



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)



ธนาคารแห่งประเทศไทย

E-Workforce Ecosystem

การแก้ปัญหากำลังคนของประเทศ



บทนำ



แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



กิจกรรมปฏิรูปที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหาร จัดการกำลังคนของประเทศ แบบบูรณาการ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2563 และมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศรวม 13 คณะ และได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 ซึ่งมีคณะกรรมการปฏิรูปประเทศที่สำคัญเพิ่มมาจากเดิม ได้แก่ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมี**ศาสตราจารย์ นายแพทย์ นิธิ มหานนท์** เลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นประธานกรรมการ และ**นายนคร ศิลปอาชา** ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นประธานคณะอนุกรรมการปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน และ**ผู้แทนสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ** เป็นอนุกรรมการและเลขาธิการ



แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2563

การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ (ฉบับที่ 2)

ประกอบด้วย 13 คณะ

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2563

1. ด้านการเมือง
2. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
3. ด้านกฎหมาย
4. ด้านกระบวนการยุติธรรม
5. ด้านเศรษฐกิจ
6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ด้านสาธารณสุข
8. ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
9. ด้านสังคม
10. ด้านพลังงาน
11. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
12. ด้านการศึกษา
13. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะที่ 13 : คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ นิธิ มหานนท์ ประธานกรรมการ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ
ด้านวัฒนธรรม

นายวีระ โรจน์พจนรัตน์
- ประธานอนุกรรมการ -

กิจกรรมปฏิรูปที่ 1

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรม
บันเทิงและการใช้กลไกร่วมระหว่างภาครัฐ
และเอกชนในการขับเคลื่อน

กิจกรรมปฏิรูปที่ 2

การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจชุมชน
บนฐานวัฒนธรรม แบบบูรณาการ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ
ด้านกีฬา

คุณหญิงปัทมา ลีสวัสดิ์ตระกูล
- ประธานอนุกรรมการ -

กิจกรรมปฏิรูปที่ 3

การส่งเสริมประชาชนเป็นศูนย์กลาง
ในการสร้างวิถีชีวิตทางการกีฬา
และการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง
และเท่าเทียม และการสร้างโอกาส
ทางการกีฬาและการพัฒนา
นักกีฬาอาชีพ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ
ด้านแรงงาน

นายนคร ศิลปอาชา
- ประธานอนุกรรมการ -

กิจกรรมปฏิรูปที่ 4

การพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการกำลังคนของประเทศ
แบบบูรณาการ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นายแพทย์รณภพ ปัทมเดช
- ประธานอนุกรรมการ -

กิจกรรมปฏิรูปที่ 5

การบริหารจัดการศักยภาพ
บุคลากรของประเทศ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักใน
กิจกรรมปฏิรูปประเทศที่ 4 เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ
แบบบูรณาการ ภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ โดยจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
กิจกรรมปฏิรูปประเทศ ซึ่งมีการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาคณะกรรมการอิสระ: Thailand Workforce Agency (TWA)
- 2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem
- 3) การศึกษาแนวทางในการปรับปรุงหรือจัดตั้งกองทุนใหม่หรือปรับปรุงกองทุนที่มีอยู่
เพื่อใช้สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง

สำหรับเนื้อหาในเอกสารฉบับนี้จะเป็นการนำเสนอความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ
ในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem ของการดำเนินงานคณะอนุกรรมการ E-Workforce Ecosystem



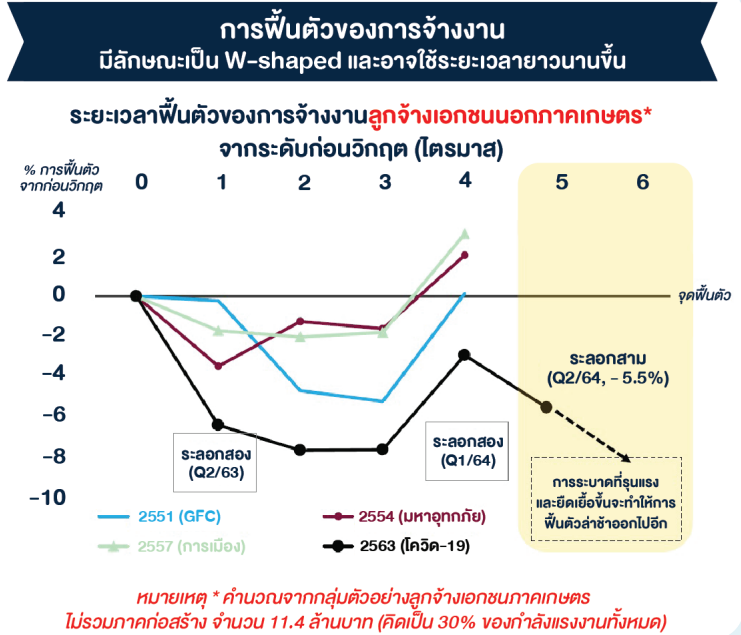
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดกับตลาดแรงงานไทย

โดยปัจจุบันมีกิจการ ร้านค้า โรงงานบางแห่งต้องหยุดชะงัก และเลิกกิจการ ต้องปลดพนักงานทำให้เกิดภาวะคนว่างงานจำนวนมาก และต้องหันเหหาอาชีพใหม่ สำหรับคนที่ยังมีงานทำมีการเตรียมตัวหาอาชีพที่สอง เพราะความไม่แน่นอนในอนาคต ทำให้ทุกคนต้องตื่นตัว ดำรงชีวิตด้วยความไม่ประมาท ดังนั้นการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อโลก การเพิ่ม Value Added เพิ่มทักษะให้กับตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

จากสถานการณ์ข้างต้น การเชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ด้านกำลังคนของประเทศ มีประโยชน์ต่อการวางแผน และพัฒนากำลังคนของประเทศได้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่ง E-Workforce Ecosystem Platform เป็นแพลตฟอร์มอัจฉริยะที่ช่วยหาคำตอบได้

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด

ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจในวงกว้าง โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการและการท่องเที่ยว ซึ่งมีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก โดยธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ได้ประเมิน ณ ต้นเดือน ส.ค. 64 ว่าการระบาดระลอกสามทำให้ตลาดแรงงานเปราะบางมากขึ้น และระยะเวลาในการฟื้นตัวของตลาดแรงงานไทยกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ทั้งวิกฤตการณ์การเงินโลก (Global Financial Crisis) ปี 2551-2552 มหาอุทกภัย ปี 2554 และความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ปี 2557 จะพบว่า **ตลาดแรงงานไทย ใช้เวลาน้อยกว่า 1 ปี ในการฟื้นตัวกลับสู่จุดก่อนเกิดวิกฤต แต่ในครั้ง นี้ การฟื้นตัวของตลาดแรงงานไทยมีลักษณะ W-shaped** กล่าวคือ ปรับตัวดีขึ้นในไตรมาสสี่ในปีก่อน และไตรมาสแรกปีนี้ ก่อนที่จะหักแย่งลงในไตรมาสสอง และคาดว่า จะเลวร้ายลงไปอีกในไตรมาสสามนี้ตามการยืดเยื้อของระยะเวลาในการล็อกดาวน์เพื่อควบคุมการแพร่ระบาด (รูปที่ 1)

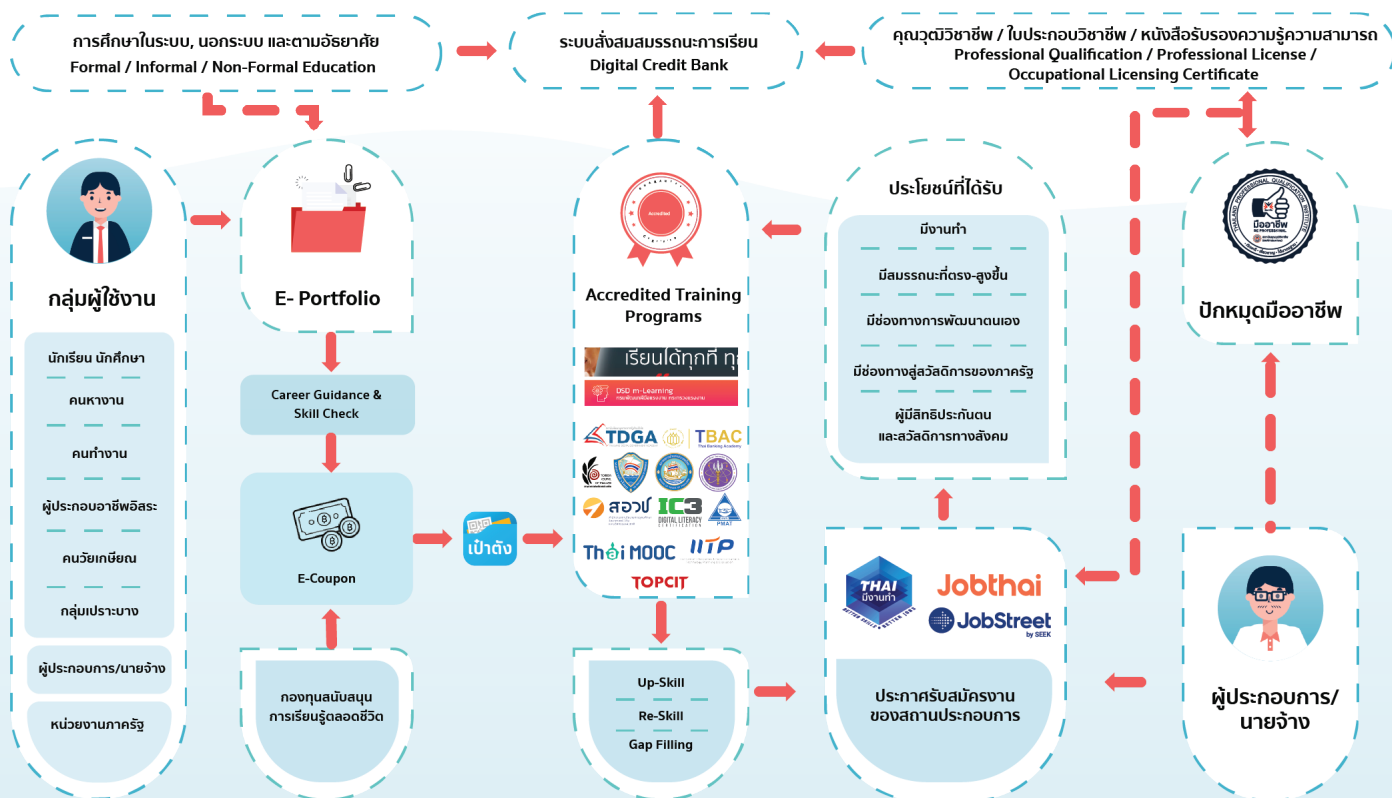


รูปที่ 1 การระบาดของโควิดทำให้ตลาดแรงงานไทยเปราะบางมากขึ้นโดยการฟื้นตัวมีลักษณะ W-shaped

หมายเหตุ : Q2/2563 คือ ไตรมาสสองของปี 2563
Q1/2564 คือ ไตรมาสแรกของปี 2564

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย 2564
“ผลการประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงิน ครั้งที่ 5/2564”
ข้อมูลจาก การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร
สำนักงานสถิติแห่งชาติ, คำนวณโดย ธปท.

E-Workforce Ecosystem Platform คืออะไร



รูปที่ 2 E-Workforce Ecosystem Platform

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่ส่งผลต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ ภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยในกิจกรรมปฏิรูปประเทศฯ ได้มีการพัฒนา **E-Workforce Ecosystem Platform** (รูปที่ 2) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มอัจฉริยะที่เชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านกำลังแรงงานอยู่บนโครงสร้างเดียวกัน โดย E-Workforce Ecosystem Platform ประกอบด้วยระบบต่างๆ

- 1 ระบบ E-portfolio** เป็นการจัดเก็บข้อมูลของบุคคลอย่างเป็นระบบ อาทิ ข้อมูลประวัติการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ทำงาน ทักษะที่บุคคลมีไว้ในที่เดียว
- 2 ระบบ Education and Career Guidance Check** เป็นการประเมินทักษะ ความรู้ของตนเองว่าต้องพัฒนาอะไรบ้าง

- 3 ระบบ E-Coupon** เป็นระบบสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการ Up-skill Re-skill New-skill หรือต้องการพัฒนาเป็นอาชีพที่ 2 อาชีพที่ 3 โดยตรงไปยังผู้ใช้งาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการชำระเงิน ตรวจสอบ ติดตามผลได้ โดยจะอบรมผ่าน Accredited Training Programs ที่ได้รับการรับรอง
- 4 ระบบ Digital Credit Bank หรือ Competency Credit Bank** เป็นระบบการสะสมประสบการณ์เพื่อเชื่อมโยงภาคการศึกษา
- 5 ระบบ Job Matching ระหว่างคนหางานและผู้ประกอบการ** ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการจ้างงานทุกระดับอย่างเป็นธรรมชาติ ผู้ประกอบการได้แรงงานมีคุณภาพ มีทักษะฝีมือตรงตามความต้องการ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า E-Workforce Ecosystem Platform เป็นระบบที่ช่วยในการสร้างโปรไฟล์ เพื่อรองรับการเพิ่มทักษะ การมีงานทำ การศึกษาต่อได้ และยังเป็นกลไกในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) อย่างเป็นรูปธรรม



E-portfolio ระบบแฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์



E-portfolio เป็นแฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ที่อยู่ภายใต้ E-Workforce Ecosystem Platform ซึ่งถือว่าเป็นระบบแฟ้มสะสมผลงานกลางของประเทศไทย เพราะทุกคนสามารถเข้าใช้งานในระบบดังกล่าวได้ และเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้าง เก็บ โปรไฟล์ อย่างเป็นระบบ เพื่อเข้าสู่กลไกการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีงานทำ ทั้งนี้ระบบ E-portfolio ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 สำหรับการเก็บรวบรวมการประมวลผลและการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และมีระบบความมั่นคงปลอดภัยในการดูแลข้อมูล โดยสามารถเข้าสู่ระบบได้ 2 แบบ ได้แก่



แบบที่ 1 : สำหรับบุคคลทั่วไป

ผู้ใช้งานสามารถเก็บประวัติข้อมูลวุฒิการศึกษา ผลงาน ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ โดยผู้ใช้งานสามารถเปิด-ปิด ข้อมูลที่ต้องการให้แสดงได้ รวมทั้งยังสามารถสร้างโปรไฟล์ให้กับตัวเองได้อีกด้วย ทั้งนี้ปัจจุบันระบบE-portfolio ได้มีการเชื่อมโยงกับระบบบริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (TPQI-NET) และ E-Training ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ทำให้ข้อมูลการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการฝึกอบรมจะแสดงโดยอัตโนมัติ ทำให้สามารถเห็นข้อมูลดังกล่าวใน E-portfolio ได้



แบบที่ 2 : สำหรับองค์กร/ภาครัฐกิจ

ผู้ใช้งานในระดับองค์กรจะต้องมีการลงทะเบียนและได้รับการอนุมัติจากผู้ดูแลระบบก่อน โดยในส่วนนี้องค์กรจะสามารถดูรายละเอียดบุคลากรขององค์กรตนเองได้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะได้ตรงกับความรู้ ความสามารถและเป้าหมายขององค์กร

สามารถลงทะเบียนได้ที่
<https://eportfolio.tpqi.go.th/>

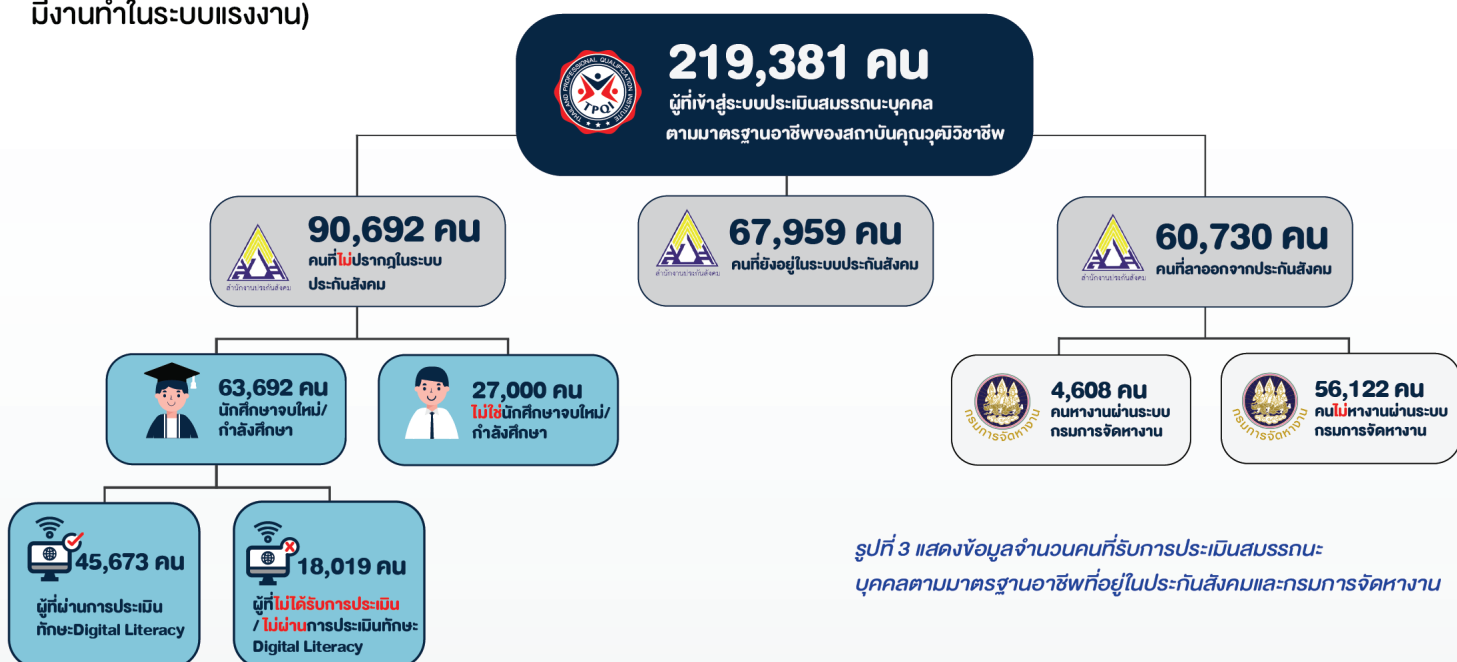


E-Workforce Ecosystem Sandbox คืออะไร

E-Workforce Ecosystem Sandbox

หรือ Sand Box ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสู่การจัดการข้อมูลด้านกำลังคนเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (ผู้ถือครองข้อมูลผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (บริการทำ Data Governance) กรมการจัดหางาน (ตรวจสอบข้อมูลการมีงานทำในระบบแรงงาน)

และธนาคารแห่งประเทศไทย (วิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่ไม่ปรากฏในระบบประกันสังคมมีจำนวน 90,692 คน ผู้ที่ยังอยู่ในระบบประกันสังคมมีจำนวน 67,959 คน และ ผู้ที่ลาออกจากระบบประกันสังคมมีจำนวน 60,730 คน โดยสามารถแบ่งกลุ่มต่างๆ ได้ ดังรูปที่ 3

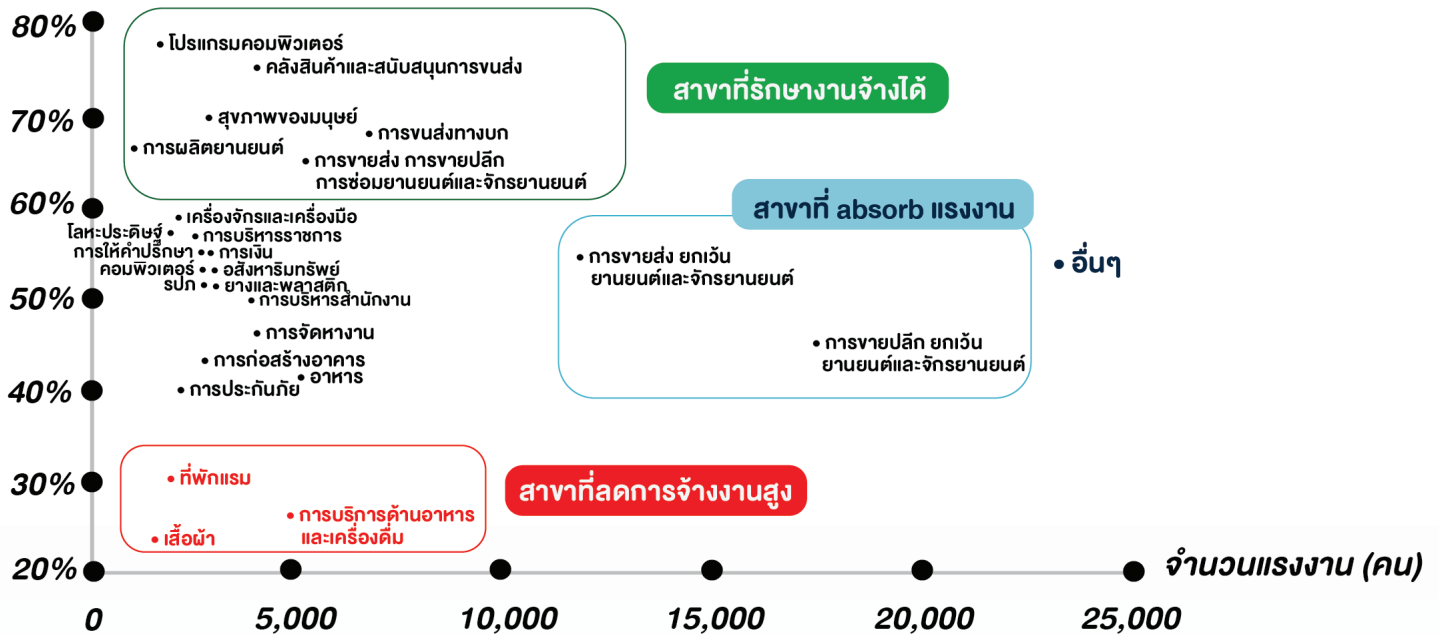


รูปที่ 3 แสดงข้อมูลจำนวนคนที่รับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่อยู่ในประกันสังคมและกรมการจัดหางาน



E-Workforce Ecosystem Sandbox บอกระไรบ้าง

สัดส่วนการจ้างงาน (%)



รูปที่ 4 แสดงสัดส่วนการจ้างงาน จำนวนแรงงานตามสาขางาน

ที่มา : E-Workforce Ecosystem Sandbox คำนวณโดย สปท.

หมายเหตุ: ข้อมูลครอบคลุมผู้เข้ารับการอบรมที่มีข้อมูลปรากฏในระบบประกันสังคม 102,384 คน

จากการทำข้อมูล E-Workforce Ecosystem Sandbox พบว่าผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่เคยมีประวัติอยู่ในระบบประกันสังคมกว่า 1 แสนราย สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ระดับความรุนแรงของปัญหามีความไม่เท่าเทียมกันในแต่ละสาขาเศรษฐกิจ (รูปที่ 4)

- สาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเป็นสาขาที่ลดการจ้างงานสูงโดยมีสัดส่วนการจ้างงานทำในระดับต่ำมาก โดยมีเพียงร้อยละ 30 ในกลุ่มที่พักแรม และร้อยละ 23 ในกลุ่มการบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม
- กลุ่มสาขาที่รักษางานจ้างได้ ประกอบด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คลังสินค้าและสนับสนุนการขนส่ง สุขภาพของมนุษย์ การผลิตยานยนต์ การขนส่งทางบก และการขายยานยนต์
- บางสาขาที่สัดส่วนการจ้างงานอยู่ในระดับกลาง แต่มีจำนวนการจ้างงานในสาขามาก จึงอาจรองรับแรงงานที่หมุนเวียนเข้าออกจากสาขาอื่น ๆ ได้อีก คือ สาขาการขายส่งและการขายปลีก



E-Workforce Ecosystem Sandbox บอกระบบ

หลักสูตรการเรียนที่มีโอกาสได้งาน มากกว่า

	%corr	
โลจิสติกส์	38%	สอดคล้องกับ S-Curve
อุตสาหกรรมดิจิทัล	30%	
บริหารงานบุคคล	23%	
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์	23%	
สิ่งแวดล้อมและสารอันตราย	23%	
วิศวกรรมชีวการแพทย์	21%	
บริการยานยนต์		
บริการการศึกษา		
กิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นด้านการกีฬา)		
อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์		
แมคคาทรอนิกส์		
ธุรกิจเสริมสวยและเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย		
ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์		
มาตรวิทยา		
ธุรกิจภาพถ่าย		
ธุรกิจสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ		
ขนส่งชุมชน		
การบิน		

หลักสูตรการเรียนที่มีโอกาสได้งาน น้อยกว่า

	%corr	
การท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร	-66%	ชั่วคราวจาก Covid-19
ธุรกิจเสริมสวย	-50%	
เกษตรกรรม	-45%	
รถไฟความเร็วสูงและระบบราง	-45%	
บริการทางการเงิน	-30%	อาจเติบโตได้ ในอนาคตเพื่อ รองรับ S-Curve
พลังงานและพลังงานทดแทน	-29%	
สมรรถนะหลักในการทำงาน (digital literacy)	-26%	
ธุรกิจจัดการพื้นที่สีเขียว	-26%	
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	-20%	
เทคโนโลยีชีวภาพ	-20%	
ธุรกิจค้าปลีก	-20%	
อุตสาหกรรมการบิน		
บริการสุขภาพ		
ก่อสร้าง		
สมรรถนะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ		
ธุรกิจบริการทำความสะอาด		
รักษาความปลอดภัย		
บริหารทรัพยากร		

ที่มา: E-Workforce Ecosystem Sandbox คำนวณโดย สปท.

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (%corr) สะท้อนโอกาสได้งานของผู้เข้ารับการอบรม ในช่วง -100% (เรียนแล้วว่างงาน) และ 100% (เรียนแล้วมีงาน)

รูปที่ 5 แสดงหลักสูตรการเรียนที่มีโอกาสได้งานทำมากกว่า-น้อยกว่า

หลักสูตรที่แรงงานเข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์กับการมีงานทำในช่วงวิกฤต (รูปที่ 5)

- แรงงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ ที่มีโอกาสได้งานมากกว่าในปัจจุบัน สอดคล้องกับการขนส่งสินค้าที่เติบโตตามธุรกิจ e-Commerce และการให้บริการด้านดิจิทัลที่มีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นในช่วง work from home

- แรงงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริการโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวมีโอกาสได้งานน้อยกว่า เช่น หลักสูตรการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร และธุรกิจเสริมสวย เป็นต้น



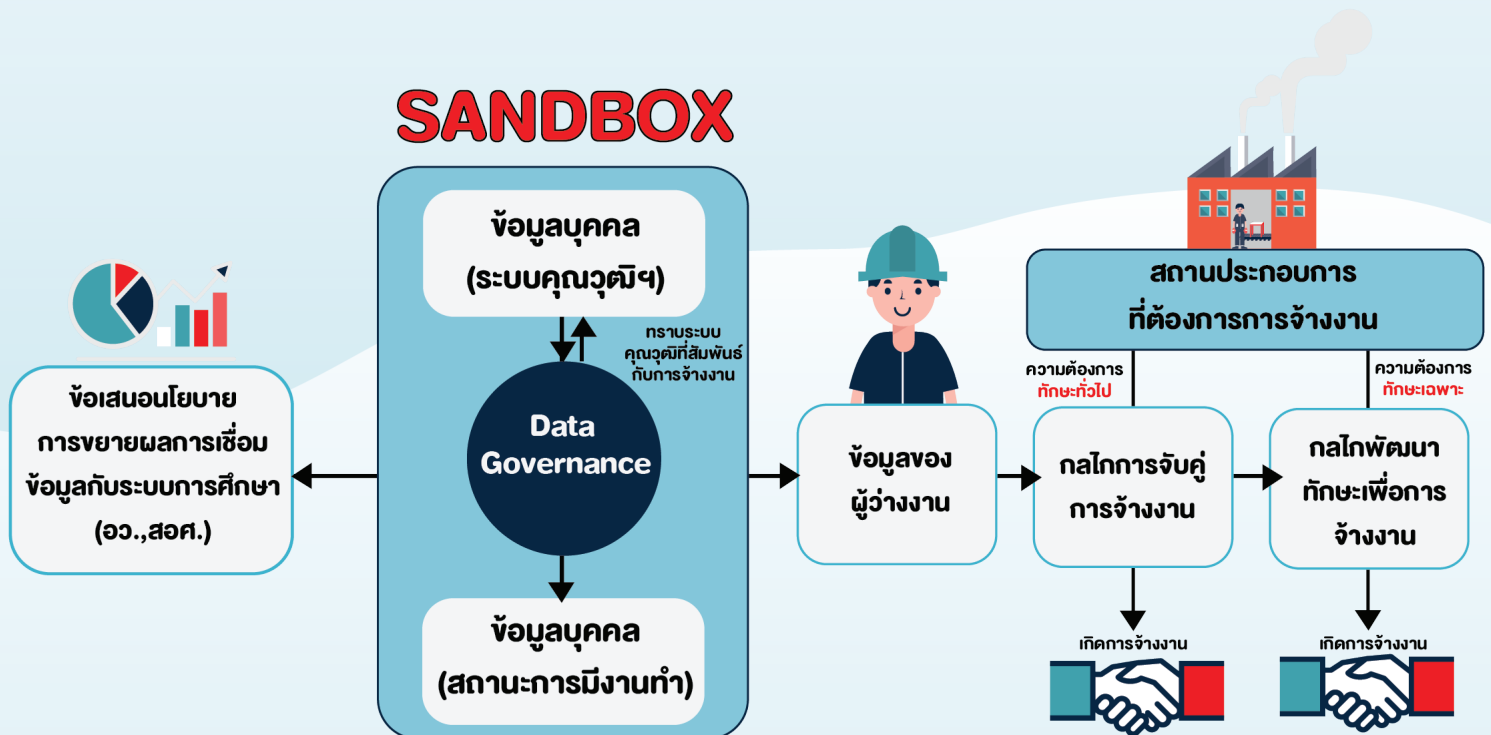
การพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงาน

จากผลการวิเคราะห์ของ **E-Workforce Ecosystem Sandbox** ทำให้เห็นว่ากลไกพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเหลือกลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถได้รับการจ้างงานอันเนื่องมาจากการขาดทักษะหรือมีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้กลไกดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับความต้องการแรงงานที่อาจเป็นการเชื่อมโยงทางกายภาพ (physical) หรือผ่านทางระบบข้อมูลออนไลน์ได้เช่นเดียวกัน สำหรับในช่วงเริ่มต้นของกลไกดังกล่าว สามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ

วิธีแรก เป็นการสร้างระบบการฝึกอบรมไว้รองรับ โดยอาศัยข้อมูลความต้องการทักษะจริง ซึ่งไม่จำเป็นต้องรอให้มีบุคคลที่ว่างงานที่ผ่านจากระบบการจับคู่การจ้างงานก็ได้ (ผู้ที่สนใจได้รับการฝึกอบรมมาจากแพลตฟอร์มอื่นๆ หรือกลุ่มที่อยู่นอกระบบคุณวุฒิวิชาชีพ)

วิธีที่สอง สำหรับกรณีที่เกิดจากการจับคู่การจ้างงานมีผู้ที่ยังไม่ได้รับการจ้างงานจำนวนมาก ขณะเดียวกันก็มีความต้องการการจ้างงานที่มีทักษะเฉพาะจำนวนมากพอที่จะดำเนินการจัดระบบการคัดเลือกบุคคลให้ตรงกับเป้าหมายการพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อการจ้างงาน

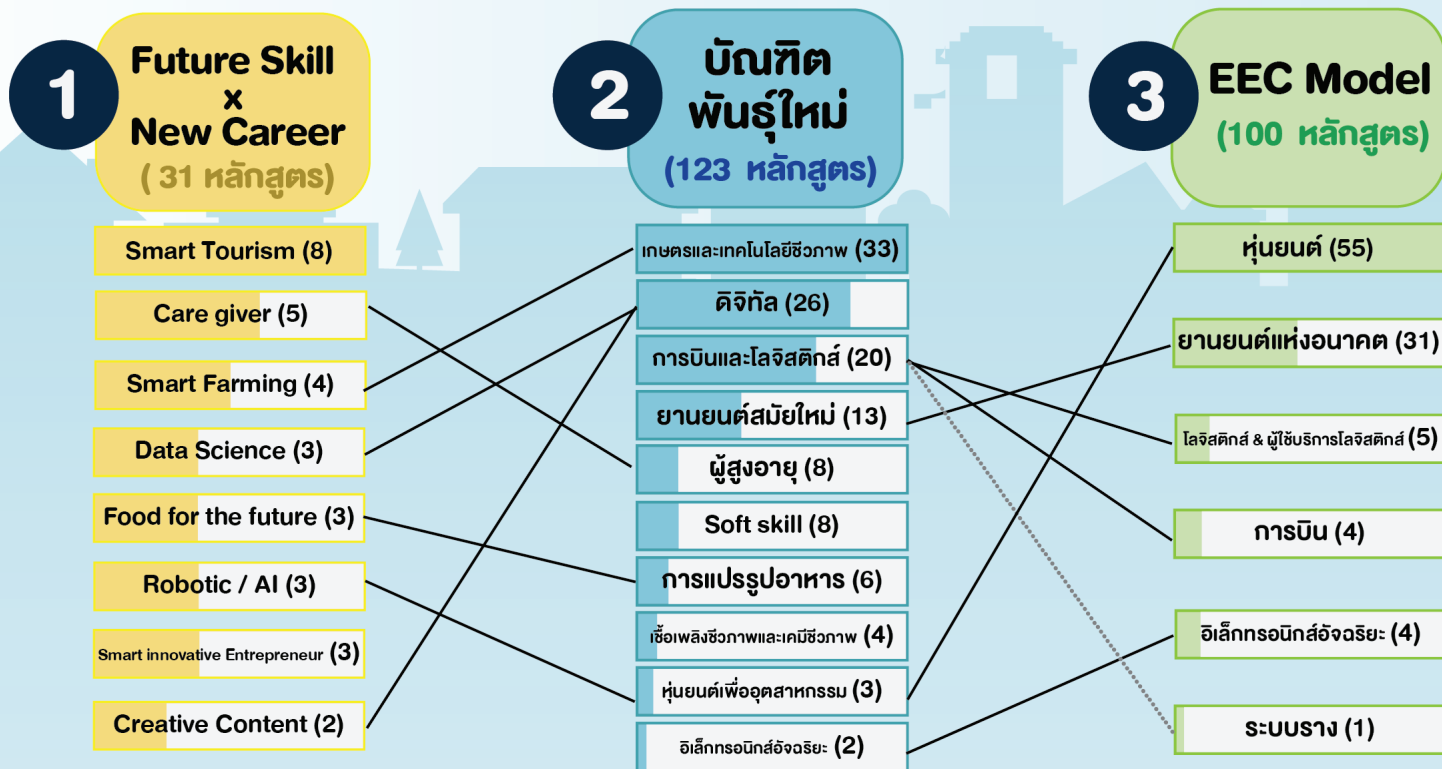
ข้อสังเกต ทั้งสองวิธีสามารถดำเนินการไปพร้อมกันได้หากเงื่อนไขการดำเนินการสอดคล้องกับกลุ่มประชากรดังที่กล่าวมา (รูปที่ 6)



รูปที่ 6 ความเชื่อมโยงระหว่าง sandbox กับการเชื่อมโยงข้อมูลกับกลไกการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน รวมถึงการส่งต่อแนวทางเพื่อการขยายผลในระดับนโยบายต่อไป

การพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงาน

หลักสูตรฝึกอบรมกระทรวง อว. และ EEC



รูปที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนหลักสูตรฝึกอบรมแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม
ระหว่างโครงการจากกระทรวง อว. (1) (2) และ EEC (3)

จากการเปรียบเทียบหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านมาที่ดำเนินการโดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมกับหลักสูตรฝึกอบรมที่รวบรวมโดยโครงการเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (รูปที่ 7) ซึ่งประกอบไปด้วย

1

หลักสูตร (Future Skill) ที่ถูกคัดเลือกจากกว่า 900 หลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อการโปรโมทหลักสูตรที่มีความสำคัญและเป็นความต้องการของสถานประกอบการ

2

การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นใหม่ๆ ของกระทรวง อว. ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายและได้ถูกคัดเลือกจากข้อเสนอหลักสูตรของหลายสถาบันการศึกษาให้ได้รับการส่งเสริมและเปิดรับผู้เข้ารับการอบรมโดยทั่วไป

3

หลักสูตรของ EEC ตามมาตรการส่งเสริมการพัฒนาทักษะบุคลากรรองรับในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

ทั้งสามส่วนแสดงให้เห็นถึงทิศทางและแนวโน้ม
ความต้องการการพัฒนาบุคลากร



หากใครที่ต้องการหางานทำ
กรมการจัดหางานได้มีการให้
บริการภายใต้โครงการ

Job Demand Open Platform

โดยมีจุดเด่น 7 ประการ ดังนี้

- ✓ **ตำแหน่งงานว่างภาคเอกชนที่เคยกระจายจากแหล่งต่าง ๆ จะถูกนำมารวมกันไว้ที่เดียว** โดยความร่วมมือครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายของบริษัทจัดหางานในเบื้องต้น จำนวน 5 ราย ได้แก่ Adecco JobBkk Jobtopgun Jobnow และ Manpower นอกจากนี้ยังได้ตำแหน่งงานของภาครัฐจากสำนักงาน ก.พ. มาให้บริการอีกด้วย
- ✓ **ระบบปัญญาประดิษฐ์ AI มาช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลและการจับคู่ตำแหน่งงาน** มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ✓ **การให้บริการแบบ Single Window ของหน่วยงานภาคี** ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการที่จะเห็นข้อมูลทั้งหมดพร้อมกันติดตามสถานะได้ตลอดเวลา

- ✓ **แอปพลิเคชัน ไทยมีงานทำ** ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงบริการแบบสะดวกสบายและช่วยให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ทันเหตุการณ์
- ✓ **การรวมบริการภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ไว้ที่จุดเดียว** ใช้รหัสผ่านแค่ชุดเดียวก็เข้าถึงบริการทั้งหมดได้
- ✓ **การติดตามผลการมีงานทำ** สามารถได้รับการยืนยันผ่านระบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรายงานผลกลับไปให้ภาคีเครือข่ายหน่วยผลิตกำลังคนได้
- ✓ **ข้อมูลการให้บริการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ** เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และติดตามการเปลี่ยนแปลงได้แบบ Real-time บนระบบรายงานบนเว็บไซต์ให้ทุกคนได้ติดตามตลอดเวลา



ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ



1

ควรมีการนำข้อมูลกำลังคนที่ได้ดำเนินการอยู่ เช่น ข้อมูลกำลังคนจากมาตรการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบโควิด-19 (โครงการเราไม่ทิ้งกัน, โครงการเราชนะ, โครงการ ม.33 เรารักกัน, โครงการเยียวยาเกษตรกร, โครงการเยียวยา นายจ้าง ลูกจ้าง จังหวัดลือควาน) มาเชื่อมโยงข้อมูลกันผ่านระบบ E-Workforce Ecosystem Platform เพื่อให้สามารถวางแผนนโยบาย และแนวทางการช่วยเหลือคนตกงานได้ตรงเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งยังใช้ในการวางแผนกำลังคนเพื่อการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

2

ควรขยายผลการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกระทรวงแรงงาน (รง.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพื่อการจ้างงานและการพัฒนาทักษะให้ต่อเนื่อง กล่าวคือ ควรมีการวิเคราะห์การมีงานทำของบัณฑิตโดยความร่วมมือของกระทรวงแรงงาน การส่งต่อข้อมูลผู้ว่างงานเพื่อการพัฒนาทักษะ การเชื่อมโยงกับสถานประกอบการเชิงรุกในการจ้างงานเพิ่ม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานทักษะสูงหรือกลุ่มที่มีความต้องการสูง รวมทั้งให้ร่วมออกแบบนโยบายโดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Policy) เพื่อแก้ไขปัญหาในตลาดแรงงานไทยได้ ตลอดจนอาจพิจารณาขยายขอบเขตความร่วมมือให้ครอบคลุมการใช้ข้อมูลทะเบียนตลาดแรงงาน การศึกษา และการอบรมพัฒนาทักษะทั้งหมดในระยะต่อไป

3

ควรส่งเสริมให้มีกลไกส่งเสริมการจ้างงานเชิงรุกและมีสาขาอุตสาหกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะสาขาที่ใช้ทักษะสูงและหากมีข้อจำกัดด้านความสามารถ รัฐควรสนับสนุนกลไกการพัฒนาทักษะโดยที่ผู้จ้างงานมีส่วนร่วม

4

ควรริเริ่มมาตรการสนับสนุนการพัฒนาทักษะรายบุคคล โดยเฉพาะกับสาขาอาชีพใหม่และมีความขาดแคลนบุคลากร ทั้งนี้ต้องร่วมออกแบบการพัฒนาทักษะกับผู้จ้างงาน รวมถึงการคัดเลือกผู้จัดหลักสูตรที่มีคุณภาพ

5

ควรส่งเสริม และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกช่วงวัย เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจและระบบการเงินโลก และสถานการณ์การของโรคอื่นที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต



E-Workforce Ecosystem Sandbox

จึงเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ
ที่เอื้อให้ผู้ดำเนินนโยบายร่วมออกแบบมาตรการ
รับมือกับวิกฤตการณ์เศรษฐกิจและการเงิน
ภายใต้การดูแลธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างเหมาะสม
และมีศักยภาพที่จะช่วยแก้ไขปัญหการทำงาน
แบบแยกส่วนไม่เป็นเอกภาพทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
และระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อให้
ตลาดแรงงานไทยสามารถปรับโครงสร้าง
เป็นกลไกสนับสนุนสำคัญให้เศรษฐกิจไทย
เดินหน้าเติบโตได้อย่างยั่งยืน



คณะผู้เขียนและเรียบเรียงโดย

- สำนักขับเคลื่อนการกิจพิเศษ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
- ดร.นครินทร์ อมระศ และ พรชนก เทพพาน
- ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย
- นายวุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์
- นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

- ผศ.ดร.พูลศักดิ์ โกษียากรณ์
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

