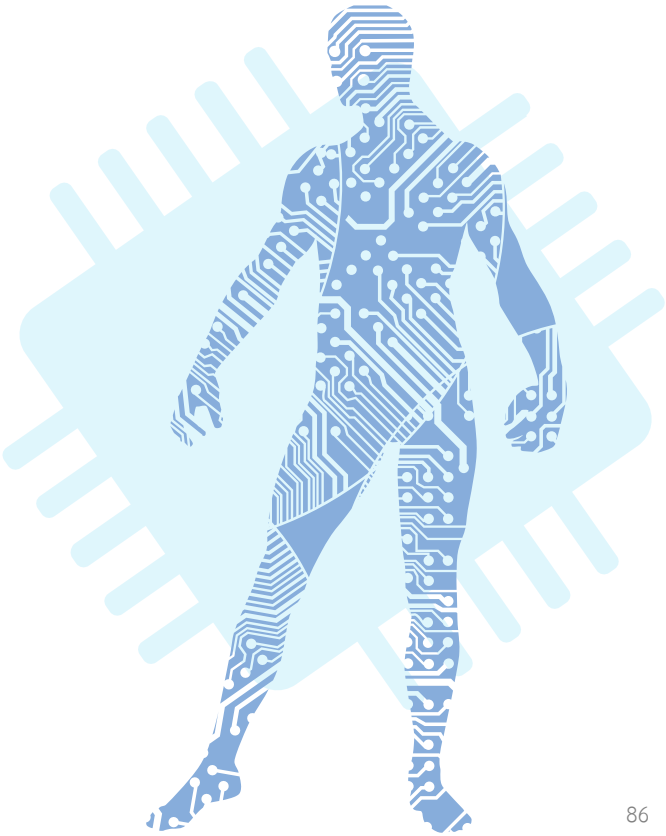
ประเด็น ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของไทย

ภาพที่ 1 อัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลไทย

ภาพที่ 2 ค่าเงินบาทและดัชนีดอลลาร์สหรัฐ

ภาพที่ 3 อัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลไทย

ขอขอบคุณ



การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.

~~วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 - 12:00 น.~~

ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
1	คุณ ภัทรพร สมันตรัฐ	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
2	คุณ ศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
3	คุณ อาภรณ์ สีสา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา~~กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา~~ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
4	คุณ วรวลัญช์ วริษฐ์พุฒิเมธ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-245-3375	rnd@dsd.go.th	
5	คุณ วุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมการจัดหางาน	085-995-4563 02-246-7870	wutsak@gmail.com	
6	คุณ ปรวัน จันทรังษี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน			
7	คุณ ละออง ผาละกัน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน			
8					
9					
10					

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.

วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 - 12:00 น.

ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
1	คุณ สุกัญญา ถมยา	ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
2	คุณ มาริสา บุญชูช่วย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	0971820468		
3	คุณ จรัญ โต๊ะหลี๊ะ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
4	คุณ ภูษณิศา อินแถลง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
5	คุณ จุฑามาศ เพิ่มกาญจนา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02232104		
6	ว่าที่ร้อยโทสุเมธ รักปรางค์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
7	คุณ นราธิป ตาปิน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
8	คุณ จันทร์เพ็ญ เดชพล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
9	คุณ สุหัชชา กิติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
10	คุณ มยุรีย์ สาชุม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน
และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว
วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.
วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 ~~12:00 น.~~
ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
11	คุณ ชลวรรณ เรืองพงษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02-232137 4	rcmolo2 egmail.com	ชลวรรณ เรืองพงษ์
12	คุณ วราภรณ์ บุญช่วย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	02-232-1269	02-248-2026 policy16.mol@gmail.com	วราภรณ์ บุญช่วย
13	นางสาวจิรารัตน์ อุปโล	นิติกรชำนาญการ กลุ่มกิจการเครือข่าย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02-232137 ~~1375~~	econmju@hotmail.com	จิ อุปโล
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.

วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 - 12:00 น.

ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
1	คุณ จริยา มณีรัตน์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติ กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	085-022-8517	02-246-7870 jayamaza@yahoo.com	
2	คุณ ฐนันท์ณัฐ พันธ์เมฆากุล	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน			
3	คุณ อัจจิมา ศรีกสิกรณ์	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	02-245-5261	02-245-5226 evaluate@labour.mail.go.th	
4	คุณ อัญชลี สิทธิกรกุล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน	089-936-6300	deemol@hotmail.com	
5	คุณ กฤตินันท์ อนันตกูล	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม	0858458181	om@onnut.net	
6	คุณ ปมิทศรา ธรรมปรีฌาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล	086-8987445	M_Vlovelace@hotmail	
7	คุณ สุหัชชา กิติวินิต	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	0982892478		
8	คุณ มยุรีย์ สาชุม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
9	คุณ เกียรติชัย เตชนิรันดร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	085-999-1546	keatichai.t@labour.mail.go.th	
10	คุณ กัญญา กรกันต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	093-2655716	kanya.sor55@gmial.com	

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน
และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว
วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.
วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 - 12:00 น.
ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
11	คุณ จารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์	นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม	02-956-2903	jealaaa@yahoo.co.th	
12	คุณ กรวัชช มิตรแก้ว	นักสถิติ กรมการจัดหางาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	065-553-5769	02-246-7870 kornvawitmitkaew@gmail.com	
13	คุณ ปิยนุช บทมาตย์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02-2321418	rcmo102@gmail.com	
14	คุณ สุนทรี พูลน้อย	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02-232 1378	rcmo102@gmail.com	
15	[illegible]	[illegible]	02-232 1414	rcmo102@gmail.com	
16	น.ส. บุศรินทร์ [illegible]	นักวิชาการสถิติ	02232 1451	butsarin2336@gmail.com	
17	น.ส. เสาวลักษณ์ สุวรรณเครือ	[illegible]	02232 1380		
18					
19					
20					

การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการวิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลอุปสงค์ อุปทานด้านแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่า เพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 เวลา 13:30 - 16:30 น.

วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เวลา 09:00 - 12:00 น.

ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น 13 อาคารกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง / หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร / E-mail	ลายเซ็น
1	คุณ ภัทรพร สมันตรัฐ	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
2	คุณ ศิริลักษณ์ ฉกะนันท์	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
3	คุณ อาภรณ์ สีสา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
4	คุณ วรวลัญช์ วริษฐ์พุฒิเมธ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-245-3375	rnd@dsd.go.th	
5	คุณ วุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมการจัดหางาน	085-995-4563 02-246-7870	wutsak@gmail.com	
6	คุณ ปรวัน จันทรังษี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน			
7	คุณ ละออง ผาละกัน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง กองเศรษฐกิจการแรงงาน			
8	นางสาว [illegible] [illegible]	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	02 248 [illegible]	[illegible]@gmail.com	
9					
10					

ภาคผนวก ง
การประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ภาคผนวก ง
การประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมกับ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (มูลนิธิ สวค.) ได้มีการประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ภายใต้ “โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว” วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของประเทศไทยในปัจจุบันและแนวโน้มตามการปรับตัวของอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ศึกษาข้อมูลอุปสงค์อุปทานด้านแรงงานและกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงานประกอบการวางแผนการบริหารจัดการ และวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้แรงงานและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต (Future of Work) งานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job) ของประเทศไทยทั้งในระดับพื้นที่จังหวัดนำร่องและระดับประเทศ รวมทั้งร่วมออกแบบกลไลการมีส่วนร่วมของภาครัฐโดยเฉพาะบทบาทของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนและเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทั่วประเทศ หน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา ผู้แทนภาคเอกชน นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สังเกตการณ์ และเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 100 ท่าน

สรุปผลการประชุมรับฟังความคิดเห็น

คุณภัทรพร สมันตรัฐ ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการประชุม และกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ เนื่องด้วยสถานการณ์โลกปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ประกอบกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลต่อรูปแบบและทิศทางการทำงานและการจ้างงานในอนาคต (Future of Work) ประกอบกับเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ต้องการให้แรงงานได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job) เพื่อให้การพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวจึงขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน และเพื่อให้โครงการได้รับข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมตลาดแรงงานไทย การรองรับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว

คุณสุวิทย์ สรรพวิทยศิริ ผู้ช่วยผู้อำนวยการมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง ชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีซึ่งจะมีผลต่ออาชีพในอนาคต โดยอาจเป็นการเข้ามาแทนที่แรงงานหรืออาจเป็นการจับคู่ร่วมกันทำงานของ Technology landscape และ Job landscape เพื่อให้ประเทศก้าวเข้าสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นอกจากนี้ในอนาคตจำนวนประชากรจะเป็นหนึ่งในปัจจัยพิจารณาการตัดสินใจลงทุนในประเทศ ๆ หนึ่ง โดยภายในปี พ.ศ. 2593 คาดการณ์ว่าจะมีประชากรโลกอายุเกิน 100 ปีเติบโตกว่าร้อยละ 1,004 เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2553

แนวโน้มของงานในอนาคตโดย ARK Invest ได้แก่ Deep Learning, Streaming Media, Electric Vehicles, Automation, 3D Printing, Autonomous Ride-hailing, Aerial Drones, Next Generation DNA Sequencing, Biotech R&D Efficiency, Digital Wallets และ Bitcoin ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนยุทธศาสตร์ประเทศ และการมีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องมีทักษะร่วมด้วย เนื่องจากทักษะ คือความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อในอนาคตประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนไม่ใช่ด้วยเพียงทุนแต่ด้วยทุนมนุษย์ด้วย

ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรราว 67 ล้านคน โดยอยู่ในกำลังแรงงาน 38.21 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.66 ล้านคน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 14.42 ล้านคนและแรงงานนอกระบบ 23.24 ล้านคน อย่างไรก็ตาม ในอนาคตคาดการณ์ว่าประชากรประเทศไทยจะมีจำนวนมากสุดที่ 68 ล้านคน ทำให้ต้องมีการคำนึงถึงการจัดการและการเตรียมรับมือสังคมผู้สูงอายุและตลาดแรงงานที่ดี รวมทั้งหากประเทศไทยต้องการหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง นอกจากอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ของประเทศต้องคำนึงการมีแรงงานที่มีผลิตภาพสูงควบคู่ด้วย และประเทศเพื่อนบ้าน CLMV ต้องขับเคลื่อนไปร่วมกัน ไม่ว่าต่างชาติจะไปลงทุนใดในประเทศเหล่านี้ประเทศไทยก็จะร่วมได้รับประโยชน์ด้วย

รูปแบบการทำงานในอดีตเน้นเพียงด้านรายได้ ความปลอดภัย การมีโอกาส อย่างไรก็ตาม จากเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของสหประชาชาติ โดยเป้าหมายที่ 8 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในอนาคตรูปแบบของงานจะคำนึงถึงแนวคิด งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งหมายถึง งานที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ประกอบด้วย การมีโอกาสและรายได้ (Opportunity and income) การมีสิทธิ เสรีภาพในด้านต่าง ๆ (Rights) การได้แสดงออก (Voice) การได้รับการยอมรับจากสังคม (Recognition) ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability) การได้พัฒนาตนเอง (Personal development) การได้รับความยุติธรรม (Fairness) และการมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality) รวมทั้งงานสีเขียว (Green Job) ซึ่งไม่ได้หมายถึงงานเพียงในภาคเกษตรเท่านั้น แต่คืองานที่มีคุณค่าและเป็นการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจสีเขียวด้านผลผลิตและจากการจ้างงานในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การไม่ตรงกันของอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานมีได้ 2 กรณี คือ การไม่ตรงกันของปริมาณ คือจำนวนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือเกินกว่าความต้องการ และการไม่ตรงกันของคุณภาพแรงงานคือทักษะหรือคุณสมบัติแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้ว่าจ้าง จึงเป็นที่มาให้เกิดกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน โดยฝั่งทางด้านอุปทานแรงงานหรือครัวเรือนและสถาบันการศึกษาต้องมีการรับรู้และเตรียมความพร้อมตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับงานในอนาคตและความต้องการแรงงาน ในขณะที่ทางอุปสงค์แรงงานหรือผู้ว่าจ้างต้องรู้ความต้องการของตนเองว่าต้องการแรงงานที่มีทักษะใด

จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามของสถานประกอบการในพื้นที่ตัวแทนภาค และพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ นครศรีธรรมราช นครราชสีมา สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีจำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริง 12,740 ตัวอย่าง มีแรงงานรวมทั้งสิ้น 295,468 คน แบ่งเป็นงานที่มีคุณค่า 220,849 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 74.7 งานสีเขียว 49,434 คน แรงงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและผลผลิตหรือบริการสีเขียวจำนวน 64,200 คน โดยใช้ผลจากแบบสำรวจมาต่อยอดเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานในระบบประกันสังคม พบว่า มีแรงงานในระบบประกันสังคมในพื้นที่ 8 จังหวัด จำนวน 8,533,419 คนและทั้งประเทศเท่ากับ 16,577,090 คน แบ่งเป็นงานที่มีคุณค่าใน 8 จังหวัด 6,374,464 คนและทั้งประเทศ 12,383,086 คน เป็นงานสีเขียวใน 8 จังหวัด 1,426,831 คนและทั้งประเทศ 2,771,774 คน แรงงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและผลผลิตหรือบริการสีเขียวใน 8 จังหวัด 1,853,028 คนและทั้งประเทศจำนวน 3,599,707 คน และเมื่อเทียบจากการจ้างงานทั้งประเทศ มีการจ้างงานในพื้นที่ 8 จังหวัด 11,745,313 คน ทั้งประเทศไทยจำนวน 37,702,700 คน แบ่งเป็นงานที่มีคุณค่าใน 8 จังหวัด 8,159,587 คนและทั้งประเทศ 26,192,443 คน เป็นงานสีเขียวใน 8 จังหวัด 1,686,778 คนและทั้งประเทศ 5,414,591 คน แรงงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและผลผลิตหรือบริการสีเขียวใน 8 จังหวัด 1,821,000 คนและทั้งประเทศจำนวน 5,845,449 คน

จากการคาดการณ์แนวโน้มความต้องการและกำลังแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2565 ตามสมมติฐานและตัวแปรด้านเศรษฐกิจมหภาค จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคมในกลุ่มพื้นที่ 8 จังหวัดเป้าหมายกรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19 คาดการณ์ว่าเฉลี่ยจะมี 275,293 แห่ง อย่างไรก็ตาม หลังเกิดเหตุการณ์ Covid-19 คาดการณ์ว่าเฉลี่ยจะมีผู้ประกอบการเพียง 268,695 แห่ง หรือลดลง 6,476 แห่ง ในขณะที่จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมในกลุ่มพื้นที่ 8 จังหวัดเป้าหมายกรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19 คาดการณ์ว่าเฉลี่ยจะมีถึง 9,322,974 ราย อย่างไรก็ตาม หลังเกิดเหตุการณ์ Covid-19 คาดการณ์ว่าเฉลี่ยจะมีผู้ประกันตนเพียง 8,915,035 ราย หรือลดลงถึง 498,562 ราย

เพื่อส่งเสริมให้แรงงานได้ทำงานที่ตรงกับทักษะตนเอง กระทรวงแรงงานต้องเป็นตัวกลางในการจัดการกลไกและเชื่อมโยงแพลตฟอร์มรวมทั้งมีฐานข้อมูลต่างๆเข้าด้วยกัน ทางด้านฝั่งครัวเรือนและสถานศึกษา (T1) ต้องเน้นให้การรับรู้และเตรียมความพร้อมถึงอาชีพในอนาคต กลุ่มแรงงานส่วนเกิน (T2) ที่อาจจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี เกษียณ หรือเปลี่ยนงาน ต้องได้รับการสร้างทักษะใหม่และ/หรือยกระดับทักษะแรงงาน (Reskill/Upskill) เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง กลุ่มแรงงานใหม่ในระบบ (T3) หรือแรงงานในระบบประกันสังคมมาตรา 33 และ 39 ต้องลงทะเบียน E-mail เพื่อใช้ในการติดต่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร และมีประวัติส่วนตัวและการทำงานโดยย่อ (resume) เพื่อสถานประกอบการสามารถ

คัดเลือกแรงงานจากช่องทางนี้ได้อีกทางหนึ่ง และกลุ่มแรงงานนอกระบบ (T4) แรงงานในระบบประกันสังคม มาตรา 40 และ อื่น ๆ ต้องลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบ เพื่อให้สามารถได้รับข้อมูลข่าวสารและการคุ้มครองอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม แรงงานในทุกกลุ่มต้องมีทักษะพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะทางการเงิน เพื่อต่อยอดในการทำงานในทุกสาขาอาชีพ

จากผลการศึกษาทางคณะที่ปรึกษาโครงการเสนอยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทางด้านข้อมูลแรงงานทั้งระบบให้มีศูนย์กลางเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งนอกเหนือจากข้อมูลส่วนบุคคล สถานที่ทำงาน สาขาการผลิต ยังต้องให้ความสำคัญกับทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งทัศนคติในการทำงานของแรงงานด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 2: สร้างการรับรู้และจัดทำ Job Landscape เกี่ยวกับงานในอนาคตที่สอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของแต่ละพื้นที่ เพื่อเป็นการสื่อสารให้ข้อมูลแก่หน่วยงานและ/หรือสถาบันที่รับผิดชอบทั้งภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งแรงงานทุกระดับ ได้เห็นภาพเป้าหมายถึงลักษณะของงานในอนาคต ที่จะต้องระบุถึงความต้องการจ้างงาน ทักษะที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว ให้สอดคล้องกับทักษะแรงงานแห่งอนาคต เพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ของกระบวนการทำงานที่คำนึงถึงสวัสดิภาพการดำรงชีวิตและสวัสดิการของแรงงาน รวมทั้งแนวทางการบริหารแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการสร้างทักษะใหม่และ/หรือยกระดับทักษะแรงงาน (Reskill/Upskill)

ยุทธศาสตร์ที่ 4: จัดทำมาตรฐานงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต ในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC มีความพร้อมทั้งในแง่ของนโยบายและหน่วยงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งการรับรู้ของภาคครัวเรือน สถาบันการศึกษา สมาคมธุรกิจ สถานประกอบการ และภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดีมาก ทำให้เป็นพื้นที่เหมาะสมสำหรับการนำมาตรฐานด้านต่าง ๆ ไปใช้ขับเคลื่อนเป็นพื้นที่นำร่อง เพื่อให้เกิดการเป็นแบบอย่างที่ส่งต่อไปยังพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ เพื่อให้การยกระดับการสร้างกระบวนการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีเงื่อนไข 2 ข้อที่จำเป็นได้แก่ Supply Management หรือศูนย์การจัดการข้อมูลแรงงานครบวงจรหนึ่งเดียว ที่มีข้อมูลแรงงานทุกระดับชั้น และ Demand Management โดยจัดทำ Job Landscape และทักษะแรงงานที่จำเป็นสำหรับอนาคต ที่มีการอัพเดทให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้ง 2 เงื่อนไขที่เพียงพอ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการรับรู้และเตรียมความพร้อมของแรงงานโดยเฉพาะครัวเรือนและสถานการศึกษาให้เข้มแข็ง และการให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานของแรงงานทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะด้านการเงิน

สรุปความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม

สภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ให้ความคิดเห็นและสอบถามว่า ควรเน้นเรื่องผลิตภาพแรงงานให้สอดคล้องกับค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งเน้นเรื่องฐานสมรรถนะ ให้หลังจากจบการศึกษาแล้วให้จบอย่างมีความสามารถ นอกจากนี้ประเทศไทยยังติดกำดับรายได้ปานกลาง ทางด้านภูมิทัศน์ต้องทำอย่างไร หากจะเพิ่มรายได้ต้องเพิ่มมูลค่าเพิ่มโดยการปิดช่องว่างและอุดการขาดแคลน เป็นไปได้หรือไม่ที่ทางกระทรวงแรงงานจะปิดช่องว่างเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่ม

คุณสุวิทย์ ให้ความเห็นว่า ผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยเทียบเท่ากันทั้งภูมิภาค แต่ประเทศไทยอาจจะเสียเปรียบด้านค่าจ้างที่มีอัตราสูงกว่า แต่แรงงานก็มีสมรรถนะภาพสูงที่กว่าด้วย อย่างไรก็ตาม ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนจากรูปแบบดั้งเดิมที่เรียนเพียงในห้องเรียนให้เน้นการปฏิบัติจริงมากขึ้นเพื่อให้เมื่อเรียนจบแล้วสามารถพร้อมทำงานจริงได้

ปัจจุบันประเทศไทยมีรายได้ต่อหัวราว USD 7,000 โดยมีเป้าหมายเพื่อการหลุดพ้นกำกับดับรายได้ปานกลางที่ USD 12,000 ต่อหัว ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาราว 10 – 20 ปี อย่างไรก็ตาม ในทางเศรษฐศาสตร์รายได้หรือ GDP จะโตแบบก้าวกระโดดค่อนข้างเป็นไปได้ยาก แต่สามารถเพิ่มมูลค่าเพิ่ม หรือในทางบัญชีให้เพิ่ม Cost of goods sold ได้ ต้องมีการเปลี่ยน หนึ่ง อาชีพ สอง ระบบนิเวศ (ecosystem) โดยเมืองต้องไม่มีการขยายออก ดังเช่นประเทศสิงคโปร์ที่คนสามารถเดินทางได้โดยไม่จำเป็นต้องซื้อรถส่วนบุคคลและมีเงินเหลือเพื่อการลงทุน แต่ไม่ใช่ในประเทศไทย ดังนั้น ประเทศต้องลดค่าใช้จ่ายโดยมีการบริหารจัดการเมืองที่ดี ให้เป็นเมืองที่เดินได้ เป็นเมืองใหม่ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม คนต้องมี skill set และ tool set ที่พร้อมต่อการทำงานจริง นักเรียนมัธยมหกปีนี้ลดหายไปราวร้อยละ 11 สะท้อนให้เห็นว่าในระดับอุดมศึกษาต่อไปจะลำบากมากขึ้นในการรับนักศึกษาใหม่ การที่จะปิดช่องว่างของทักษะที่ต้องการและทักษะที่มีค่อนข้างที่จะกว้าง แรงงานที่อยู่ในกลุ่มงานสีเขียวและงานที่มีคุณค่าจะมีรายได้มากกว่าค่าเฉลี่ย

คุณ Yanakon Nyna สอบถามว่า ปัจจุบันมีตัวอย่างอาชีพอะไรที่จัดเป็นงานในอนาคต งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียวแล้วบ้าง

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ดังตัวอย่างเช่น งานที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีลักษณะเป็นงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย (multi-skills) จะไม่มีการยึดติดต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่ง ต้องมีทักษะความสามารถในการจัดการ มีความยืดหยุ่น เป็นอาชีพใดก็แล้วที่มีความสามารถในการปรับตัว และเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม สอบถามว่า โควิดทำให้เกิด New normal แล้ว New normal จะส่งผลกับ FDG work หรือไม่ ทั้งลักษณะงาน ประเภทงาน และการเร่ง/ชะลอเวลาที่ FDG จะเกิด

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ส่งผลอย่างมาก ทำให้วิถีและผลิตภาพเปลี่ยนแปลงไป หากไม่มีโควิดการสัมมนาครั้งนี้จะดำเนินการที่โรงแรม แต่ครั้งนี้ต้องจัดในรูปแบบออนไลน์ สามารถเข้าถึงได้ทั่วทั้งประเทศ เพิ่มโอกาสและการเข้าถึง ลดการเหลื่อมล้ำ รวมถึงทางด้านการศึกษาด้วย นอกจากนี้ โควิดทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดดุลยภาพใหม่

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สอบถามว่า อาชีพสีเขียว และงานที่มีคุณค่า ที่ได้จากการสำรวจ มีอาชีพที่อยู่ในกลุ่มท่องเที่ยว คิดเป็นสัดส่วนเท่าไร เป็นอาชีพ/ลักษณะงาน แบบไหนบ้าง

คุณสุวิทย์ ชี้แจงว่า จากการลงพื้นที่ทำแบบสอบถามสำรวจใน 8 จังหวัด พบว่าอาชีพในกลุ่มท่องเที่ยวราวร้อยละ 50 เป็นงานสีเขียว ซึ่งค่อนข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่มีราวร้อยละ 15 เท่านั้น โดยงานที่ไม่มีสวัสดิการหรืองานนอกระบบเกือบทั้งหมดไม่จัดอยู่ในงานสีเขียว เนื่องจากไม่อยู่ในงานที่มีคุณค่าที่แรงงานต้องได้รับการคุ้มครองและมีสวัสดิภาพที่ดี

คุณสุจิณณา กวยสกุล สอบถามว่า ประเทศไทยต้องทำอย่างไรจึงจะลดแรงงานประเภท unskilled และเพิ่มแรงงานประเภท high-skilled ให้มากขึ้น

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ยกตัวอย่างเช่น คนเมียนมาร์ไม่เคยใช้เครื่องถ่ายเอกสารมาก่อน ต้องใช้เวลาเรียนรู้ระยะเวลา 3 วัน ดังนั้นเทคโนโลยีที่ดีจะนำพาให้แรงงานเรียนรู้ มีทักษะ และเก่งขึ้นแต่ต้องมีระบบนิเวศที่ดีช่วยส่งเสริม หรือการที่ประเทศจีนเลือกใช้การเปลี่ยนผ่านทางการเงิน ทำให้เกิดบริษัทสตาร์ทอัพต่าง ๆ มากมาย บ่งชี้ถึงการที่มีแรงงานที่มีประสิทธิภาพแลพผลิภาพสูงจึงสามารถก่อตั้งหรือคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ได้

คุณ Kobchai Wongwaiyut สอบถามว่า เรื่อง Job Landscape จะนำปัจจัยใดมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ของพื้นที่เป้าหมาย

คุณสุวิทย์ ชี้แจงว่า ปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์พื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ วัฒนธรรม เกษตร ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น โดยคำนึงว่าในแต่ละพื้นที่มีการขับเคลื่อนโดยอุตสาหกรรมใด มีฐานจากอะไร มีสถาบันการศึกษารองรับหรือไม่ ดังเช่นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชที่นักศึกษาจบแล้วไม่มีงานรองรับในพื้นที่ต้องเข้ากรุงเทพมหานครหรือไปพื้นที่อื่นๆ ดังนั้น Job Landscape ขึ้นอยู่กับโครงสร้างเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่และสำหรับแรงงานไร้ทักษะ การคุ้นเคยกับเทคโนโลยีจะทำให้มองเห็นโอกาสมากขึ้น

คุณ Linda Pimchai สอบถามว่า ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย ต้องเตรียมความพร้อมกลุ่มวัยแรงงาน ที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างไร (ให้เหมาะกับงานในอนาคต)

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า กลุ่มแรงงาน T2 เป็นกลุ่มที่น่าเป็นกังวล เนื่องจากเคยผ่านการทำงานมาก่อนในอดีต จึงมักมีความเชื่อและความคุ้นเคยแบบเดิม ซึ่งต้องทำการเปลี่ยนแนวความคิด แต่ความอยากในการเปลี่ยนของแต่ละคนมากน้อยและยากง่ายไม่เท่ากัน ต้องทำให้แรงงานกลุ่มนี้ผลิตภาพแรงงานไม่ตกลง โดยในหลาย ๆ อาชีพต้องการแรงงานกลุ่มนี้เพื่อเป็นผู้ชี้แนะ ที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยง นอกจากนี้เรื่องของอายุไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ หากแรงงานทุกคนมีทักษะขั้นพื้นฐานอยู่แล้วไม่ว่าทำงานอะไรก็ไม่มีปัญหา

คุณ Pakpao Pongpan สอบถามว่า แรงงานนอกระบบ เช่น คนขับ Grab food หลาย ๆ คน ไม่ได้ทำประกันสังคมเพราะคิดว่าการที่มีสิทธิบัตรทอง 30 บาทรักษาทุกโรค เวลาเจ็บป่วยก็เพียงพอแล้ว เนื่องจากแทบไม่ต้องจ่ายอะไรเลยเมื่อต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับตัวอย่างดังกล่าว ท่านคิดว่าจะเกิดผลกระทบ ผลดี ผลเสียต่อคนขับ Grab และรัฐอย่างไร

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ประกันสุขภาพมีความแตกต่างจากประกันสังคม ผลประโยชน์ที่ได้รับต่างกัน รวมทั้งส่งผลต่อด้านการออมเงินด้วย ซึ่งทักษะทางด้านการเงินเป็นจุดอ่อนของระบบการศึกษาไทยที่ไม่ได้ปลูกฝังตั้งแต่เล็ก ทำให้ประเทศมีหนี้ครัวเรือนสูง ซึ่งควรปลูกฝังตั้งแต่ครัวเรือนตลอดจนสถาบันการศึกษาให้สอดแทรกให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย

สภาดิจิทัลแห่งประเทศไทย สอบถามว่า หากต้อง Up/Re-skill แรงงานที่ตกงาน กระทรวงแรงงานมีแผนดำเนินการอย่างไร

คุณสุวิทย์ ชี้แจงว่า 1. ต้องวินิจฉัยความต้องการ และตรวจสอบทักษะ ความสามารถในอดีต คืออะไร ซึ่งสามารถให้ความรู้และฝึกสอนผ่านรูปแบบออนไลน์ได้ นอกเหนือจากการคุ้มครองต่าง ๆ (โดยยังสามารถฝึกฝนแบบออฟไลน์ที่กระทรวงแรงงานได้) 2. การสร้างทักษะใหม่และ/หรือยกระดับทักษะแรงงาน (Reskill/Upskill) ของกลุ่มแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี อาทิ คนขับเครื่องบินหรือพนักงานธนาคาร โดยประเทศสิงคโปร์ได้จัดทำโครงการให้เครดิตเพื่อใช้ในการสร้างหรือยกระดับทักษะในโครงการต่าง ๆ สำหรับอาชีพที่รัฐแนะนำ เพื่อจับคู่คนให้ตรงกับงาน โดยการที่รัฐลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานจะส่งผลให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ มากมาย ดังนั้นรัฐต้องประกาศว่าจะมีอาชีพใดเกิดขึ้นในอนาคตบ้าง เพื่อแรงงานสามารถรับรู้และเตรียมพร้อมได้

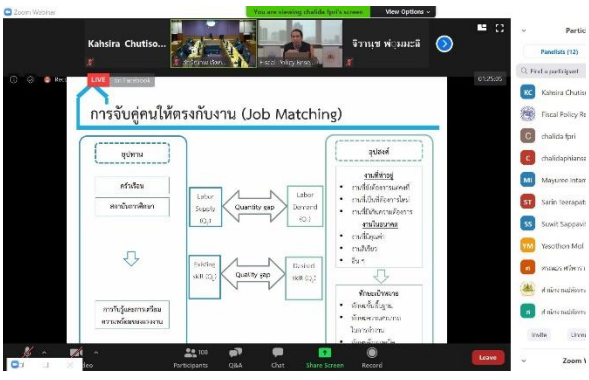
คุณณรัฐ สอสุทธิเมธ สอบถามว่า ประเทศไทยจะแก้ไขความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยีในสถาบันอาชีวะได้อย่างไร เนื่องจากอาชีวะเป็นแรงงานที่สำคัญในอนาคต อาชีวะต่างจังหวัดการเรียนการสอน การฝึกงานยังใช้เทคโนโลยีเดิม

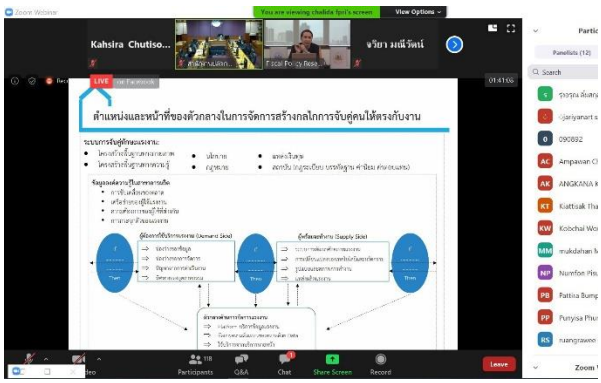
คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า จากการที่สถาบันอาชีวศึกษาได้มีการทำ MOU ร่วมกับสถานประกอบการต่าง ๆ เป็นโอกาสที่ดีมากที่ให้นักเรียน นักศึกษาสามารถได้มีประสบการณ์กับงานจริงและได้ใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีจริง อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่าบางจังหวัดมีโอกาสน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจังหวัดใหญ่หรือในพื้นที่ EEC นอกจากนี้นักเรียนนักศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาโดยมากเป็นเด็กมีปัญหาชีวิตหรือสมาธิสั้น อย่างไรก็ตาม ทางสถาบันได้ช่วยเสริมในโครงการศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ ที่ให้ฝึกฝนการเป็นเจ้าของกิจการและเรียนรู้งานจริงได้

คุณธนชัยสุนทร พันธ์สวัสดิ์ สอบถามว่า งานสีเขียวตามต่างจังหวัดควรจะเริ่มจากงานประเภทใด

คุณสุวิทย์ ให้ความคิดเห็นว่า เริ่มต้นควรสร้างขอบเขตของงาน กำหนดนิยาม โดยสอบถามจากแรงงานในกลุ่มงานสีเขียว เพื่อสามารถร่างมาตรการในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อไป นอกจากนี้ ต้องสร้างการรับรู้ ทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมแรงงาน การไปสำรวจโครงสร้างและกำหนดนิยามเป็นเรื่องที่สำคัญ

ภาพบรรยากาศการประชุมเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน
“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”
โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :
พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน
เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว
วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.
ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar





การประชุมสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการวิจัยและรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน “งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 : พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง

วัตถุประสงค์

01 เพื่อสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562

02 เพื่อพัฒนาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

04 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า งานในอนาคต และงานสีเขียว

03 เพื่อนำเสนอผลการวิจัยและกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

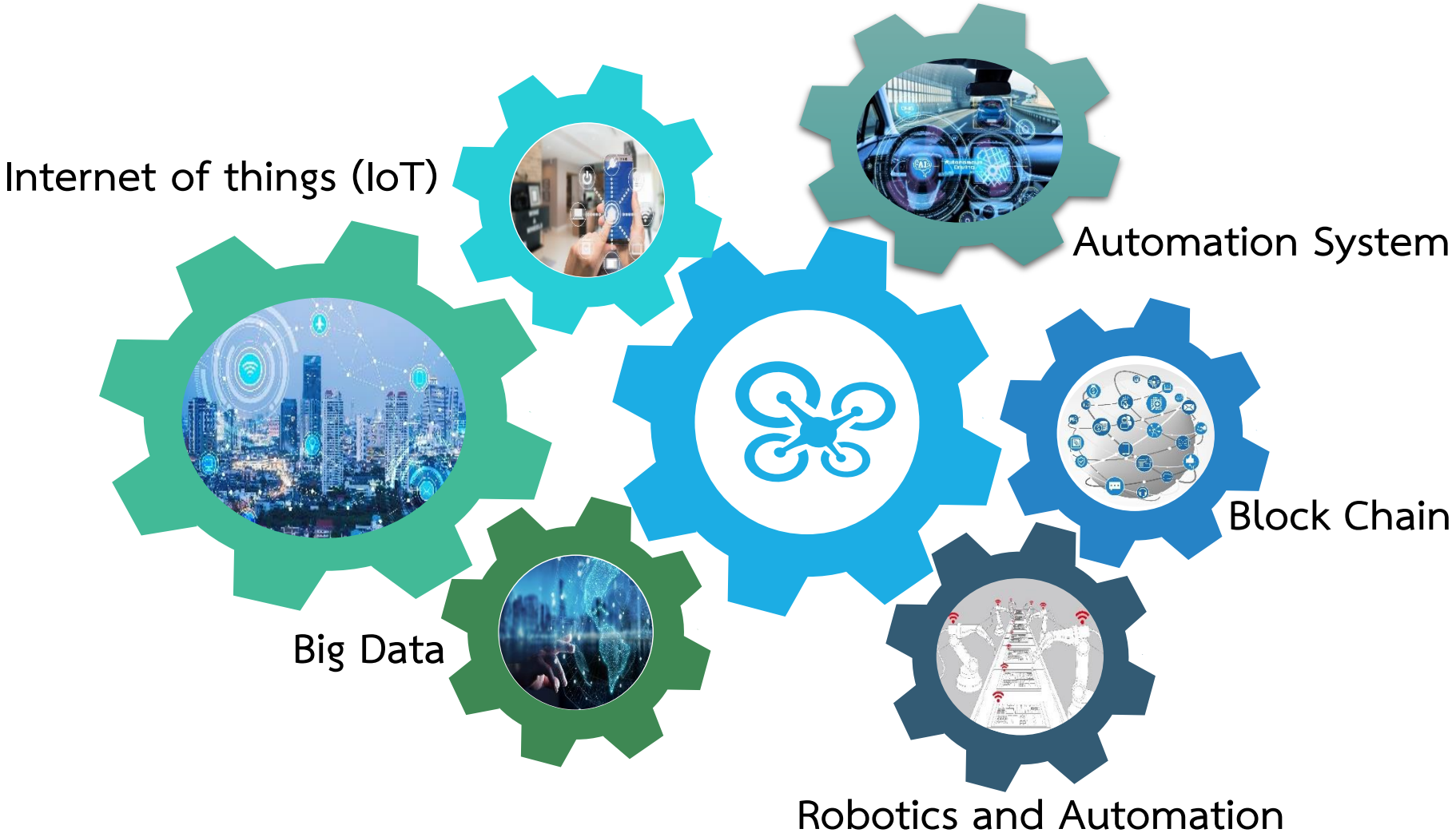
วิกฤต COVID-19 (Pandemic)

COVID-19

How To Prevent An Outbreak

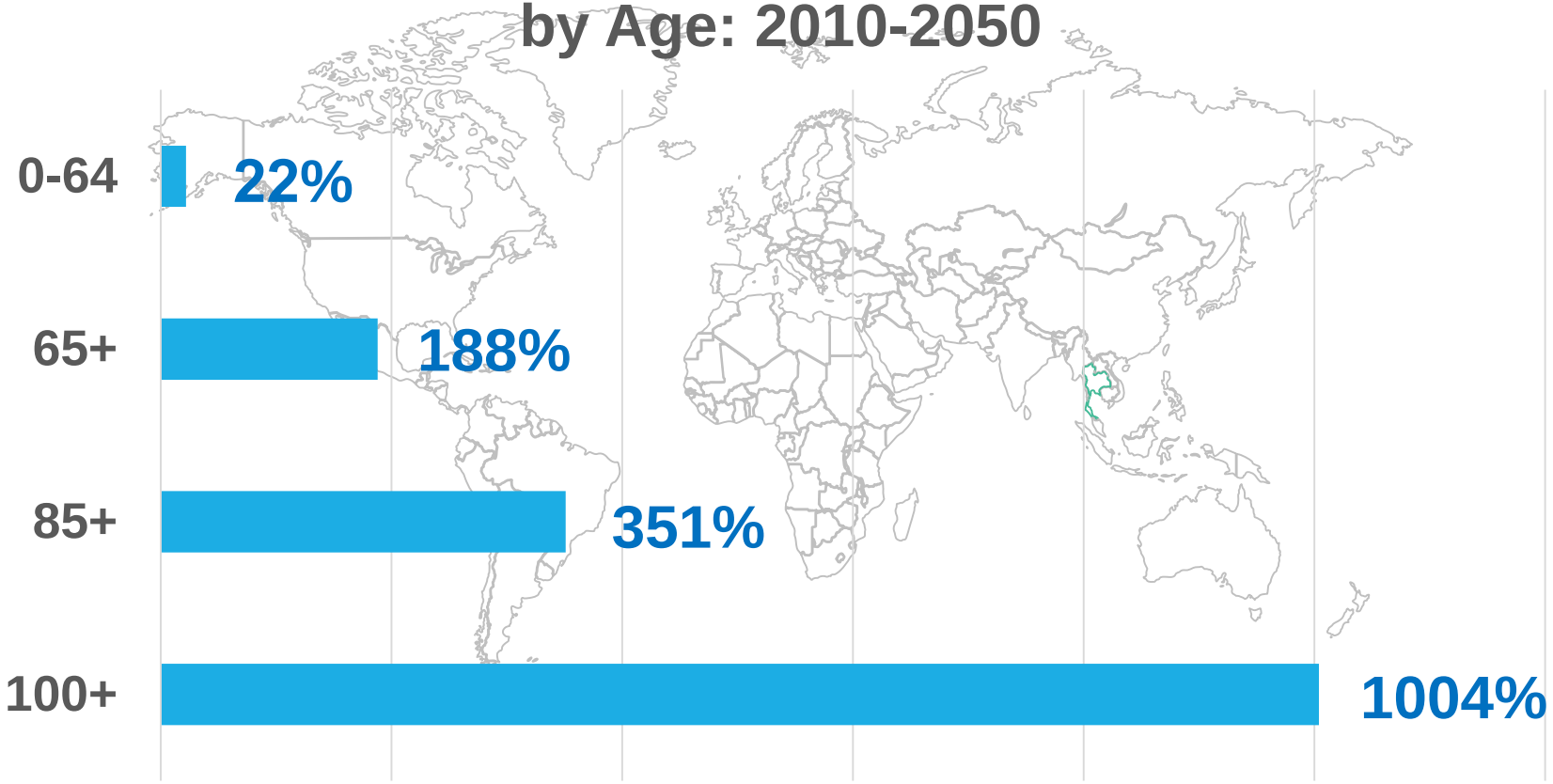
- เปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตและส่งผลต่อเศรษฐกิจในวงกว้างอย่างรุนแรง
- Coronavirus Disruption
- ส่งผลต่อรูปแบบและปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเพื่อการค้าและการลงทุนในระยะสั้นและระยะกลาง

Technology Disruption



Ageing Society

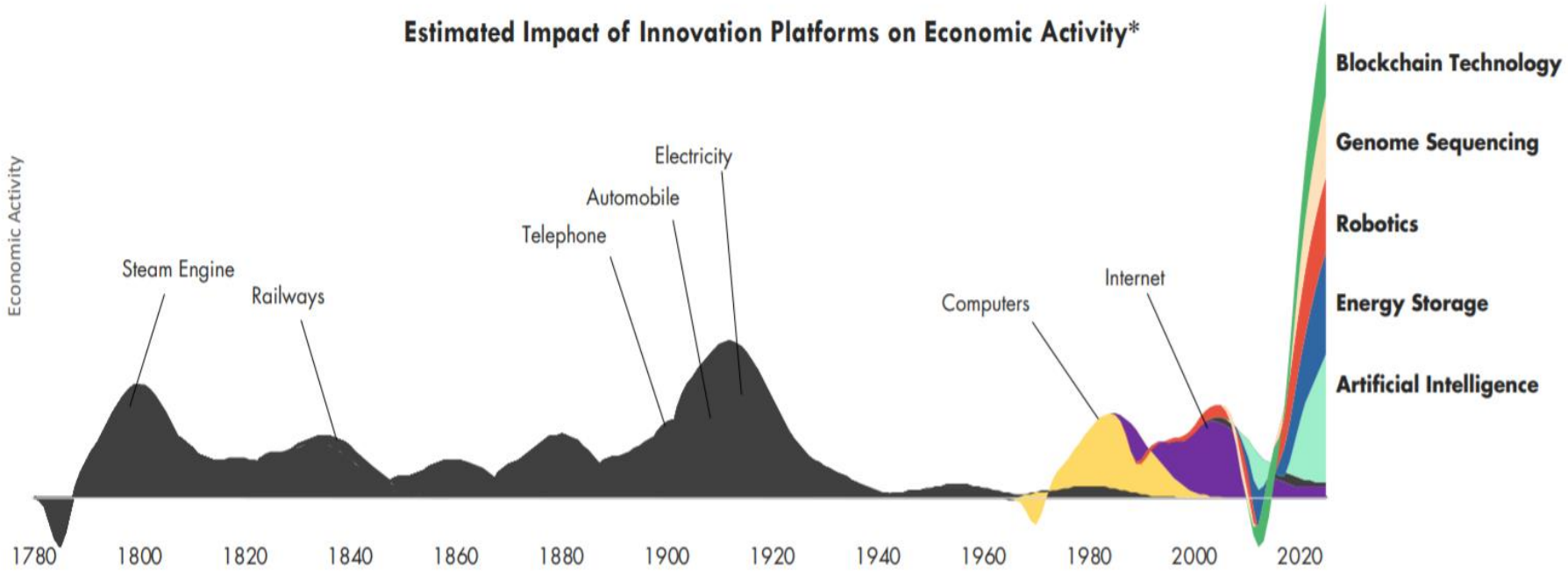
Percent Change in the World's Population by Age: 2010-2050



ที่มา: WHO; US National Institute of Aging. (2011)

Future of Work Trend

The global economy is undergoing the largest technological transformation in history

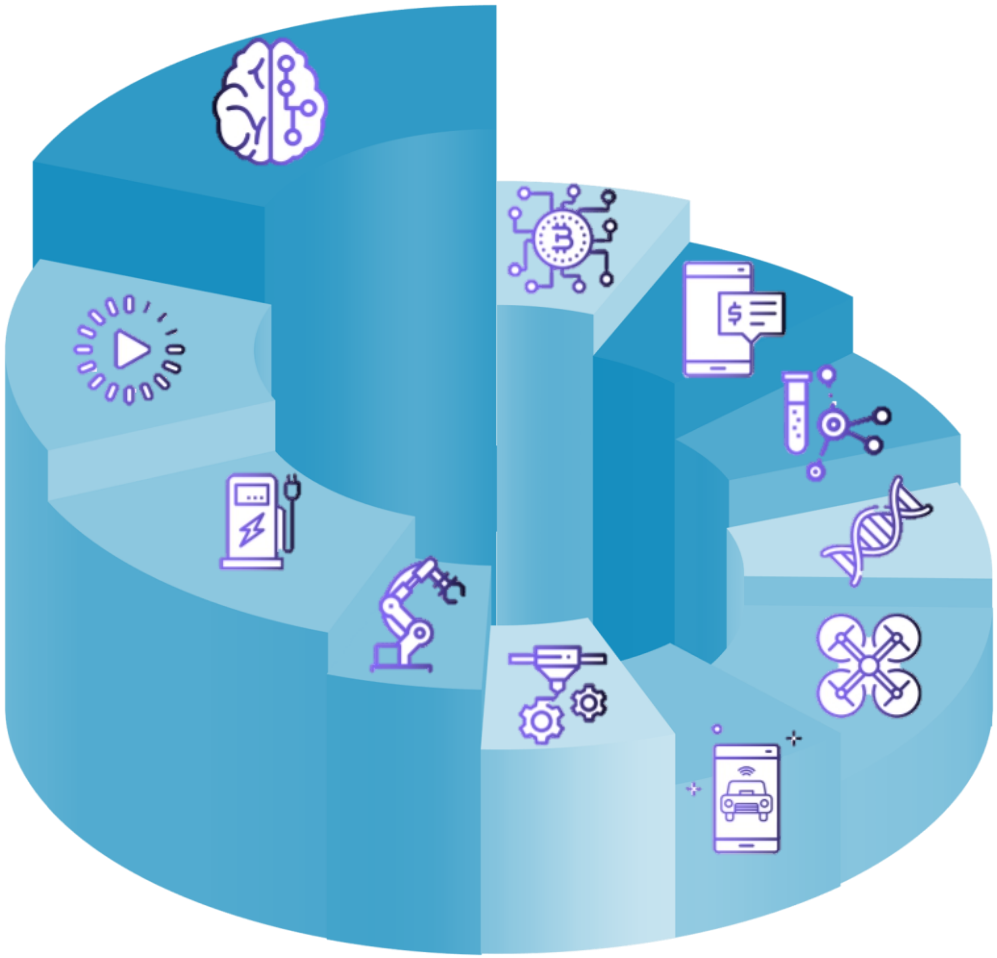


*ARK created this chart based on the relative impact of an innovation scaled by the degree of consensus between economic historians that a particular innovation should be considered an innovation platform. The underlying data assumes that all innovation platforms follow a characteristic investment and realization cycle of similar duration.

Forecasts are inherently limited and cannot be relied upon.
Source: ARK Investment Management LLC, 2018; Helpman, E. (2010). General Purpose Technologies and Economic Growth. Cambridge, MA: MIT Press; Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2018). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. Vancouver, B.C.: Langara College; Kurzweil, R. (2016). The singularity is near: When humans transcend biology. London: Duckworth.

ที่มา: ARK Invest (2019). BIG IDEAS 2019. เข้าถึงได้ที่ www. ark-invest.com/

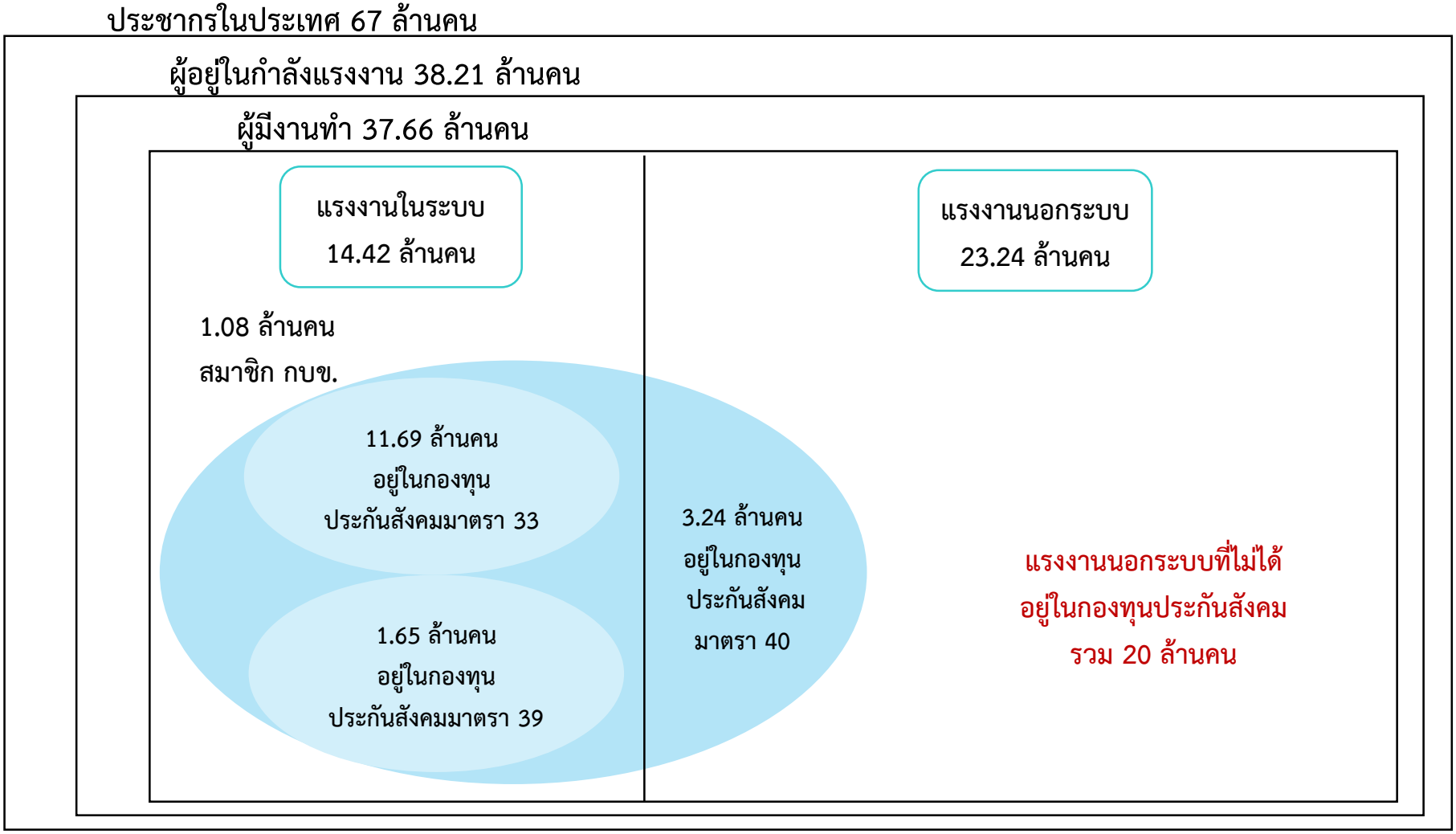
Future of Work Trend



1. Deep Learning
2. Streaming Media
3. Electric Vehicles
4. Automation
5. 3D Printing
6. Autonomous Ridehailing
7. Aerial Drones
8. Next Generation DNA Sequencing
9. Biotech R&D Efficiency
10. Digital Wallets
11. Bitcoin

ที่มา: ARK Invest (2020). BIG IDEAS 2020. เข้าถึงได้ที่ www. ark-invest.com/

Thai Workforce



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2563) ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

Thai Workforce

ประชากร
67 ล้านคน

กำลังแรงงาน
38.21 ล้านคน

ผู้มีงานทำ
37.66 ล้านคน

ผู้มีงานทำ

แรงงานในระบบ
14.42 ล้านคน

แรงงานนอกระบบ
23.24 ล้านคน

แรงงานในระบบ
14.42 ล้านคน

แรงงานนอกระบบ
23.24 ล้านคน

กบข.
1.08 ล้านคน

มาตรา 33
11.69 ล้านคน

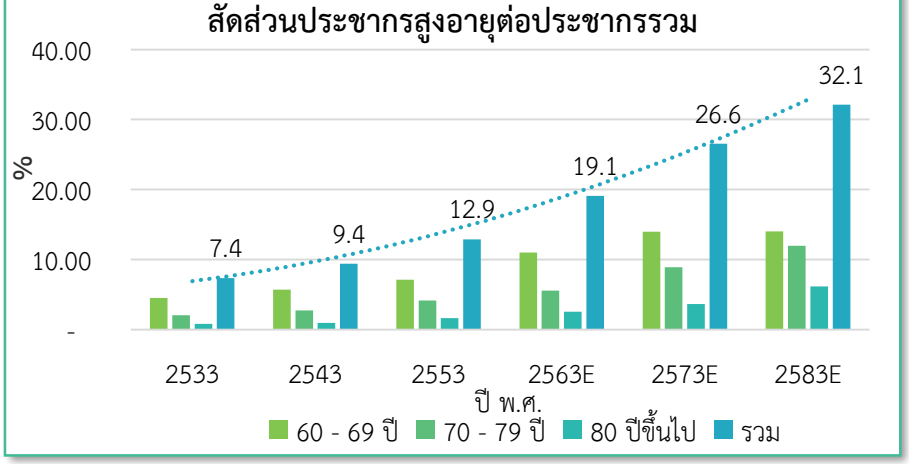
มาตรา 39
1.65 ล้านคน

มาตรา 40
3.24 ล้านคน

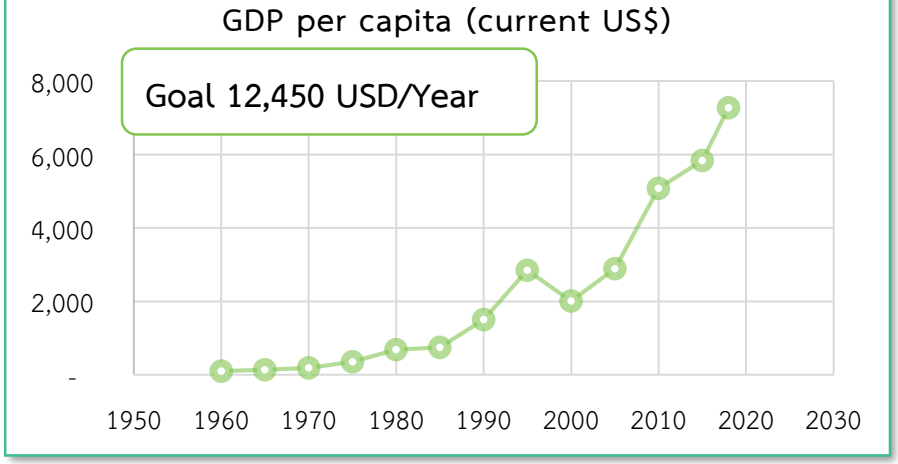
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ สำนักงานประกันสังคม (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2563) ประมวลผลโดย มูลนิธิ สวค.

Thai Limitations

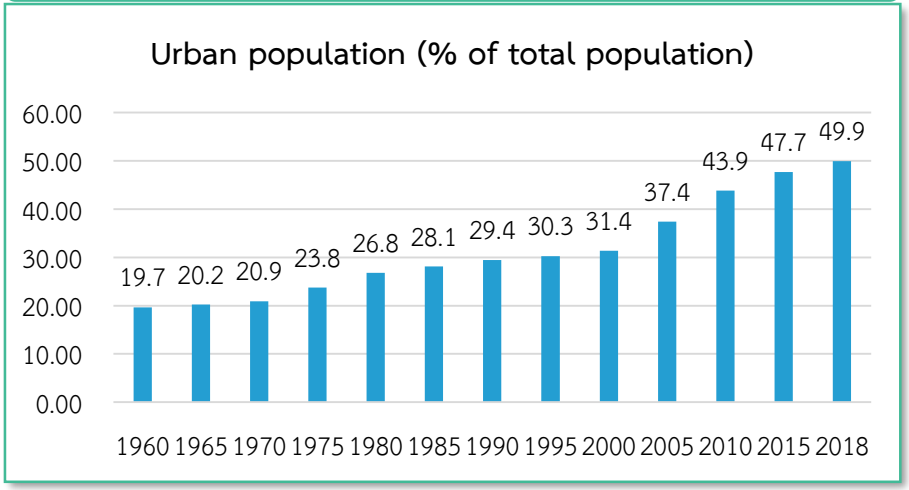
1. สังคมผู้สูงอายุ



2. กับดักรายได้ปานกลาง



3. ความเป็นเมือง



ที่มา: *1) ข้อมูลปี 2533 2543 2553 จากสำมะโนประชากรและเคหะ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2563 เป็นต้นไป จากการประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 สศช.*

2) World Development Indicator

3) Sustainable Global Resources Ltd. Recycling Council of Ontario

Conceptual of Work

Middle Income

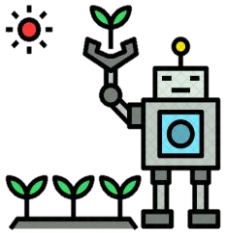
Conditions

Technology Disruption

Eco-systems

Artificial Intelligent (AI)

Past of Work

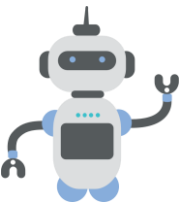


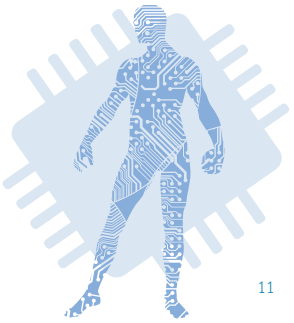
Future of Work

Decent Work

Green Job

SDGs





Sustainable Development Goals (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมายคือ

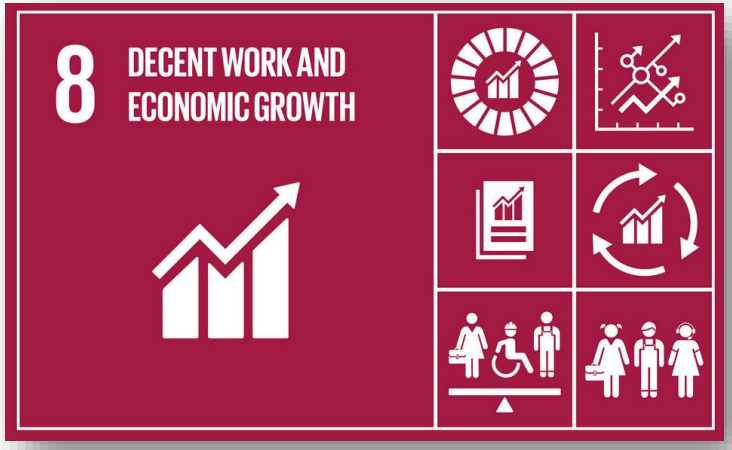
Decent Work (งานที่มีคุณค่า)

แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิก ILO เป็นครั้งแรกในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมั่นว่า “งานที่มีคุณค่า” จะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยังยืน

งานที่มีคุณค่า

หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ ซึ่งความต้องการนั้นประกอบด้วย

- การมีโอกาสและรายได้ (Opportunity and income)
- การมีสิทธิ เสรีภาพในด้านต่าง ๆ (Rights)
- การได้แสดงออก (Voice)
- การได้รับการยอมรับจากสังคม (Recognition)
- ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability)
- การได้พัฒนาตนเอง (Personal development)
- การได้รับความยุติธรรม (Fairness)
- การมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)

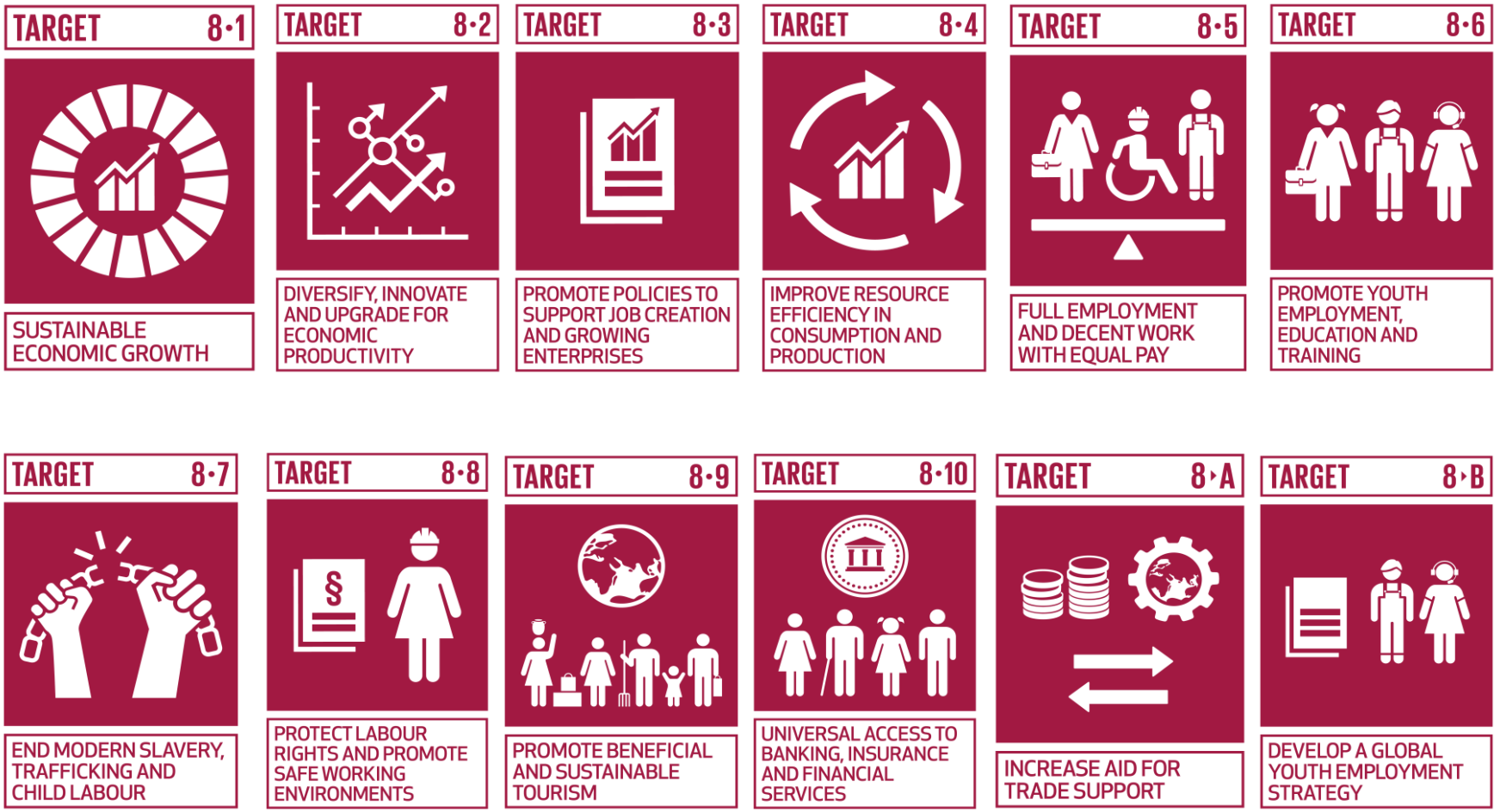


ที่มา: https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/

เป้าหมาย SDGs กับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

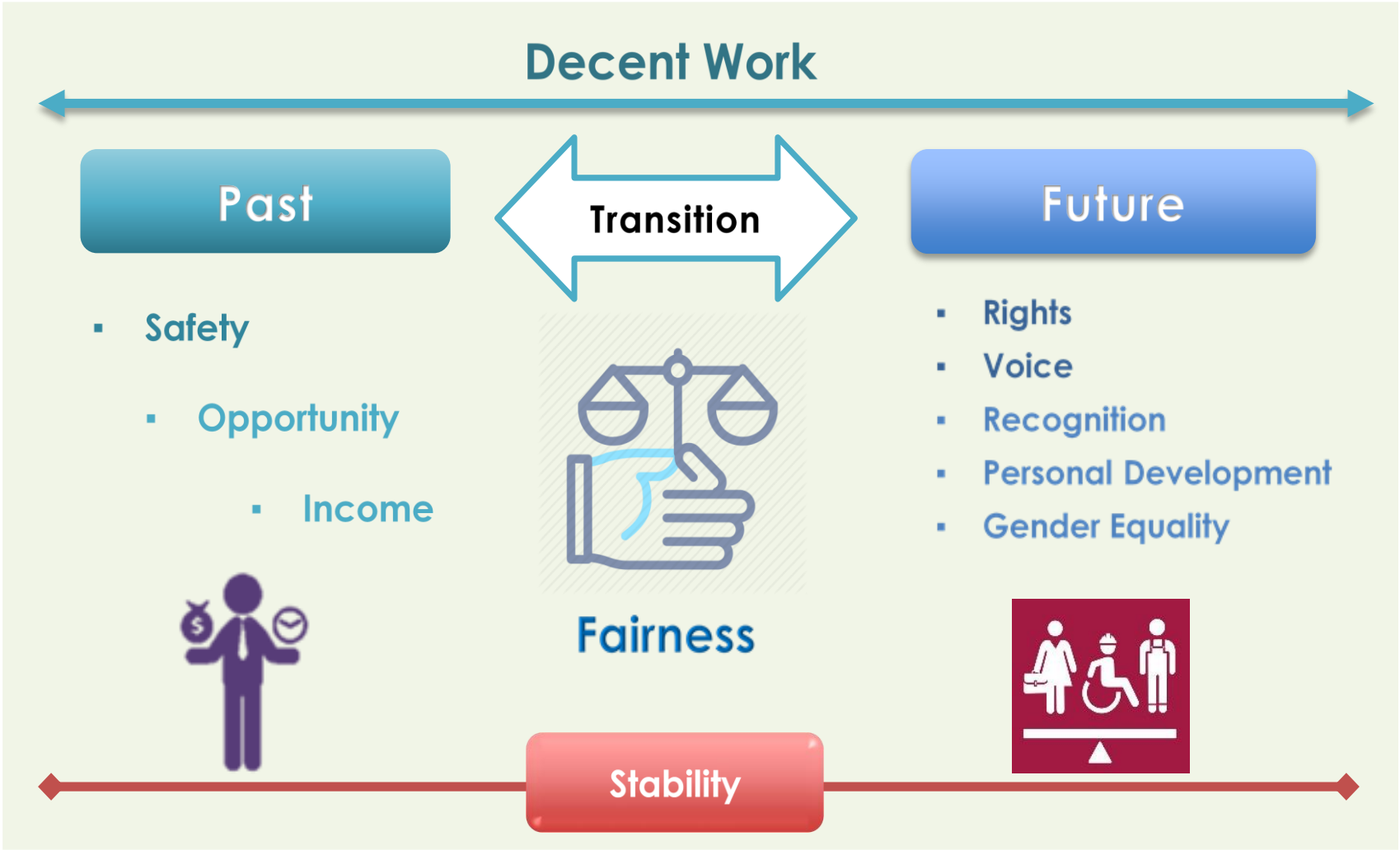
เป้าหมายที่ 8 : การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent work and economic growth)

มีทั้งหมด *12 เป้าประสงค์ เน้นส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานที่มีคุณค่า*

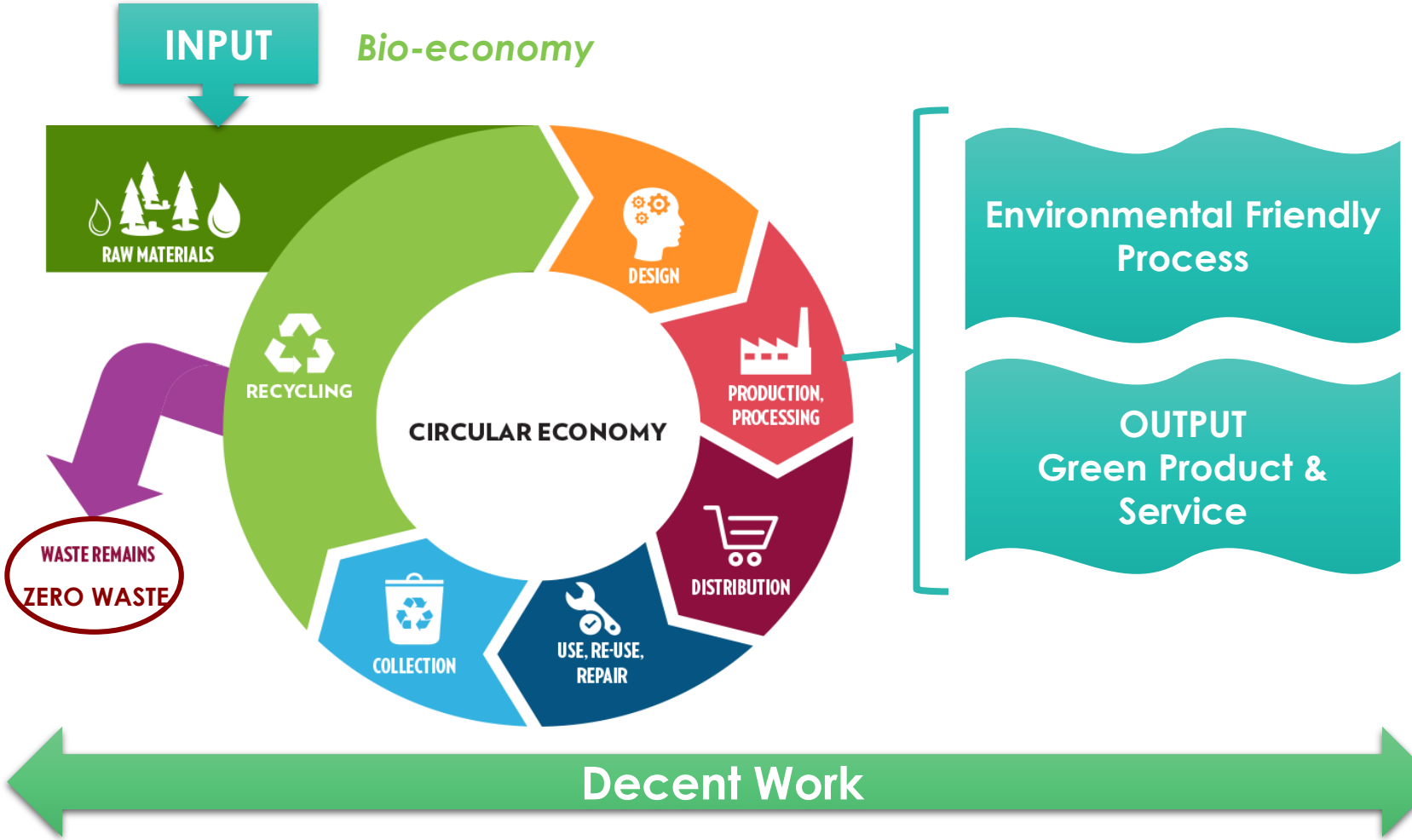


ที่มา: https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/

Conceptual of Decent Work



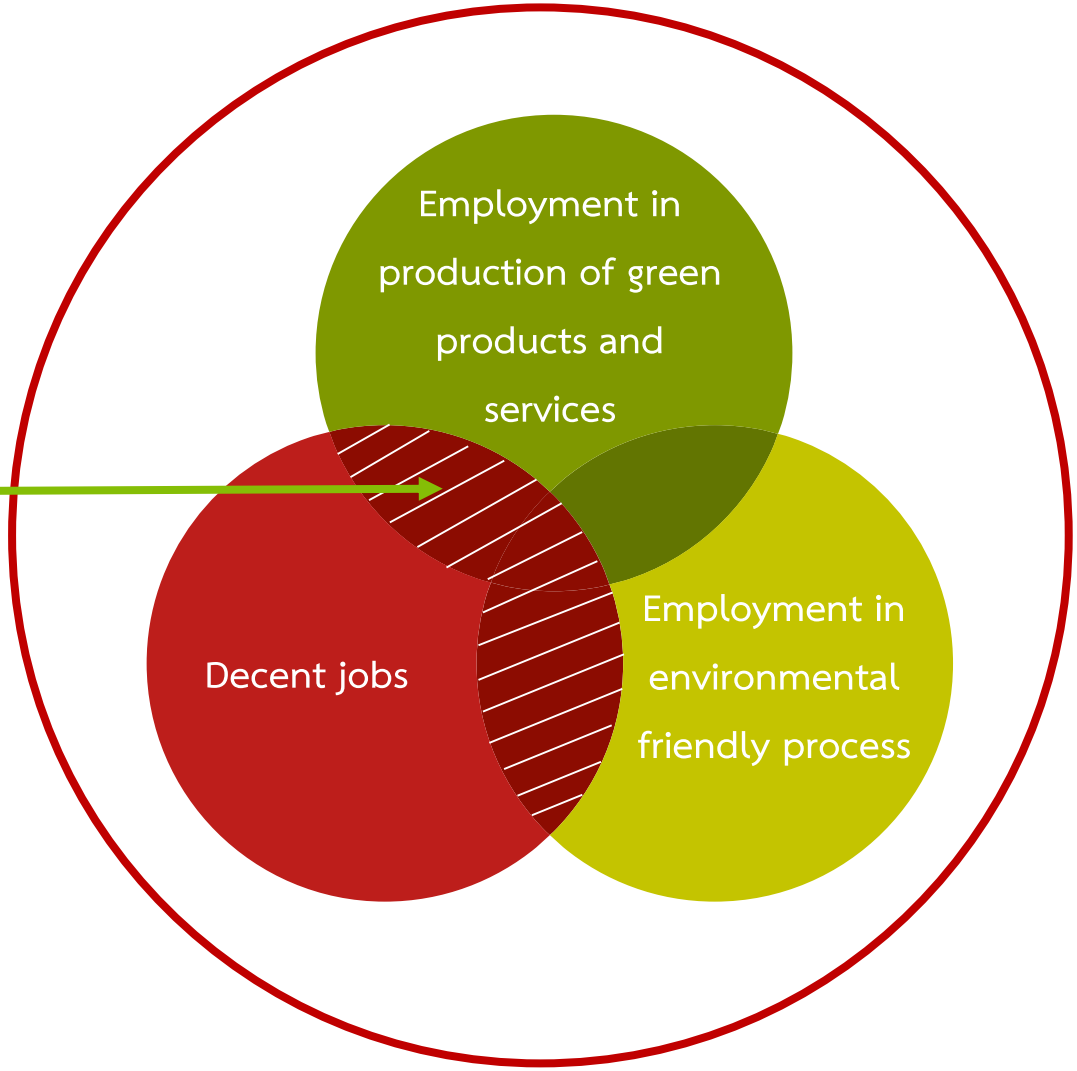
Conceptual of Green Job



Green Job = Employment in Green Product / Environmental Friendly Process + Decent Work

Green Job (งานสีเขียว)

- งานสีเขียว คือ งานที่อยู่ในบริเวณพื้นที่แรเงา ( )
- งานสีเขียว คือ งานที่มีคุณค่าและเป็นการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจสีเขียวจากมุมมองด้านผลผลิต และจากมุมมองด้านกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



Mismatch of Skills

การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับการจัดการองค์กร
- โครงสร้างประชากรเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การเพิ่มขึ้นของความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

Mismatch

Skills Demand

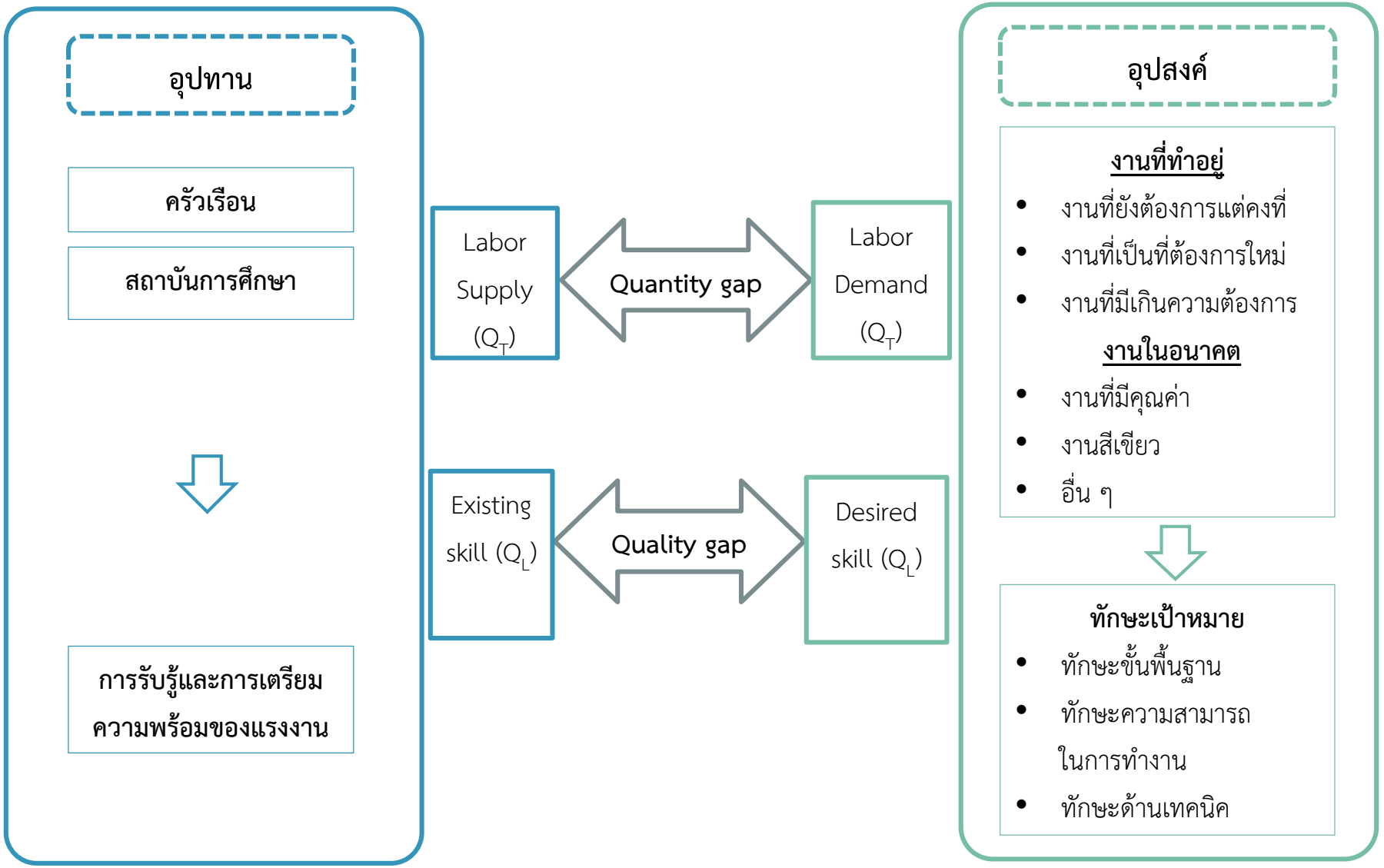
- การใช้ประโยชน์จากทักษะที่ดีขึ้น
- มาตรการในการส่งเสริมทักษะแรงงาน
- ส่งเสริมเงื่อนไขการทำงาน
- กลยุทธ์ทางธุรกิจเป็นไปตามการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์
- นโยบายและกฎระเบียบในระดับประเทศ

Skills Supply

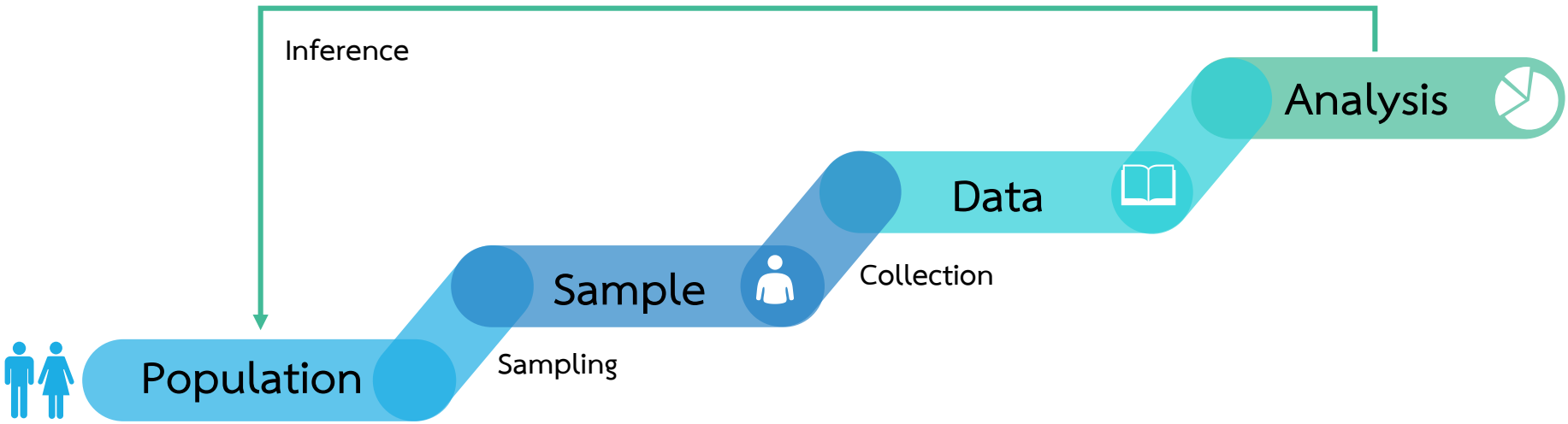
- นโยบายและกฎระเบียบในการศึกษาและอบรมในระดับประเทศและสาขาการผลิต
- การเรียนรู้ตลอดชีวิต
- มาตรการกระตุ้นการเรียนรู้
- การเคลื่อนย้ายและทักษะของแรงงาน
- การจับคู่ทักษะและการฝึกอบรมผ่านศูนย์บริการแรงงาน

ความคาดหวังต่อทักษะที่จำเป็น

การจับคู่คนให้ตรงกับงาน (Job Matching)



การกำหนดแนวทาง วิธีการสำรวจข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย



การคำนวณหาจำนวนงานที่มีคุณค่าและงานสีเขียว

ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อคำนวณหางานที่มีคุณค่า (Decent Work) และงานสีเขียว (Green Job)

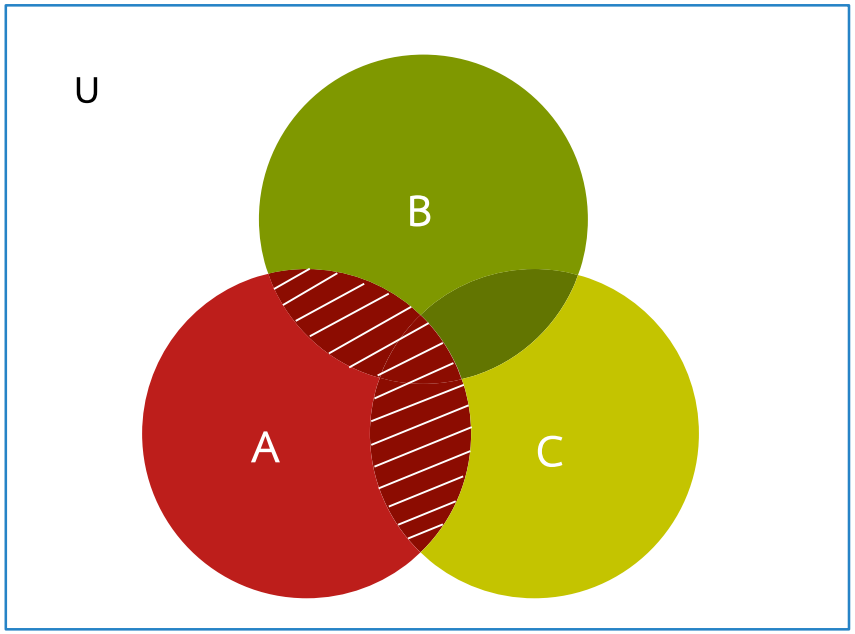
การคำนวณหางานสีเขียว Green Job (พื้นที่แรเงา)

U = จำนวนพนักงานทั้งหมด

A = งานที่มีคุณค่า

B = งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Friendly Process)

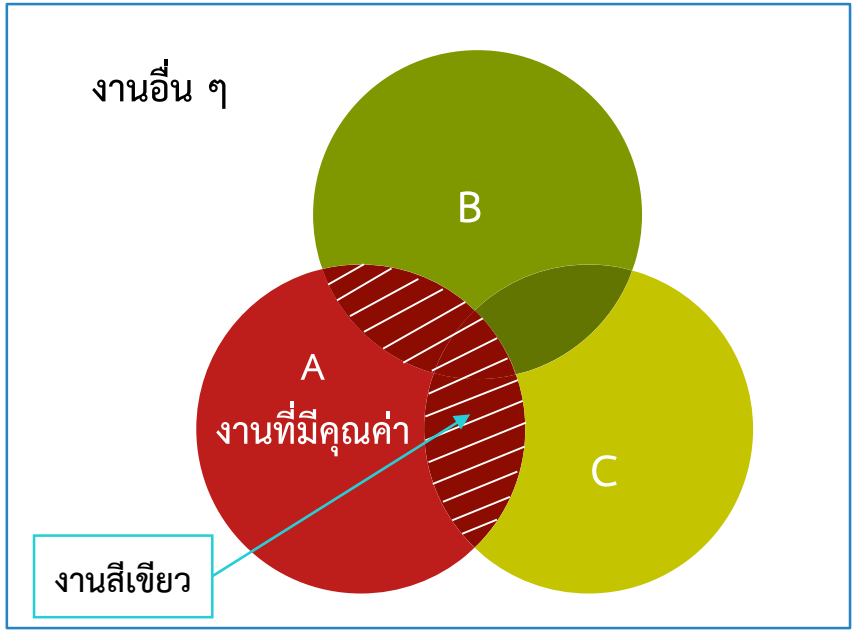
C = งานที่มีเป็นสินค้าและบริการสีเขียว (Green Products)



$n(B \cup C)$ = งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและงานที่มีเป็นสินค้าและบริการสีเขียว

$n\{A \cap (B \cup C)\}$ = จำนวนงานสีเขียวงานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม / งานที่มีเป็นสินค้าและบริการสีเขียว

$n(U) - n(A \cup B \cup C)$ = จำนวนงานที่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่าหรือไม่ใช่งานที่มีกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือไม่ใช่งานที่อยู่ในสินค้าและบริการสีเขียว

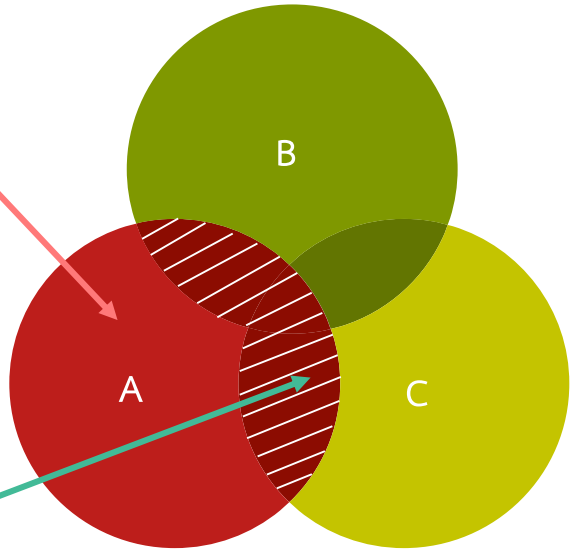


ผลการสำรวจจากแบบสอบถามสถานประกอบการ

Total = 295,648 persons

Decent Work
= 220,849 persons
(74.7%)

Other Employment
= 60,033 persons
(20.3%)



Green Job
= 49,434 persons

Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process
= 64,200 persons

ผลการสำรวจจากแบบสอบถามสถานประกอบการ

งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานในระบบประกันสังคม

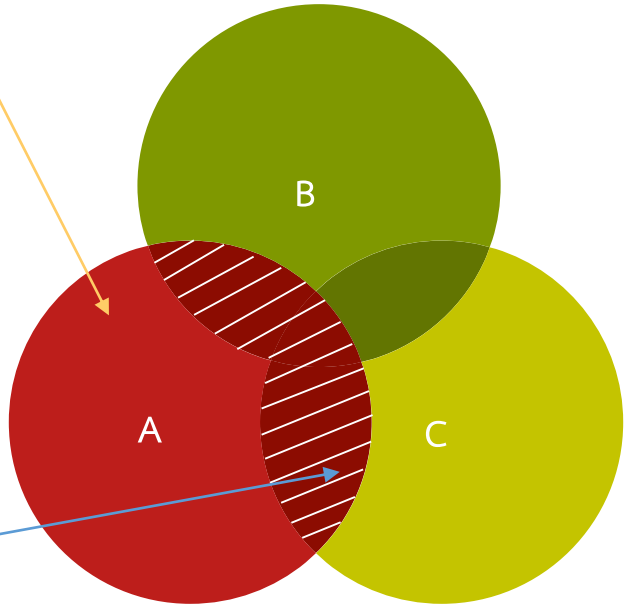
Total Employment 8 จังหวัด = 8,533,419 persons

ประเทศไทย = 16,577,090 persons

Decent Work

8 จังหวัด = 6,374,464

ประเทศไทย = 12,383,086



Other Employment

8 จังหวัด = 1,848,337

ประเทศไทย = 3,366,071

Green Job

8 จังหวัด = 1,426,831

ประเทศไทย = 2,771,774

Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process

8 จังหวัด = 1,853,028

ประเทศไทย = 3,599,707

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ผลการสำรวจจากแบบสอบถามสถานประกอบการ

งานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ/หรือการจ้างงานในการผลิตสินค้าและบริการสีเขียว ของการจ้างงานทั้งประเทศ

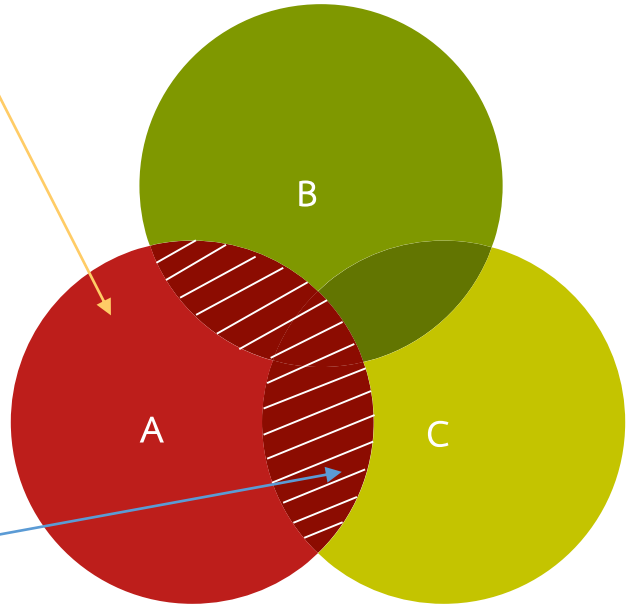
Total Employment 8 จังหวัด = 11,745,313 persons

ประเทศไทย = 37,702,700 persons

Decent Work

8 จังหวัด = 8,159,587

ประเทศไทย = 26,192,443



Other Employment

8 จังหวัด = 3,451,504

ประเทศไทย = 21,825,231

Green Job

8 จังหวัด = 1,686,778

ประเทศไทย = 5,414,591

Employment in Production of Green Products and Services and/or Employment in Environmental Friendly Process

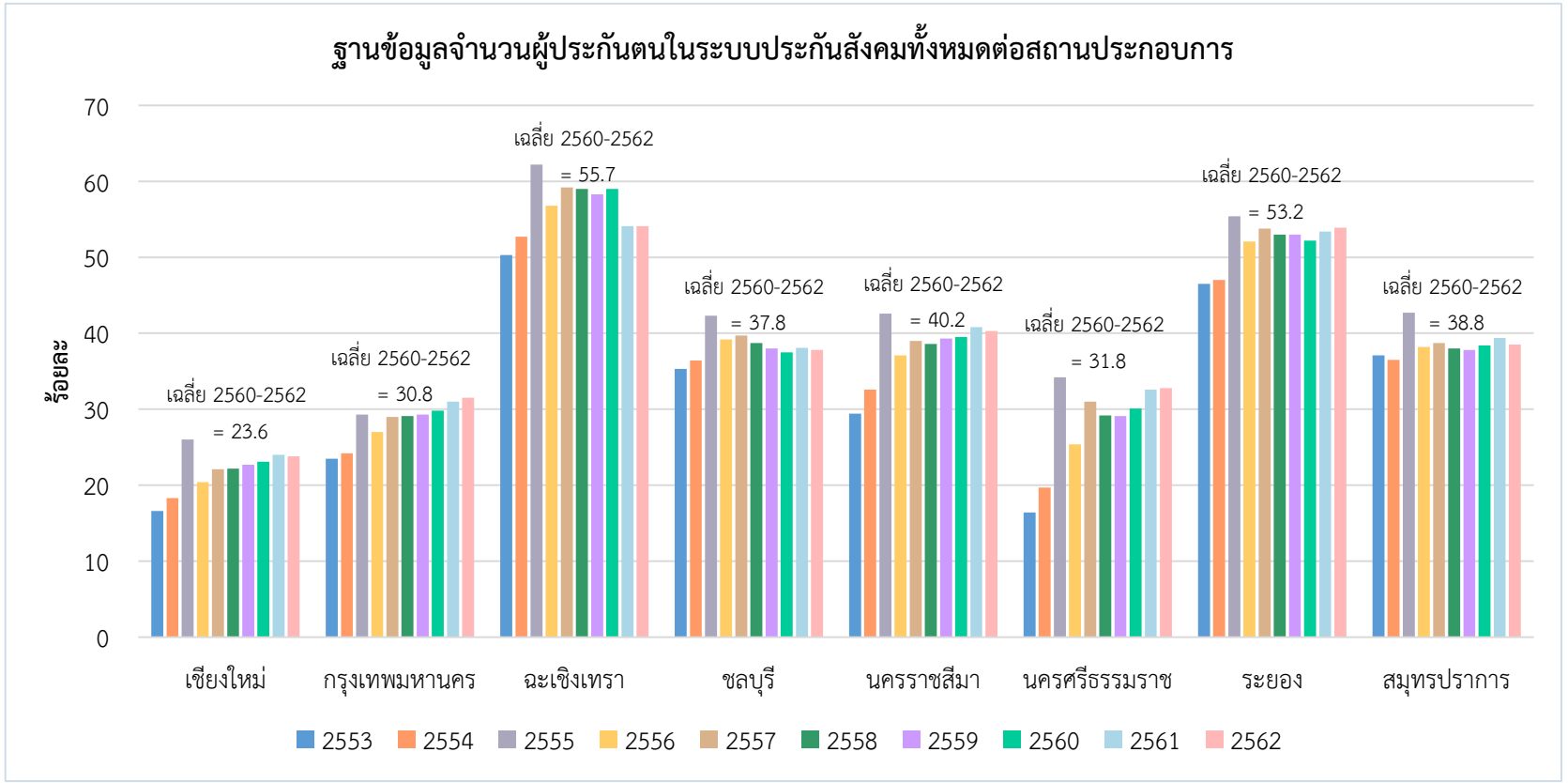
8 จังหวัด = 1,821,000

ประเทศไทย = 5,845,449

ที่มา: มูลนิธิ สวค.

คาดการณ์แนวโน้มความต้องการและกำลังแรงงาน

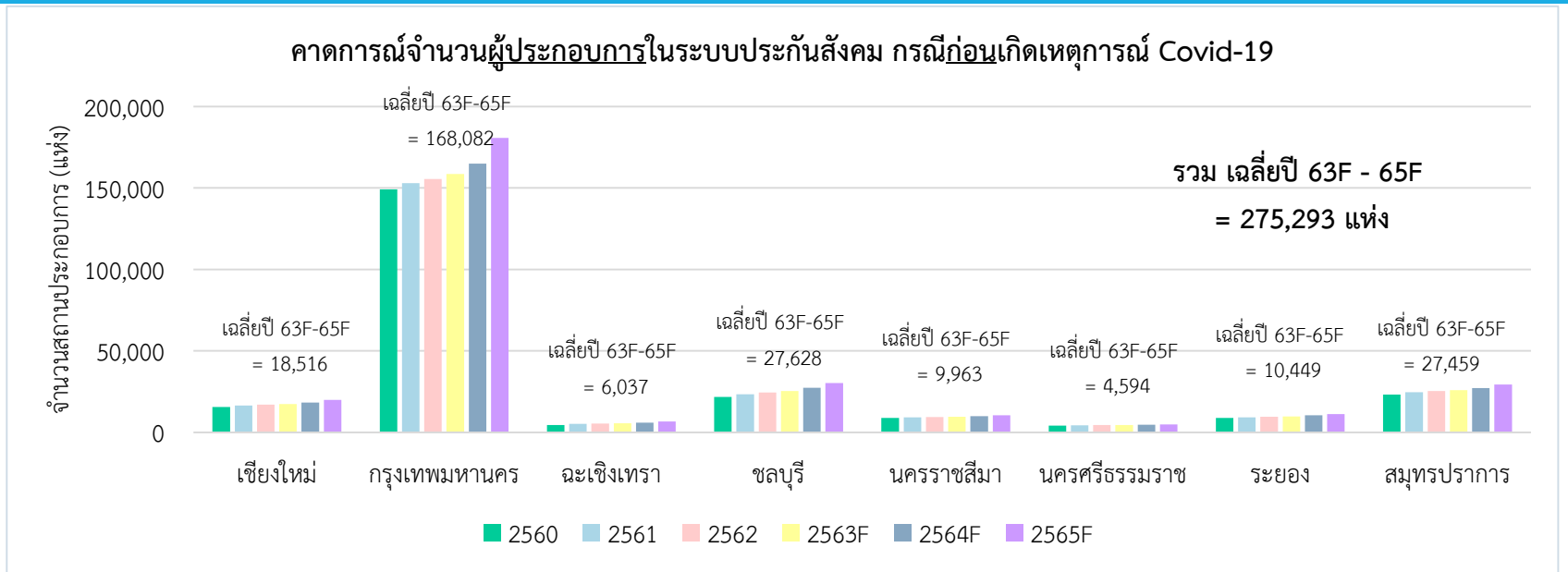
จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ในเขตพื้นที่เป้าหมาย 8 จังหวัด

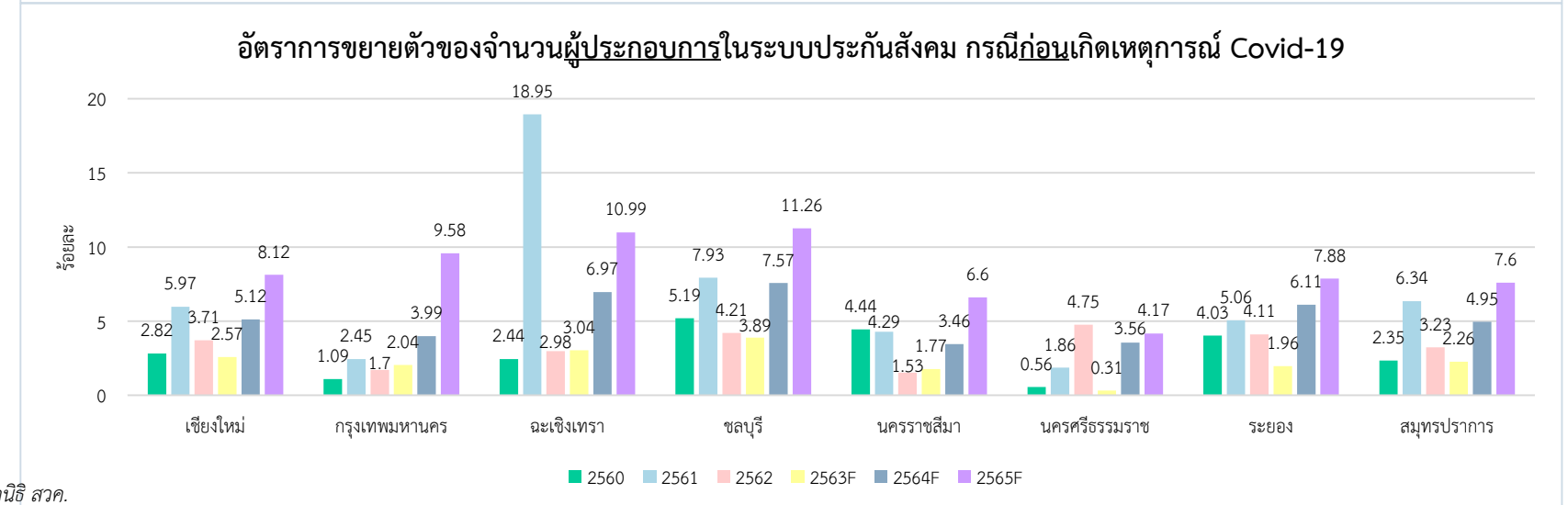


สมมติฐานและตัวแปรด้านเศรษฐกิจมหภาค

2562	○ เศรษฐกิจประเทศไทยเติบโตต่ำ GDP ขยายตัวเพียงร้อยละ 1.6 ต่อปีในไตรมาส 4 (ต่ำสุดในรอบ 20 ไตรมาสที่ผ่านมา) ○ ธุรกิจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ทั้งสงครามการค้า และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ○ จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญของภาคท่องเที่ยวและบริการส่งสัญญาณชะลอตัว ○ ภาคเกษตรกรรมรายได้เกษตรกรลดลงจากราคาและผลผลิตการเกษตรตกต่ำ ○ ภาคอุตสาหกรรมเติบโตช้าลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและการส่งออก ○ ด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อต่ำ การว่างงานต่ำ เสถียรภาพด้านการเงินการคลัง ดุลการค้าและเงินระดับเงินทุนสำรองระหว่างป ระเทศอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
2563	○ การระบาดใหญ่ทำให้เกิดความยากลำบากทางการใช้ชีวิตและการประกอบธุรกิจ ○ หลายธุรกิจโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนที่หรือรวมตัวกันของคนหมู่มากถูกปิดกั้น ○ นักท่องเที่ยวต่างชาติหายไปเกือบร้อยละ 100 จะทำให้ GDP หดตัวร้อยละ 16.9 ต่อปี และทำให้ทั้งปี 2563 เศรษฐกิจหดตัวร้อยละ 9.2 ซึ่งเป็นระดับรุนแรงที่สุดในรอบ 20 ปี
2564	○ คาดการณ์การฟื้นตัวจะเกิดขึ้นในไตรมาส 2 ปี 2564 ○ แต่จำนวนนักท่องเที่ยวยังต่ำอยู่ที่ประมาณ 30 ล้านคน ○ การขาดดุลการคลังของรัฐบาลถึง 1 ล้านล้านบาท ○ ประชาชน ภาคธุรกิจ และรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาระยะสั้น โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานและการปรับโครงสร้างธุรกิจต่อไป
2565	○ เกิดการเปลี่ยนแปลงกลไกรัฐในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การสร้างเครือข่ายเตือนภัยทางเศรษฐกิจ จะรัดกุมขึ้น ○ บทบาทของเทคโนโลยีในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ○ บทบาทของเงินตราดิจิทัลจะเริ่มส่งผลต่อภาคสถาบันการเงินและการค้าระหว่างประเทศ สังคมไร้เงินสด ○ โครงข่ายคมนาคมขนาดใหญ่จะเริ่มเปิดดำเนินการ ทั้งรถไฟความเร็วสูงไทย-จีน รถไฟฟ้าสายสีเขียว สีแดง สีเหลือง สีชมพู สีส้ม รถไฟฟ้าความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน สนามบินอู่ตะเภา ท่าเรือแหลมฉบังเฟส 3 มอเตอร์เวย์ ○ หากยังไม่มีการปรับโครงสร้างด้านผลิตภาพการผลิตทั้งคน แรงงาน การศึกษา เทคโนโลยี ให้มีความเข้มแข็งและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ สังคมผู้สูงอายุ รัฐสวัสดิการจะเริ่มเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและการจัดสรรงบประมาณของภาครัฐมีข้อจำกัดมากยิ่งขึ้น

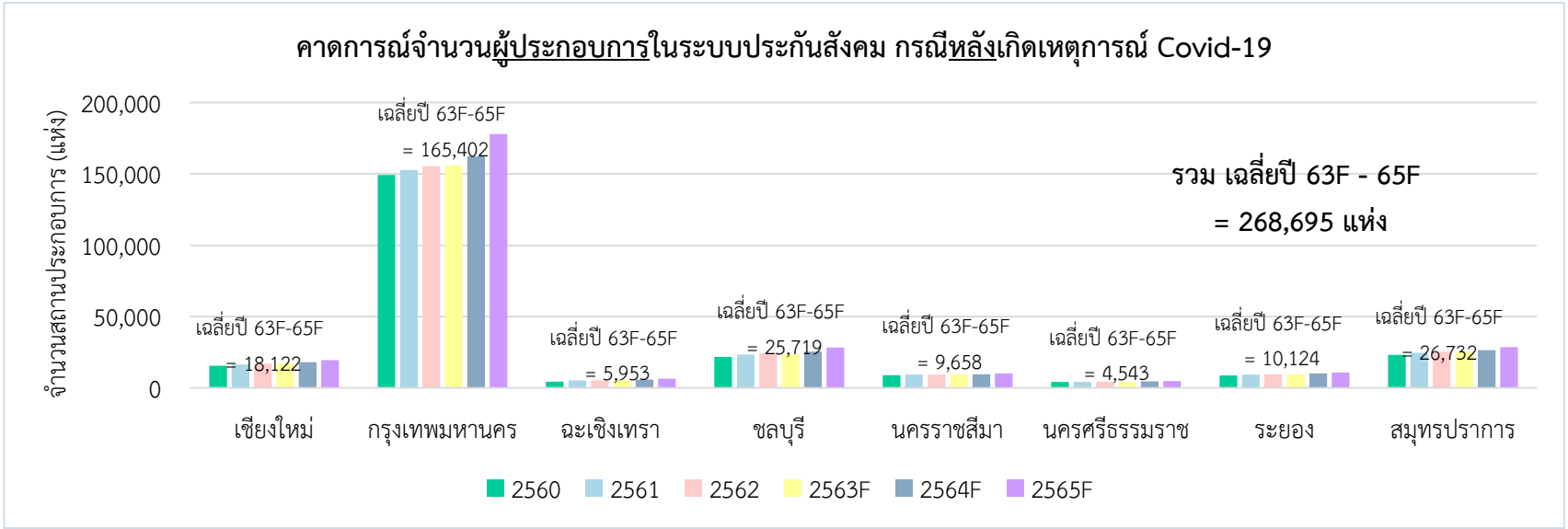
คาดการณ์จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19

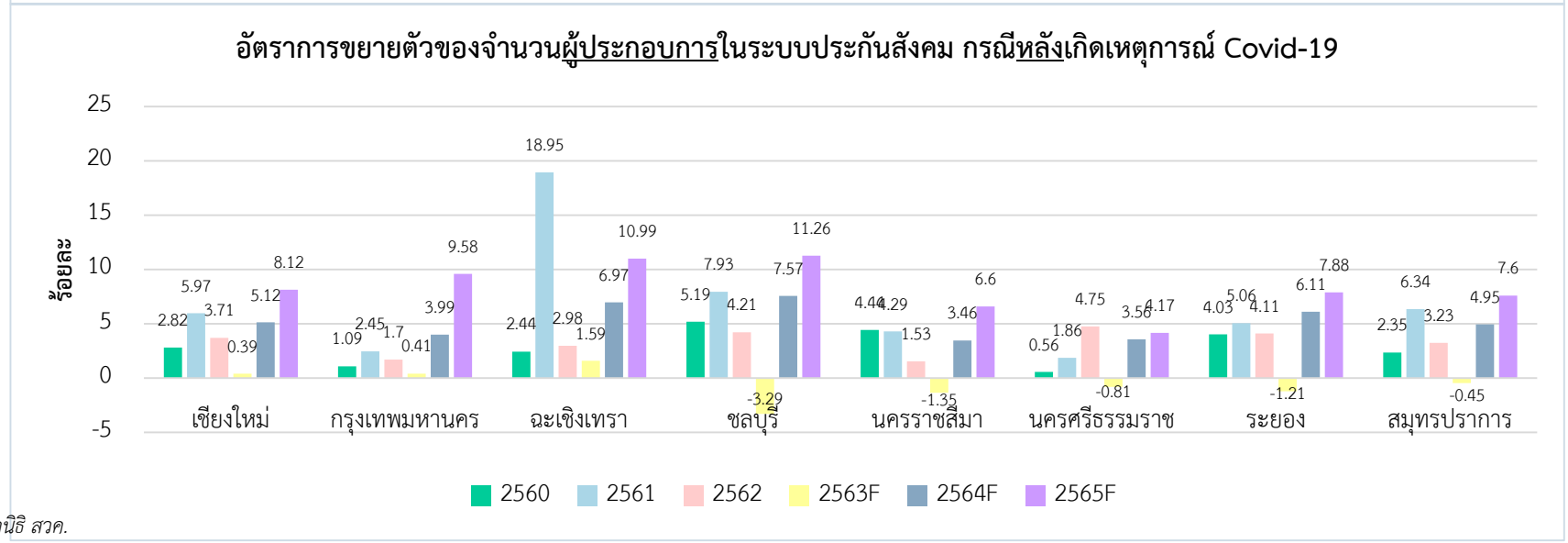




ที่มา: มูลนิธิ สวค.

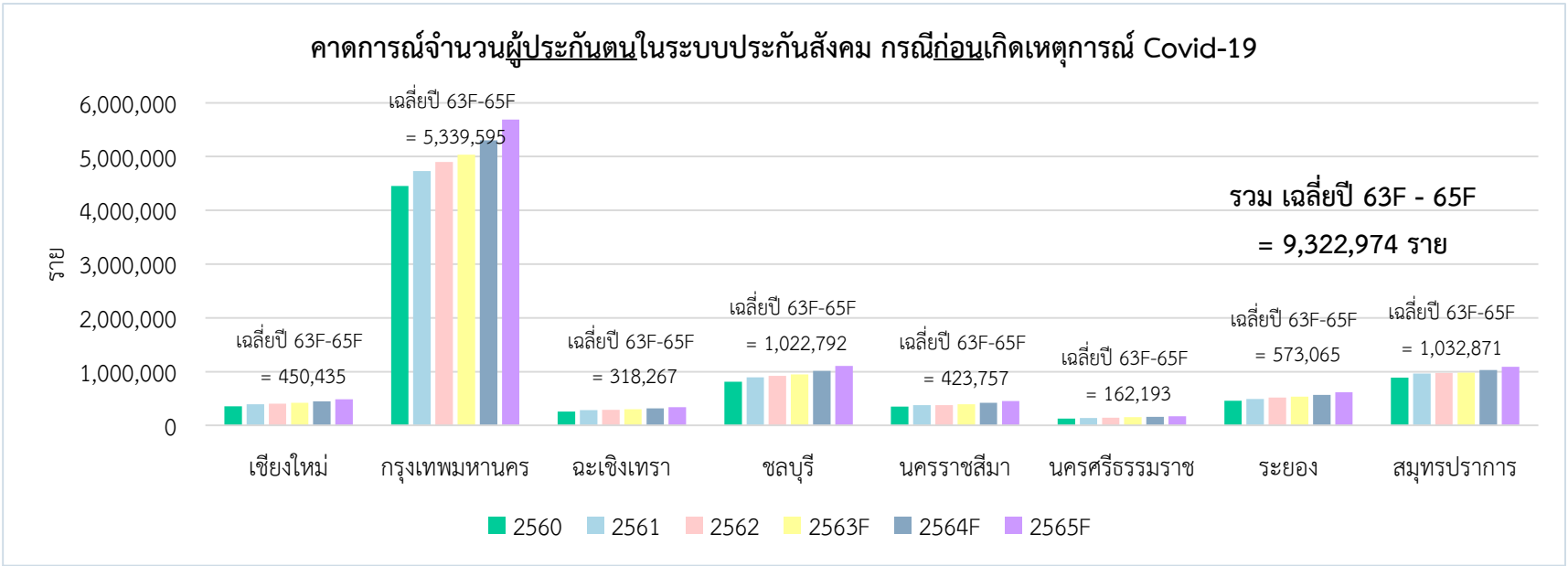
คาดการณ์จำนวนผู้ประกอบการในระบบประกันสังคม กรณีหลังเกิดเหตุการณ์ Covid-19

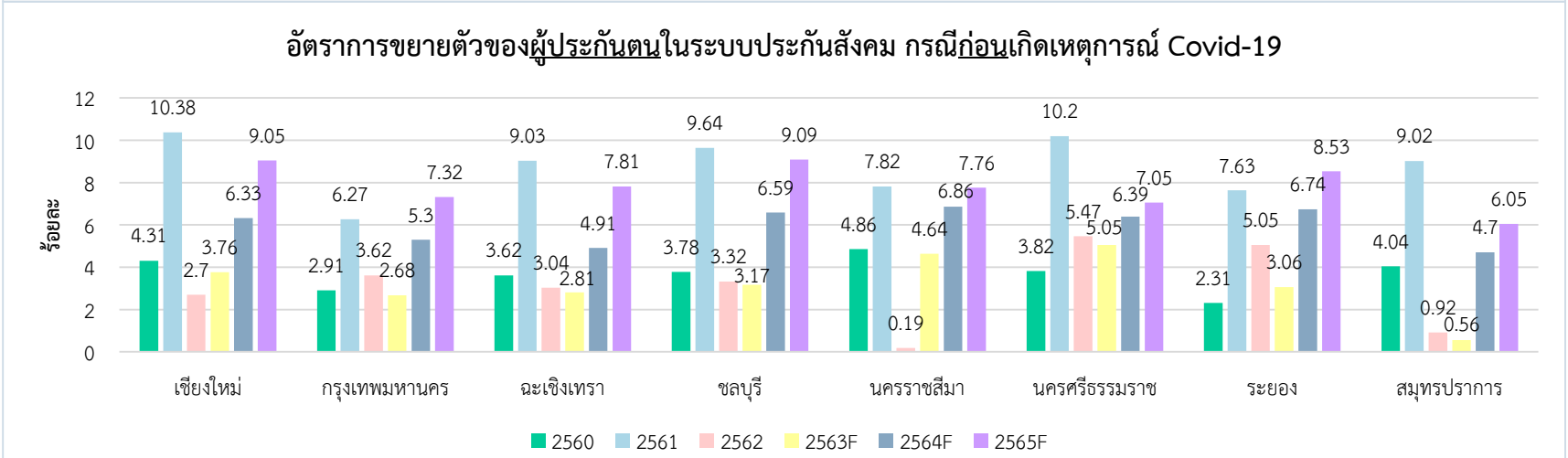




ที่มา: มูลนิธิ สวค.

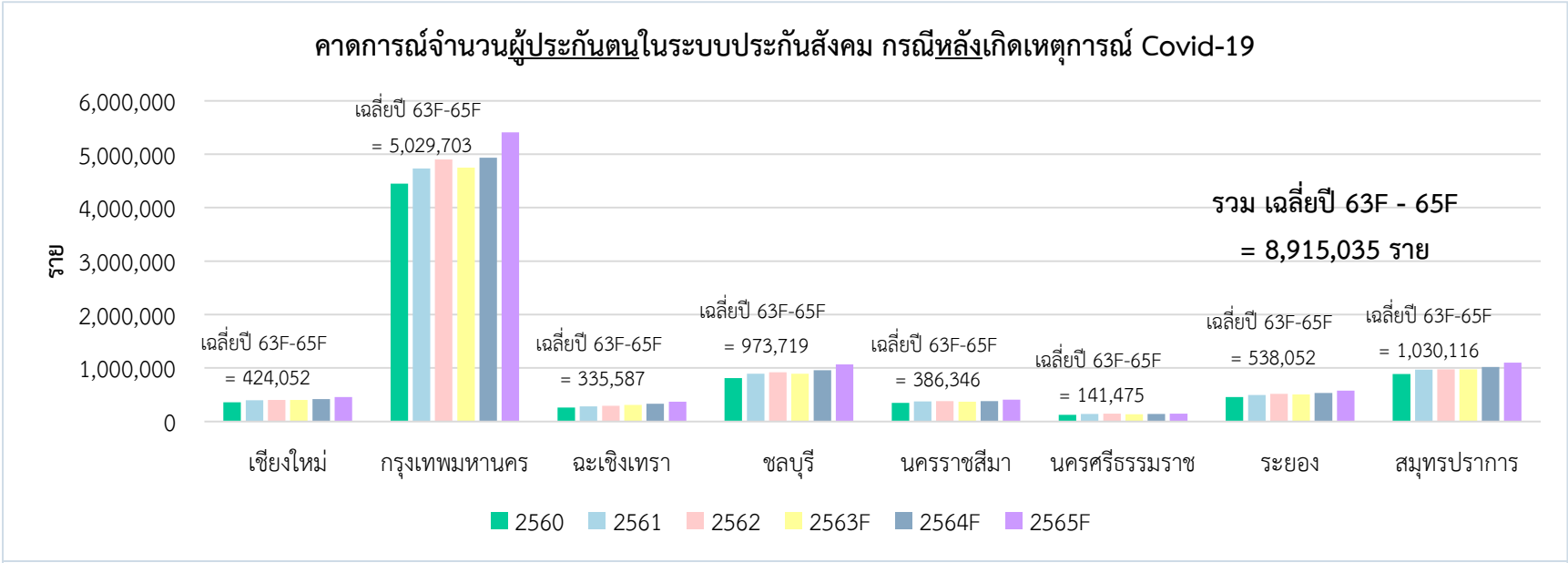
คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19

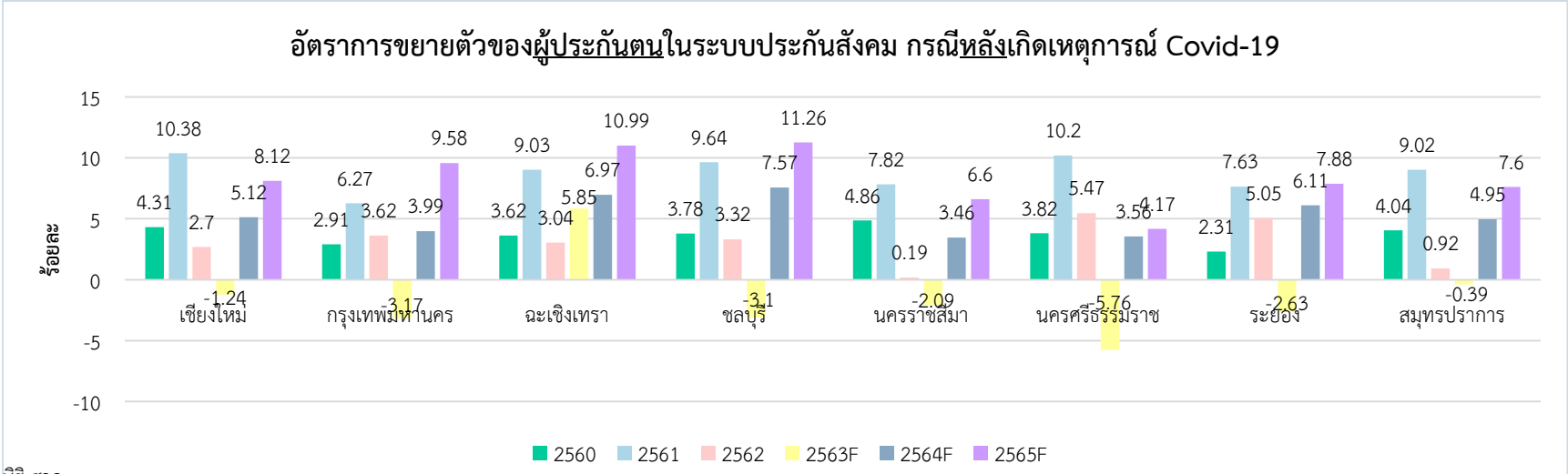




ที่มา: มูลนิธิ สวค.

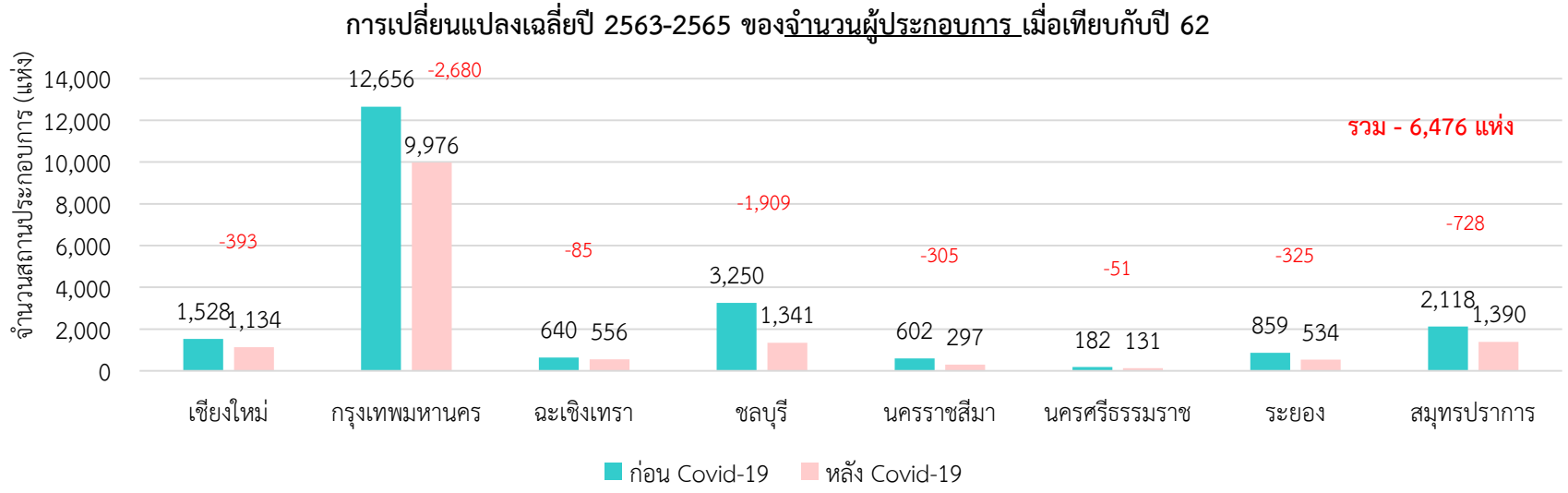
คาดการณ์จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรณีหลังเกิดเหตุการณ์ Covid-19

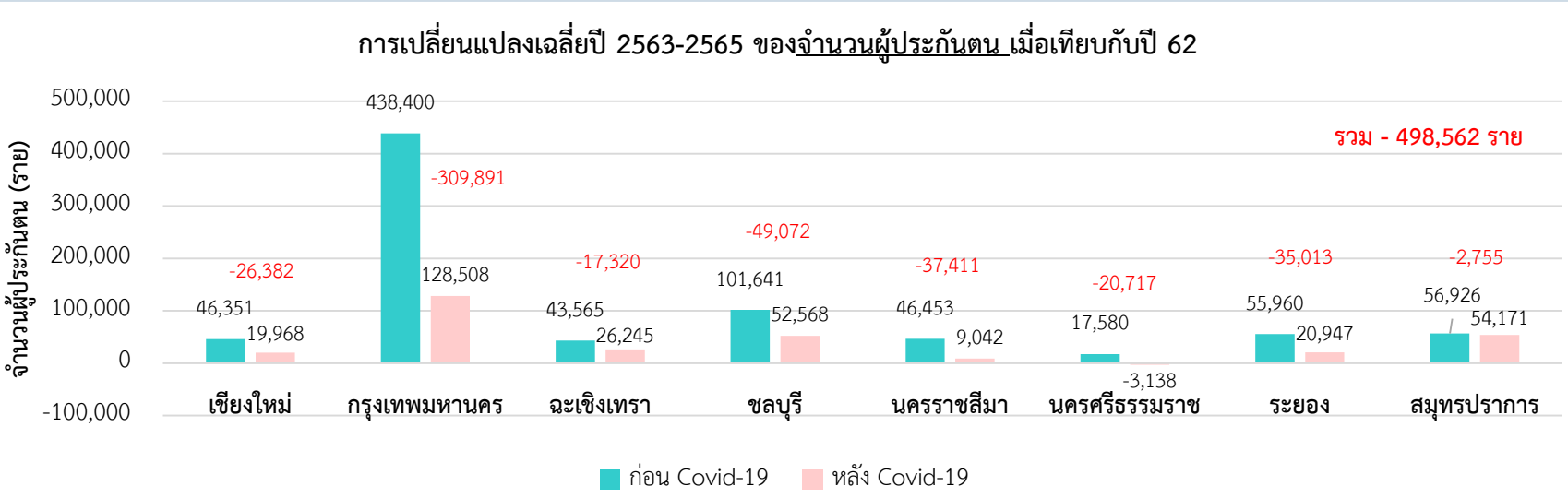




ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ผลกระทบจาก Covid-19





ที่มา: มูลนิธิ สวค.

สรุปนิยาม/คำจำกัดความของงานที่มีคุณค่า งานสีเขียว และงานในอนาคต

งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นนิยามตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่า

งานสีเขียว (Green Job) คือ งานในธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมหรืออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา การติดตั้ง และการบริการบำรุงรักษา และงานที่มีกระบวนการทำงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมหรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง รวมถึงการใช้และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้ง 2 นิยามนี้ล้วนเป็นนิยามของงานสีเขียว (Green Job) ตามที่สำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานสีเขียวและได้ให้คำจำกัดความไว้อย่างครอบคลุม

แนวโน้มของกลุ่ม**งานในอนาคต (Future of Work)** ของประเทศที่จะเกิดขึ้น คือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ หรือทัศนคติการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้าน IT (นักพัฒนาซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอพพลิเคชั่น นักพัฒนาเกมส์) และงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานการตลาดดิจิทัล (เรื่องการตลาดออนไลน์บวกกับชอบอัพเดตเทรนด์ต่าง ๆ ข่าวสาร ผ่านสื่อ โซเชียล) ตามลำดับ

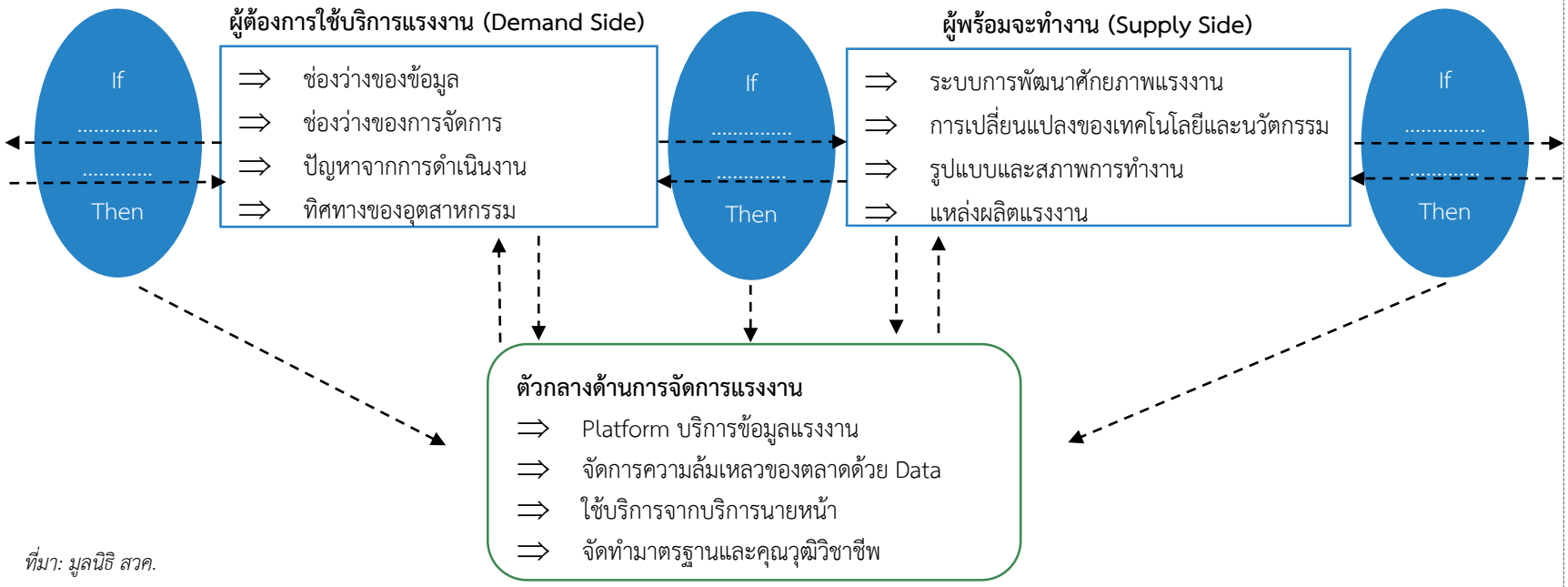
ตำแหน่งและหน้าที่ของตัวกลางในการจัดการสร้างกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

ระบบการจับคู่ทักษะแรงงาน:

- โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ
- โครงสร้างพื้นฐานทางความรู้
- นโยบาย
- กฎหมาย
- แหล่งเงินทุน
- สถาบัน (กฎระเบียบ บรรทัดฐาน ค่านิยม ค่าตอบแทน)

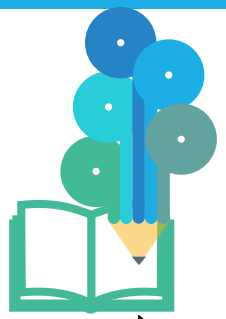
ข้อมูลองค์ความรู้ในสาขาการผลิต

- การขับเคลื่อนของตลาด
- เครือข่ายของผู้ใช้แรงงาน
- ความต้องการของผู้ใช้ที่ต่างกัน
- การกระจุกตัวของแรงงาน



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน : T1



ทักษะพื้นฐาน

ครัวเรือนและสถานศึกษา (T1)

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

รับรู้ถึงอาชีพในอนาคต	สร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานในทุกด้านที่จำเป็น	แนะแนวอาชีพและทักษะในอนาคต	ฝึกทักษะอาชีพ ทั้งเยาวชน คนทำงาน และผู้สูงอายุ	ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

การบูรณาการข้อมูล

ตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน : T2

แรงงานส่วนเกิน (T2)

Technology Disruptive

เกษียณ

เปลี่ยนงาน

Upskill/ Reskill

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สร้างการรับรู้และการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานในทุกด้านที่จำเป็น → แนะแนวอาชีพและทักษะในอนาคต → ฝึกทักษะอาชีพ ทั้งเยาวชน คนทำงาน และผู้สูงอายุ → ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

ทักษะพื้นฐาน

การบูรณาการข้อมูล

ตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน: T3

แรงงานใหม่ในระบบ (T3)
แรงงานในระบบประกันสังคม
มาตรา 33 และ 39

E-mail/
Resume

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม
และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ให้ความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล เผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงาน → จัดหางาน แนะแนวอาชีพ → เตรียมการเรื่อง Up/Re-skill → ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

ทักษะพื้นฐาน

การบูรณาการข้อมูล

ตัวกลางด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน : T4

แรงงานนอกระบบ (T4)
แรงงานในระบบประกันสังคม
มาตรา 40 และ อื่นๆ

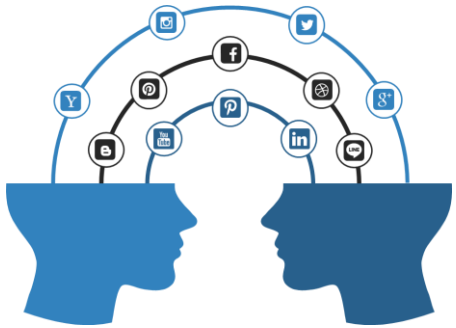
ลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบ

ทักษะพื้นฐาน

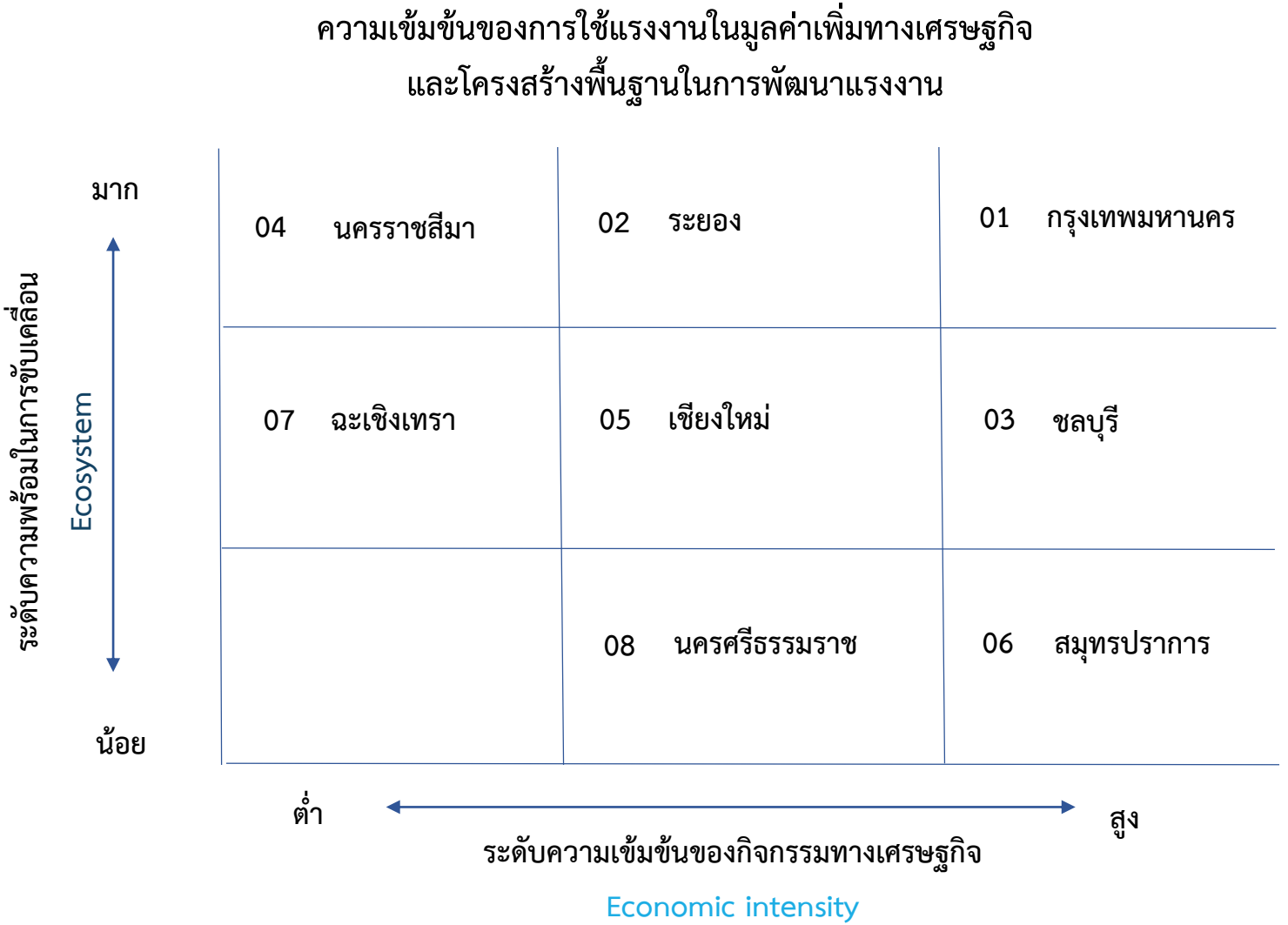
กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จัดทำฐานข้อมูล เผยแพร่ข่าวสารด้านแรงงาน → จัดหางาน แนะแนวอาชีพ → เตรียมการเรื่อง Up/Re-skill → ดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

การบูรณาการข้อมูล



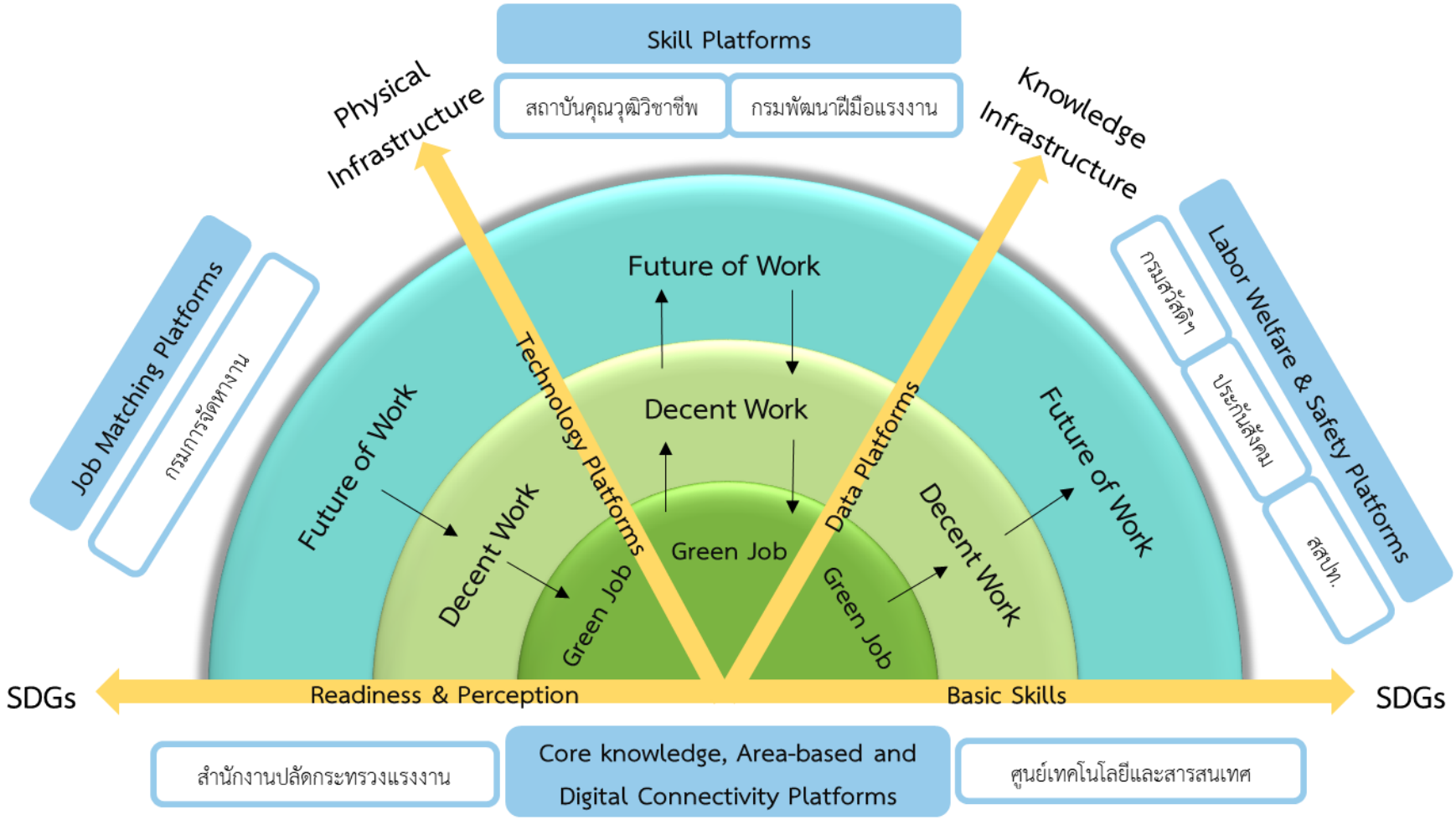
แพลตฟอร์มกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงานในเชิงพื้นที่



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

แพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน

กลุ่มของแพลตฟอร์มของปัจจัยแวดล้อมด้านแรงงาน (Multitude of labor Ecosystem Participants)



ที่มา: มูลนิธิ สวค.

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อม สำหรับการทำงานที่มีคุณค่าในอนาคต

พันธกิจ

(1) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการฐานข้อมูลแรงงานที่มีการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดทักษะพื้นฐาน การรับรู้และการเตรียมความพร้อม สำหรับแรงงานทุกระดับ

เป้าหมาย

(1) การมีศูนย์รวมข้อมูลแรงงานครบวงจรหนึ่งเดียว (Dashboard)

(2) การมีตัวกลางทางแรงงานทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน

(3) การมีแพลตฟอร์มด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งออนไลน์และออฟไลน์

(4) การมีโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และทางกายภาพด้าน Reskill/Upskill

(5) มีการขับเคลื่อนองค์ความรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต งานที่มีคุณค่าและงานสีเขียวอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ในการยกระดับการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การสร้างปัจจัยแวดล้อม (Ecosystem) ทางด้านข้อมูลแรงงานทั้งระบบให้มีศูนย์กลางเพียงหนึ่งเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ 2

สร้างการรับรู้และจัดทำ Job Landscape เกี่ยวกับงานในอนาคต ที่สอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของแต่ละพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3

ออกแบบหลักสูตรพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับงานที่มีคุณค่า และงานสีเขียว สอดคล้องกับทักษะแรงงานแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4

จัดทำมาตรฐานงานสีเขียว งานที่มีคุณค่า และงานในอนาคต ในพื้นที่นำร่องเชิงยุทธศาสตร์ EEC

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

การยกระดับการสร้างกระบวนการรับรู้และความสำคัญของงานในอนาคต งานสีเขียว และงานที่มีคุณค่า

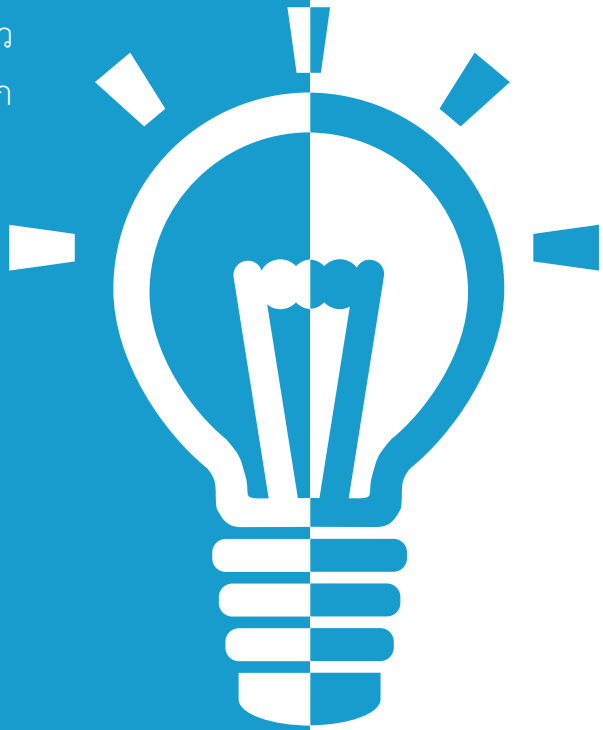
เงื่อนไขที่จำเป็น

1. Supply Management

ศูนย์การจัดการข้อมูลแรงงานครบวงจรหนึ่งเดียว ที่มีการนำเข้าข้อมูลแรงงานจากแรงงานทุกระดับชั้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. Demand Management

จัดทำ Job Landscape และทักษะแรงงานที่จำเป็นสำหรับอนาคต ที่มีการอัพเดทให้ทันสมัยตลอดเวลา



เงื่อนไขที่เพียงพอ

1. การรับรู้และเตรียมความพร้อมของแรงงาน

การสร้างเครือข่ายการรับรู้และเตรียมความพร้อมของแรงงานโดยเฉพาะครัวเรือนและสถานการศึกษาให้เข้มแข็งที่มีการสื่อสารและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

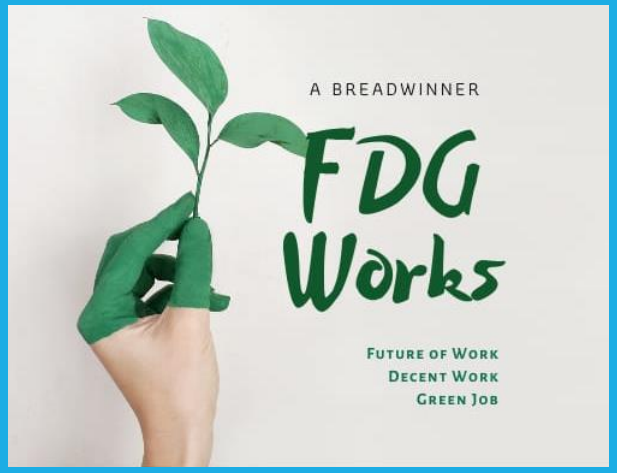
2. ทักษะพื้นฐาน

การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานของแรงงานทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ และทักษะด้านการเงิน

Discussion Session

ร่วมตอบแบบสอบถาม

SCAN ME



Facebook Page

THANK YOU

ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar

“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :

พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

No.	First Name	Last Name	Organization	Job Title	Email
1	เสาวลักษณ์	สุวรรณเครือ	กระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
2	อาชวิน	ปุจฉากาญจน์	กระทรวงแรงงาน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจราชการ	
3	อาภรณ์	สีสา	กระทรวงแรงงาน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	
4	ศิริลักษณ์	ฉกะนันท์	กระทรวงแรงงาน	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน	
5	มยุรีย์	สาชุม	กระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	linmaree@hotmail.com
6	ชุติมา	กิ่งมาลา	กระทรวงแรงงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
7	ปิยนุช	บทมาตย์	กระทรวงแรงงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
8	ภัทรพร	สมันตรัฐ	กระทรวงแรงงาน	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล	
9	ฐิติยาพร	พรหมพิทักษ์	กระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	
10	เสกสรร	ลักษณะวิลาศ			saksanz000@hotmail.com
11	Sirayos	Mahakhant	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงงานปฏิบัติการ	35sirayos407@gmail.com
12	ปรีชา	ดวงเงิน	สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	pree.duang@gmail.com
13	สำนักงานแรงงาน	จังหวัดพะเยา			labour_2015@outlook.co.th
14	Yasothon	Mol	สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร	แรงงานจังหวัดยโสธร	Yasothon.mol@gmail.com
15	รุ่งอรุณ	ลิ้มสกุล	กรมการจัดหางาน	สจก.7	mompomdog@gmail.com
16	Wittawat	Khuprasert	Ministry of Labour	Officer	vittavat@hotmail.com
17	Niputtar	Chaiyaput	Social Security Office	Government	niputtarc@gmail.com
18	Suhutcha	Kitiwinit	Ministry of labour	Labour specialist	Suhutcha_k@yahoo.com
19	จิรานุช	พุ่มมะลิ	สจก.10	สจก.10	doear10@gmail.com
20	นางสาวปานกมล	จันทร์เทศ	สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	Chachoengsaomol123@gmail.com
21	สรจ.	ลพบุรี	สำนักงานแรงงานจังหวัดลพบุรี	สรจ.ลพบุรี	lopburimol@gmail.com
22	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ilosectionmol@gmail.com
23	Weerasak	Wongjan	Ubon	Employment	rogphonespeed305@gmail.com
24	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงาน	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	lmkkn40000@gmail.com
25	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	MOL	งานสัมมนารับฟังผลการวิจัยและระดมความคิดเห็น	rcmol02@gmail.com
26	นางศุภลักษณ์	ศรุติรัตน์วรกุล	สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก	แรงงานจังหวัดตาก	Supsarut@gmail.com
27	Suksun	Charoentaveechoke	Social Security Office	Director	suksan.c@sso.go.th
28	tan	jomkratok			tan.jomkratok@gmail.com
29	Mayuree	Intama	สนง.แรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	labour.prachuap@hotmail.com
30	เยาวรัตน์	เอ่นนู	สำนักงานปลัดแรงงาน	สำนักตรวจและประเมินผล	poy2995@hotmail.co.th
31	weerasak	wongjan	ubon	employment office	ubon.doe@gmail.com
32	นายจรัญ	โต๊ะหลี๊ะ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	สำนักตรวจและประเมินผล	tolha.ch08@gmail.com
33	mukdahan	MOL	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	mukdahan_mol@hotmail.co.th
34	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว	labour27000@gmail.com
35	Suvakul	Triratpaladol	Department of Employment	Director of Labour Market Information Administration Division	suvakul@hotmail.com
36	รุ่งอรุณ	ลิ้มสกุล	กรมการจัดหางาน	สจก.7	ar6.doe@gmail.com

ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar

“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :

พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

No.	First Name	Last Name	Organization	Job Title	Email
37	มณิชณัญญ์	ธำรงทรัพย์กุล	สำนักงานแรงงานจังหวัดระนอง	นักวิชาการแรงงาน	ranonglabour85@gmail.com
38	สุภาวดี	สุถาวรกุล	สรจ.ปน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	JAN_1119@hotmail.com
39	ธมนวรรณ	สาราช	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์		apisaksaenghinghoi@gmail.com
40	เจ้าหน้าบันทึก	กระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	ictc@mol.mail.go.th
41	สมปอง	จันทะศรี	สนง.แรงงานจังหวัดอุบลราชธานี	ส่วนราชการ	Janthasri@gmail.com
42	Nuttachai	Chuenarrom	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน	nuttachai.ch@hotmail.com
43	จีราพา	ทองปาน	สำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	suratthani1mol@gmail.com
44	ขวัญทิชา	รัชโกวิทสกุล	สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 9	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	rey-orange@hotmail.com
45	วีรจิตต์	สิทธิชัย	สำนักงานแรงงานจังหวัดสระบุรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	weerajit.s@gmail.com
46	ชานุเดช	ศริพันธุ์	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส	chanudejh.sarhiphan@dga.or.th
47	พรภัทรา	ฉิมพลอย	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	bhornpattra@tpqi.go.th
48	ธมนวรรณ	สาราช	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์		molpbn67000@gmail.com
49	ruangrawee	suwanpramot	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	นักวิชาการประเมินผล ชำนาญการ	ruangrawee@tpqi.go.th
50	Kobchai	Wongwaiyut	MOL	International Relations	kobchai2@gmail.com
51	Tarinee	Limchularattana	DLPW	Labour officer	pueng70@gmail.com
52	ปรวัน	จันทรังษี	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	porrawan.psed8@gmail.com
53	ชุมพร	บุญเหลี่ยม	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน	นักวิชาการแรงงาน	lmiskill0960@gmail.com
54	สำนักงานแรงงาน	จังหวัดสมุทรสาคร	job	job	tae144@hotmail.com
55	ขจร	วงศ์สวย	สำนักงานแรงงานจังหวัดแพร่	แรงงานจังหวัดแพร่	phrae_mol@hotmail.co.th
56	ฟองศรี	แก้วมณี	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	fingsri@gmail.com
57	เทอดชัย	รวยสิน	กรมการจัดหางาน	ผู้เข้าร่วม	smiledue3839@gmail.com
58	Kiattisak	Thanala	Department of Employment	Analytic	kiatthana@hotmail.co.th
59	sso				Tom_after@hotmail.com
60	จริยา	มณีรัตน์	DOE	ผู้ร่วมฟัง	jayamaza@yahoo.com
61	Punyisa	Phumiphol	ONESQA	Academician	punyisa.p@onesqa.or.th
62	Poosanisaa	Inthalang	Ministry of labour	Strategy	Strategy.mol@gmail.com
63	Ampawan	Chaona	กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมกาจัดหางาน	นักวิชาการแรงงาน	Ampawan_dekniti@hotmail.com
64	jariyanart	saensuk	สำนักงานแรงงานจังหวัดมุกดาหาร	นักวิชาการแรงงาน	nart_jariya@hotmail.com
65	Emorn	Jaruwanno	SSO	Stat	chaaim2011@gmail.com
66	suwanna	one	labour mukdahan	labour muk	one_5284@hotmail.com
67	อุบลรัตน์	พลสยม	บ้านไร่ไออุ่น	พนักงานบัญชี	strawberry.khaokho@gmail.com
68	สำนักงานแรงงาน	จังหวัดสมุทรสาคร			molsamutsa@gmail.com
69	Chadatan	Osatis	College of Population studies, Chulalongkorn University	Lecturer	Chadatan.O@Chula.ac.th
70	นางสาวสุพรรณี	สืบกาสี	สำนักงานแรงงานจังหวัดลำปาง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	ningeiei@hotmail.com
71	อรรถวุฒิ	ชัยสถิตย์กุล	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ	นักวิชาการแรงงาน	a.ctk.248@gmail.com
72	สมลักษณ์	อำนวยประเสริฐ	สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	threepig47@gmail.com

ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar

“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :

พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

No.	First Name	Last Name	Organization	Job Title	Email
73	มาริสา	บุญชูช่วย	สำนักตรวจและประเมินผล	ข้าราชการ	eva_div@hotmail.com
74	ฤทัยรัตน์	ยาสมุทร์	สำนักงานแรงงานจังหวัดน่าน	เข้าร่วมประชุม	nanlabor@gmail.com
75	อัญชลี	ปะดุกา			Narathiwatmol@gmail.com
76	ANGKANA	KONGSAK	สำนักงานแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	งานข้อมูลและสารสนเทศ	pugkana5568@hotmail.com
77	Decho	Lomthong	Khonkaen	Rd	khonkaen.mol@gmail.com
78	ภัทราภรณ์	โททวี	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี	อบรม	pheung.pattaraporn.mol@gmail.com
79	วิทยารัฐ	พวงงาม	Nesdb	Civil services	pok_conan@hotmail.com
80	Jullada	Meejul	Tpqi	Deputy Director	Jullada@tpqi.go.th
81	วรรณสินท์	สัตยานุวัตร์	SACICT	ที่ปรึกษา	wanasin@gmail.com
82	นางสาวมนัสนันท์	รัชเวทย์	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	pmratcha@hotmail.com
83	Ruengratt	Adhikari	Ministry of Labour	Director of ASEAN Unit	ruengratt_numnaul@yahoo.com
84	กรวิชช	มิตรแก้ว	กบต.	นักสถิติ	Kornrawitmitkaew@gmail.com
85	Pattira	Bumphentan	Cirbell.co.,ltd	HR	pattira.mm@gmail.com
86	พรศิวลักษณ์	ผิวสอาด	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	การพัฒนาฝีมือแรงงาน	dsd_bkk@hotmail.com
87	พิชาวีร์	ศักดิ์ทวีพิชากุล	มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง	เจ้าหน้าที่อาวุโส	phichavee@fispri.org
88	Galaxy	Tab S2	สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี	อบรม	mol.phet1@gmail.com
89	ญาณิศา	ยางงาม	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	Yanisa.view07@gmail.com
90	สำนักงานแรงงานจังหวัด	ตรัง	สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง	สัมมนา	tranglabour@gmail.com
91	Paint	W.	Labour Trat	นักวิชาการแรงงาน	charussun_h@hotmail.com
92	ornisa	petpon	สมศ.	ภารกิจวิจัยและจัดการความรู้	ornisa_ch@hotmail.com
93	สำนักงานแรงงาน	จังหวัดหนองคาย	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย	สัมมนารับฟังผลการวิจัยและความคิดเห็นสาธารณะ	Labour.molnk@gmail.com
94	ruttiya	doungtib			ruttiya.jr@hotmail.com
95	sarita	charoenkal	สนง.แรงงาน	นักวิชาการแรงงาน	labour.trt@gmail.com
96	chotika	jantana	nongbualamphu	nongbua	nano-lovely@hotmail.com
97	ปริญญา	บุตรดา	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	samutprakan@mol.mail.go.th
98	Natnicha	Jitkla	Cirdell.co.Ltd	Researcher	nutnidcha.pond@gmail.com
99	ผ่องพรรณ	หนุนนัด	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	pakpao_p@hotmail.com
100	Linda	Pimchai	Ministry of labour	Plan and policy analyst	lindaphmu096@gmail.com
101	Tarin	Nimmanwudipong	DCT	BD	tarin_nim@truecorp.co.th
102	ศิริขวัญ	สุขศรี	NSO	นักวิชาการสถิติ	sirikhwansuksri@gmail.com
103	Anon	Juntavich	Ministry of Labour	Official	anonjun@gmail.com
104	Kemnarin	R	DCT	Service	kemnarin.r@gmail.com
105	Utit	Yingyong	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้	หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้	Utit.a.1194@gmail.com
106	Tananut	Klinon	JZ computer and consultant	IT Helpdesk	tananut@jzcom.co.th
107	สรจ.นราธิวาส	จังหวัดนราธิวาส			Narathiwatlabor@gmail.com
108	ดร.รุ่งรุ่งโรจน์	สีเหลืองสวัสดิ์	สภาอุตสาสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	รองประธานสภาฝ่ายวิชาการ	Roonroch94@gmail.com

ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar

“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :

พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

No.	First Name	Last Name	Organization	Job Title	Email
109	Jittrarach	Papapai	_	_	Jittrarach@hotmail.com
110	pornuma	meetong	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท	อุปสงค์ฐูปทาน	bumkl@hotmail.com
111	jidapa	NIAMSRI	Bangkok Employment Office area 7	Labour Specialist	niamsri@yahoo.com
112	ณัฐกฤตา	ดาหาร	ณัฐกฤตา ดาหาร	แรงงานจังหวัดยโสธร	natkita_dah@hotmail.co.th
113	Daoroong	Chamroen	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ผอ.กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	Dairoong_2508@hotmail.com
114	atsawin	Leepol	CPALL	HR	atsawinlee@cpall.co.th
115	นางจันทร์เพ็ญ	เดชพล	กระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	janphen.dechpol2012@gmail.com
116	นายอลงกรณ์	นาทันตอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	เจ้าหน้าที่ธุรการ	mahasa.mol@gmail.com
117	Samutsong	mol	Samutsongkhram Labour Office	Samutsongkhram Labour Office	songsiri.kongsin@gmail.com
118	Srinart	Poputtachai	กระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	srinart.sp@gmail.com
119	Metta	Udomkham	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู	แรงงาน	Nongbua@mol.mail.go.th
120	Chatchaporn		Employment office	Recruitment	pimlaphas.cream@hotmail.com
121	ธนชัยสุนทร	พันธ์สวัสดิ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	ponboonnampa@gmail.com
122	นุชรัตน์	ลาภบุญ	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	nutcharat.ch@gmail.com
123	Nuttapong	nakwach	DOE	DOE	sirzaamak@gmail.com
124	วราภรณ์	จุ้ยสามพราน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดกาญจนบุรี	นักวิชาการแรงงาน	gemmy_poko@hotmail.com
125	Thanunnat	Phanmaekakul	Ministry of Labour	Labour Economist	thanunnat.p@gmail.com
126	sirirat	suwankong			sirisuwankong@gmail.com
127	Sureeporn	Tuppasoot	Ministry of Labour	Labour Specialist	tuppasoot@yahoo.com
128	Dr. Youthapoom	Charusreni	FPO	Director of Macroeconomic Modeling and Forecasting Division	iam5111@msn.com
129	Jintana	yungyuen	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	yungyuen2524@gmail.com
130	Somtawin	Ritruangnam	Self employed	Self employed	Somtawin999@yahoo.com
131	Laphatrada	Tunwattanasaree	Department of Employment	Professional Level	pach_pp@hotmail.com
132	อานุภาพ	จีสันเทียะ	สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงาน	dewna99@hotmail.com
133	kasma	duarapu	สำนักงานแรงงานจังหวัดพังงา	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	phangngamol@gmail.com
134	Nattiwut	Intha	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	Nattiwut1993@gmail.com
135	นางพรอุมา	มีทอง	สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยนาท	อุปสงค์อุปทาน	bumkl0478@gmail.com
136	nathaya	phanphong	phuket province	demand supply	labouroffice.phuket@gmail.com
137	Nongnuch	Somnukton	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	นักวิชาการแรงงาน	nongnuch2905@gmail.com
138	นิภาพร	ปานเพชร	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	peang_23@hotmail.com
139	angkanaang	angsananon	Cpall	Hr	angkanaang@cpall.co.th
140	WUTTHISAK	PATHOMSART	กรมการจัดหางาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	wutsak@gmail.com
141			สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	wnuttaphong@gmail.com
142	ธาริณี	ลิ่มจุฬารัตน์	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน		
143	ประณยา	สุคนธ์พันธุ์	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน		
144	วิศมล	วุธรา	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน		

ผ่านการประชุมในรูปแบบ VDO Teleconference โปรแกรม Zoom Webinar

“งานที่มีคุณค่า งานสีเขียว งานในอนาคต และกลไกการจับคู่คนให้ตรงกับงาน”

โครงการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2562 :

พัฒนาข้อมูลอุปสงค์ อุปทานแรงงาน และกลไกในการจับคู่คนให้ตรงกับงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำอย่างมีคุณค่าเพื่อรองรับงานในอนาคตและงานสีเขียว

วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00 น. – 12.00 น.

No.	First Name	Last Name	Organization	Job Title	Email
145	บุศรา	บุศยะรัฐ	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ		
146	โชติกา คำเสริม	คำเสริม	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร		
147	ลภัสนันท์	ลัดดาพรสวัสดิ์	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร		
148	ปุญญิศา	ภูมิผล	สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)		
149	วรัญรัศมิ์	ธนันท์จิระกุล		นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
150	นัฐไชย	ชื่นอารมณ์	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันตก		
151	จารี	คุ้มบุ่งคล้า	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น		
152	ชุลีรัตน์	ทองทิพย์		ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
153	สดุดี	กิตติสุวรรณ		ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์	
154	ชโลทร	เลี่ยวชวลิต		นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	
155	ฉัตรเทวี	อรืน		นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	
156	พรนิชา	หว่างอากาศ		นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	
157	เรืองรัตน์	อดิการิ		ผอ.กลุ่มงานอาเซียน	
158	กอบชัย	ว่องไวยุทธ์		นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ	
159	มนัสนันท์	รัชเวทย์	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
160	ลีลาวดี	ศรีภูธร	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย		
161	วรรณี	ขำเกลี้ยง		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน แทน แรงงานจังหวัดตรัง	
162	เอมอร	จารุวรรโณ		นักวิชาการสถิติชำนาญการ	
163	สมหมาย	เทียมกัน	แรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู		
164	เมตตา	อุดมคำ	สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
165	อรนิศา	เพชรผล	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา		
166	วฐนันท์ณัฐ	พันธ์เมฆากุล	องค์เศรษฐกิจการแรงงาน สป.รง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	
167	ศรีนาถ	โพธิ์พุทธชัย	กองเศรษฐกิจการแรงงาน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
168	จิตรารัชต์	ปาปะไพ	สนง.แรงงานจังหวัดนครนายก	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
169	ธาริน	นิมมานวุฒิพงษ์	สภาดิจิทัล		
170	ศิริรัตน์	สุวรรณคง	ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้		
171	ปิยะนุช	บาทมาตร์		เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
172	วิษณุ	สวัสดิสวนีย์	สำนักงานแรงงานจังหวัดตราด	ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหาและแต่งตั้ง รักษาราชการแทน	
173	ศิริพร	บุตรจันทร์		นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	
174	สริตา	เจริญกัลป์		นักวิชาการแรงงานจังหวัดตราด	
175	เขมนรินทร์	รัตนาอัพวัลย์	สภาดิจิทัล		
176	ลินดา	พิมพ์ชัย		นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	
177	ตวันภร	กุลพัฒน์	สำนักงานแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	
178	นันทวรรณ	ณ ลำปาง	สำนักงานแรงงานจังหวัดพะเยา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	
179	แทน	จอมกระโทก			
180					nwongamphaiwit@gmail.com