



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ
การพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

จัดทำโดย นางสาวศิริธร เลาะห์วิไลย
รหัส 9765

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2566
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

จัดทำโดย นางสาวศิริธร เลาะห์วิไลย
รหัส 9765

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้
อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง :
ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

ลงชื่อ ระรินทิพย์ ศิโรรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ จุฬา สุขมานพ
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษา เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ เป็นการศึกษาเพื่อเป็นการเตรียมการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินการตามภารกิจในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจใหม่เพิ่มอีก 4 ภาค ได้แก่ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง) เพื่อยกระดับให้เป็นพื้นที่ลงทุนด้านการพัฒนาให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์หลักของประเทศอย่างยั่งยืน ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (ขอนแก่น นครราชสีมา อุตรดิตถ์ หนองคาย) เพื่อพัฒนาให้เป็นฐานอุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก (พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี) เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำของภาคกลาง – ตะวันตก ในด้านอุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไฮเทคมูลค่าสูงระดับมาตรฐานสากลที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพมหานครและพื้นที่โดยรอบและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ (ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช) เพื่อพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของภาคใต้ในการเชื่อมโยงการค้าและโลจิสติกส์กับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศและประเทศในภูมิภาคฝั่งทะเลอันดามัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ โดย 1) ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมายในพื้นที่และพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพให้ยกระดับเป็นผู้ประกอบการในอนาคต 2) พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น การพัฒนาผู้ให้บริการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาในพื้นที่ และเครือข่าย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคธุรกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูงรองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่” จึงต้องมีการเตรียมการเพื่อบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ทั้ง 4 ภาค ซึ่งมีความหลากหลายด้านบริบทของพื้นที่และวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดแผนพัฒนาแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ระหว่างปี 2566 – 2570 จำนวนทั้งสิ้น 89,500 คน และสำนักงานประสานงานการพัฒนาบุคลากรและพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ประเมินความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ระหว่างปี 2564 – 2568 จำนวน 564,176 คน การจัดทำโครงการฯ ผู้ศึกษาได้ศึกษารูปแบบจากการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานในพื้นที่ EEC ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบว่ากรมมีปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น มีหน่วยงานกระจายตัวทุกจังหวัด มีหลักสูตรหลายหลาย มีกฎหมายส่งเสริมการ

พัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ แต่อย่างไรก็ดียังมีปัจจัยที่ควรต้องให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ทั้ง 4 ภาค ดังนี้

1. ด้านข้อมูล เพื่อศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ในเรื่องความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษใหม่ในรูปแบบ Demand Driven โดยมอบหมายให้จังหวัดในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ทุกจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ถอดบทเรียนความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากผู้รับผิดชอบเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อรวบรวมข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ และจัดทำแผนงานโครงการรองรับการดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

2. ด้านบุคลากร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งของกรม หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรต่างๆ โดยพัฒนาความรู้บุคลากรทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและบุคลากรทุกระดับในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดในการบริหารงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่เตรียมความพร้อมในการคัดเลือกบุคลากรของกรมเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนทุน หรือผู้ได้รับทุนจากแหล่งต่างๆ และเตรียมวิทยากรจากหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรต่างๆ โดยพัฒนาวิทยากรต้นแบบจากบุคลากรภาคเอกชน เพื่อรองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

3. ด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ โดยสำรวจความพร้อมด้านครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ของทุกจังหวัด เพื่อกำหนดจุดเน้นและถ่ายโอนครุภัณฑ์ระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องกับจุดเน้นของแต่ละจังหวัด และเตรียมการจัดทำค่าของงบประมาณตามแผนงานโครงการที่กำหนดโดยให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 หลักสูตร เพื่อพัฒนาหลักสูตรกลางของกรมให้มีความพร้อมรองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ ศึกษาการนำเทคโนโลยี AR / VR มาใช้เป็นการฝึก โดยนำหลักการ CMI มาปรับใช้ และกำหนดกรอบการจัดทำหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นแก่หน่วยปฏิบัติทั้งตัวหลักสูตรการฝึกและจำนวนชั่วโมงฝึก

4.2 การปรับแก้กฎหมาย และระเบียบ เพื่อให้สนับสนุนการดำเนินการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

4.3 รูปแบบการบริหารจัดการ จัดให้มีหน่วยงานคู่ขนานระหว่างเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก และเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ ปรับรูปแบบการรับชำระเงินให้ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน ปรับรูปแบบการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนากำลังคน

5. ด้านเครือข่าย เพื่อประสานเครือข่ายในการบูรณาการการทำงานในภาพรวมของการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการและแรงงานในพื้นที่สอดคล้องกับนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจใหม่

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) รุ่นที่ 97 วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ประจำปี 2566

ขอขอบคุณอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้โอกาสผู้ศึกษาเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 97 และขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ระรินทิพย์ ศิริโรรัตน์ อาจารย์บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์ และอาจารย์จุฬา สุขมานพ เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการเสนอความก้าวหน้าของการจัดทำรายงานการศึกษาจนทำให้รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ความดีจากการศึกษาส่วนบุคคลนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับคณาจารย์และวิทยากรทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้ศึกษาได้กรอบแนวทางในการจัดทำ ท้ายนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ทุกท่าน ที่เอาใจใส่ ดูแล และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี

ศิริธร เลาหะวิไลย

30 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	4
กิตติกรรมประกาศ	6
สารบัญ	7
สารบัญตาราง	8
สารบัญภาพ	9
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	10
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	6
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	9
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	11
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	11
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	16
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	28
3. แผนพัฒนาตนเอง	30
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	30
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	30
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	31
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก	33
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	46

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	17
ตารางที่ 2	ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	23
ตารางที่ 3	ผลการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 3 จังหวัด	24
ตารางที่ 4	แผนปฏิบัติการ 5 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เฉพาะประเด็นเศรษฐกิจพิเศษ)	25

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	13 หมุดหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศ	2
ภาพที่ 2	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565	7
ภาพที่ 3	พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษในภูมิภาคต่างๆ ของไทย	13
ภาพที่ 4	กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงาน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	21
ภาพที่ 5	ต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่	22
ภาพที่ 6	การปรับประมาณการความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	24

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

SDGs	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเป็นหลักการที่ใช้ในทุกภารกิจของสหประชาชาติในประเทศไทย
กรม	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
AR	การผสมผสานโลกเสมือนให้ทำงานอยู่บนโลกแห่งความเป็นจริง (Augmented Reality)
VR	เทคโนโลยีที่สร้างสิ่งแวดล้อมเสมือน (Virtual Environment)
CMI	โปรแกรมบริหารจัดการฝึกออนไลน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

การพัฒนา เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

นิยามศัพท์ :

การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

เขตเศรษฐกิจพิเศษประเทศไทย คือ บริเวณพื้นที่ที่คณะกรรมการ นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) กำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งรัฐจะสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน สิทธิประโยชน์การลงทุน การบริหารแรงงานต่างด้าวแบบไป-กลับ การให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จและการบริการอื่นที่จำเป็น ประกอบด้วย 10 จังหวัด ได้แก่ ระยะเวลาแรก 5 จังหวัด ได้แก่ ตาก มุกดาหาร สระแก้ว ตราด และสงขลา ประกอบด้วย 10 อำเภอ 36 ตำบล (เริ่มดำเนินการได้ในปี 2558) ระยะเวลาที่สอง 5 จังหวัด ได้แก่ หนองคาย นครราชสีมา เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี ประกอบด้วย 12 อำเภอ 55 ตำบล (เริ่มดำเนินการในปี 2559) (<https://thailand.opendevelopmentmekong.net/th/topics/special-economic-zones/>)

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุน ยกกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน พื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ หมายถึง เศรษฐกิจใหม่ (New Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งคำนึงถึงเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

2.1.1 ปัญหา ความท้าทาย หรือการพัฒนาที่เลือกศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-

2580) นำไปสู่การปฏิบัติในการบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับปรับปรุง) ในประเด็นที่ 9 กำหนดให้มีเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นพื้นที่เฉพาะเพื่อดึงดูดการลงทุนจากทั้งในและต่างประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของประเทศ กระจายความเจริญสู่ภูมิภาค เกิดการกระจายรายได้สร้างงานสร้างอาชีพ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การดำเนินการตามแผนแม่บทเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 การเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของพัฒนาประเทศในทุกระดับ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ กำหนดแผนย่อย 3 แผน ได้แก่

(1) การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นและเพิ่มการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีมูลค่าเพิ่ม มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขั้นสูง เป็นฐานการสะสมเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยกย่องอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงและมีศักยภาพในการแข่งขันสูงให้สอดคล้องกับบริบทโลกบนฐานกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเมืองอัจฉริยะน่าอยู่และมีความทันสมัยระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศไทยในฐานะประตูของภูมิภาคเอเชีย

(2) การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยจะส่งผลให้เกิดฐานการผลิตและบริการในพื้นที่ซึ่งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสร้างมูลค่าเพิ่ม และมีการเชื่อมโยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับพื้นที่เศรษฐกิจอื่นทั้งของไทยและประเทศในภูมิภาค รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ยกย่องรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่และพื้นที่โดยรอบ โดยระเบียบเศรษฐกิจพิเศษใน 4 ภาคประกอบด้วย

(2.1) ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือได้แก่ จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง เพื่อยกระดับให้เป็นพื้นที่ลงทุนด้านการพัฒนาให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์หลักของประเทศอย่างยั่งยืน โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นเมืองสร้างสรรค์ พัฒนาสินค้าและบริการสร้างสรรค์ สร้างแบรนด์ และส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ และพัฒนาด้านการศึกษาและวิจัย และบุคลากรด้านสร้างสรรค์

(2.2) ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น นครราชสีมา อุดรธานี และหนองคาย เพื่อพัฒนาให้เป็นฐานอุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศ ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดห่วงโซ่การผลิตเชื่อมโยงการเกษตรและอุตสาหกรรมชีวภาพ เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรไปสู่อุตสาหกรรมอาหารในมิติเศรษฐกิจชีวภาพตามแนวทางเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว

(2.3) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรีและกาญจนบุรี ให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำของภาคกลาง – ตะวันตก ในด้านอุตสาหกรรม เกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไฮเทคมูลค่าสูงระดับมาตรฐานสากลที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพมหานครและพื้นที่โดยรอบ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

(2.4) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี และ นครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของภาคใต้ในการเชื่อมโยงการค้าและโลจิสติกส์กับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศและประเทศในภูมิภาคฝั่งทะเลอันดามัน และเป็นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรมูลค่าสูง รวมทั้งเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยวสู่นานาชาติ โดยพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงอ่าวไทยและอันดามัน และการท่องเที่ยวแบบผสมผสานเชิงสุขภาพและวิถีชุมชน

ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ โดย 1) ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมายในพื้นที่และพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพให้ยกระดับเป็นผู้ประกอบการในอนาคต 2) พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น การพัฒนาผู้ให้บริการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาในพื้นที่และเครือข่าย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคธุรกิจ

(3) การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนใน 10 พื้นที่ชายแดนที่มีศักยภาพมีวัตถุประสงค์สำคัญให้เกิดการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคโดยใช้โอกาสจากการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่บริเวณชายแดน รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน



ที่มา <https://www.moneybuffalo.in.th/economy/which-provinces-are-the-new-economic-corridor-what-do-people-in-the-area-get>

ภาพ 3 พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษในภูมิภาคต่างๆ ของไทย

2.1.2 ปัญหาที่ผ่านมาและแนวโน้มของปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในและนอกเขตเศรษฐกิจพิเศษ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ EEC และได้วิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินงาน โดยนำแนวคิดในการเป็นผู้ประสานงานการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ สรุปได้ดังนี้

(1) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ EEC ซึ่งดำเนินการพัฒนา ฝีมือแรงงานตามรูปแบบ EEC Model TypeB สรุปได้ดังนี้

(1.1) การจัดทำหลักสูตร ต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนากำลังแรงงานจาก ผู้ประกอบการก่อนเพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม และจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของ สปก. เพื่อเสนอคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (Human Resources Development Center of EEC : EEC HDC) อนุมัติหลักสูตร ซึ่งจะ ทำให้ได้หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง เนื่องจากการใช้หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติแล้ว บางหลักสูตรไม่จำเป็นต้องใช้ในพื้นที่/ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และควรเพิ่มสัดส่วนการฝึก Soft Skill ให้มากขึ้นซึ่งการขออนุมัติหลักสูตรต้องให้สถานประกอบการร่วมชี้แจงต่อคณะกรรมการฯ จึง ขาดความคล่องตัวในการดำเนินการ ในส่วนของกรมมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการฝึก 30 ชั่วโมงซึ่งไม่ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการจึงควรมีความยืดหยุ่นในการกำหนดชั่วโมงการฝึก และ ควรส่งเสริมให้นำสื่อการสอน เช่น AR – VR มาใช้โดยกำหนด Content ให้เหมาะสมโดยนำหลักการของ CMI มาปรับใช้

(1.2) งบประมาณการดำเนินการ เป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและ หน่วยงานโดยสถานประกอบการสมทบร้อยละ 20 หน่วยงานรับผิดชอบร้อยละ 80 ซึ่งเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน แต่หากเป็นการเตรียมการเรื่องงบประมาณของกรมควรให้ครอบคลุมหมวดรายจ่ายตามระเบียบ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

(1.3) บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เนื่องจาก ยังไม่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งไปปฏิบัติงานในพื้นที่ตามกรอบอัตรากำลัง และการบรรจุบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษควรต้อง มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มีความรู้เรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อสามารถให้ คำแนะนำแก่สถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตร และมีทักษะในการประสานงาน

(1.4) วิทยากรส่วนใหญ่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้ ความชำนาญในสาขาที่ เปิดฝึกจึงไม่มีปัญหาในการดำเนินการ

(1.5) ครูภัณฑ์การฝึกไม่ทันสมัย ไม่ตรงกับความต้องการ แต่ได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ การฝึกจากสถานประกอบการหรือวิทยากรส่งผลให้จัดฝึกอบรมได้ตรงตามหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการ

(1.6) ควรเพิ่มช่องทางการรับชำระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ชำระเงิน เนื่องจากปัจจุบันจะต้องไปชำระเงินที่สถาบันฯ เท่านั้น กรมจึงควรพิจารณาเพิ่มช่องทางหรือรูปแบบการชำระเงินเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมและสถานประกอบการ

(1.7) การรายงานการปฏิบัติงานซึ่งต้องรายงานทั้ง EEC และกรม ทั้ง 2 หน่วยงานจึงควรวางระบบการรายงานผลร่วมกันให้เป็นข้อมูลชุดเดียวกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

(2) ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานใน EEC สรุปได้ดังนี้

(2.1) ด้านบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรเฉพาะทางที่มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีขั้นสูงและสมัยใหม่มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในเศรษฐกิจพิเศษจะมีรูปแบบเฉพาะ ซึ่งเมื่อนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษใหม่เริ่มดำเนินการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานจะไม่สามารถจัดสรรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องกรอบอัตรากำลังซึ่งปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั่วประเทศ 2,723 คน และดำเนินการในจังหวัดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทั้ง 3 จังหวัด ประมาณ 100 คน ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้ง 3 จังหวัดต้องรับผิดชอบดำเนินการตามภารกิจปกติและในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

(2.2) ด้านงบประมาณ กรมได้รับงบประมาณจำกัดทำให้การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่รวมทั้งการจัดหาสิ่งจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้เท่าที่ควร โดยในปีงบประมาณ 2566 กรมได้รับการจัดสรรงบประมาณ 1,684,565,000 บาท เป็นงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเพียง 12,973,400 บาท ซึ่งการดำเนินงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ผ่านมาในรูปแบบ EEC Model TypeB ซึ่งภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม

(2.3) ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยังไม่สอดคล้องกับจุดเน้นของพื้นที่

(2.4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปัจจุบันหลายมาตรายังมีปัญหาในการปฏิบัติ และการส่งเสริมอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้มากกว่า 20 ปีแล้ว

(2.5) ระบบ e-Service ซึ่งเป็นระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่สามารถนำข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการมาวิเคราะห์แนวโน้มในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้ เนื่องจากข้อมูลการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการจัดอบรม หัวข้อการอบรม ค่าใช้ที่เกิดขึ้นจากการอบรม ฯลฯ เป็นภาพถ่ายเอกสาร ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ และไม่สะดวกต่อผู้บันทึกข้อมูล

(2.6) การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามมติของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งมอบหมายคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ยังมีฐานข้อมูลไม่เพียงพอ

2.1.3 ความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

แผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564 – 2570 เรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคตในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรโดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy) รวมทั้งแผนแม่บทย่อยเรื่องการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กำหนดแนวทางในการพัฒนาแรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่ให้มีทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดมาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ และหลักสูตรการฝึกที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อยประเด็นการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้โดยมีเป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ประกอบไปด้วย วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีหลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และตามแนวเศรษฐกิจ BCG มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 หลักการ แนวคิด ที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นยั้ง อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

(2) ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อมูลจากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน (แผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2564 – 2570, 2565) สรุปได้ดังนี้

<p>S จุดแข็ง</p> <p><u>ประเด็นหลัก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีหน่วยงานกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัด <p><u>ประเด็นรอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกฎหมายชัดเจนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน - มีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของแรงงานและนายจ้าง - มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สามารถสนองตอบต่อความต้องการของนโยบายภาครัฐได้เป็นอย่างดี - มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 	<p>W จุดอ่อน</p> <p><u>ประเด็นหลัก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรยังไม่มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน <p><u>ประเด็นรอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การขาดการบูรณาการในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานเกี่ยวข้อง - หลักสูตรไม่ทันสมัยไม่ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน - โครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน - ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ - ขาดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน - มีกฎระเบียบที่ขัด หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
<p>O โอกาส</p> <p><u>ประเด็นหลัก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีระบบมาตรฐานฝีมือ และการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน <p><u>ประเด็นรอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีหน่วยงานอื่นที่พร้อมบูรณาการทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความหลากหลายมากขึ้น - รัฐมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน - แผนในระดับต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย - เทคโนโลยีใหม่ มีต้นทุนที่ถูกลงและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น - นโยบายส่งเสริมการลงทุนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ช่วยกระตุ้นการดำเนินการของกรม 	<p>T อุปสรรค</p> <p><u>ประเด็นหลัก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น สถานการณ์โควิด หรือภูมิรัฐศาสตร์ <p><u>ประเด็นรอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ - การมีหน่วยงานที่มีภารกิจ ไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความทับซ้อนในการดำเนินการ - ระบบการจัดสรรงบประมาณระดับประเทศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน - เทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว - ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐ

ที่มา แผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2564 – 2570

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ SWOT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมได้นำผลการวิเคราะห์ SWOT ในข้างต้นมาปรับเป็นกระบวนการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร สรุปได้ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก

1. บูรณาการทำงานเชิงรุก เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และมีความหลากหลาย
2. จัดทำหลักสูตรโดยการใช้เทคโนโลยี และมีรูปแบบที่ทันสมัย และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ
3. ปรับการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการทำงานเชิงรุก ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

กลยุทธ์เชิงรับ

1. ส่งเสริมหน่วยงานระดับพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่ บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ
2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
3. ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์เชิงแก้ไข

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยเทคโนโลยี
2. ใช้งานวิชาการเพื่อพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงาน และเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ
3. สร้างระบบการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ บูรณาการ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน

1. ส่งเสริมหน่วยงานระดับพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่ บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ
2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
3. ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมาย

(3) แนวคิดเรื่องวงจรบริหารงานเชิงคุณภาพ (Principle of PDCA Cycle) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ โดยนำผลจากการวิเคราะห์ SWOT มากำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(3.1) Plan – การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ

(3.2) Do – ปฏิบัติตามแผนการที่กำหนด

(3.3) Check – ทบทวนผลการปฏิบัติงานตามแผน

(3.4) Action –ปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

(1) กรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566 – 2570 มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน (แผนปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2564 – 2570, 2565) โดยมีกรอบการพัฒนารายภาคที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

(1.1) กรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ Creative LANNA โดยพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในกลุ่มอุตสาหกรรมงานฝีมือและหัตถกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมศิลปะการแสดงและดนตรี กลุ่มอุตสาหกรรมทัศนศิลป์ และ กลุ่ม Digital Content โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มและอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา วัฒนธรรม การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ในการพัฒนาผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์รวมทั้ง พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นฐานรองรับสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง

(1.2) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ได้ มาตรฐานและแก้ปัญหาความยากจนให้กับผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม พัฒนาอาชีพและ รายได้ของผู้มีรายได้น้อย สนับสนุนปัจจัยการผลิตและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ยกกระดับฝีมือและ อบรมให้ความรู้ เพื่อให้มีรายได้เสริมและเกิดความมั่นคงทางรายได้ ตามแนวทางโคกหนองนาโมเดลและเกษตร ทฤษฎีใหม่ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้ได้มาตรฐาน ดูแลความปลอดภัยให้ นักท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว และพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายเพื่อ กระจายนักท่องเที่ยวจากเมืองหลักไปสู่ชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและกับ ประเทศเพื่อนบ้าน ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาค บริการและการท่องเที่ยว รวมถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว

(1.3) กรอบแผนพัฒนาภาคกลาง เพื่อพัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐาน อุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง ประกอบไปด้วย การสนับสนุนการพัฒนาจากผู้รับจ้างผลิตไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของแบรนด์ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถเข้าถึงแหล่งทุน เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่อยอดจากภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อให้สามารถพัฒนาและพึ่งพา ตนเองได้ในอนาคต รวมทั้งการพัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Reskill) ควบคู่ กับการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นรองรับการเติบโตในอนาคต (Upskill) เพื่อพัฒนาผลิตภาพ แรงงานให้สูงขึ้น

(1.4) กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออก เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมสมัยใหม่สีเขียว ผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการรายย่อย รวมทั้งพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยการส่งเสริมความรู้ทั้งในระบบและนอก ระบบการศึกษา และการวิจัยและพัฒนา อาทิ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการยกระดับทักษะฝีมือ

แรงงาน (Upskill/Reskill/New skill) เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

(1.5) กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ เพื่อพัฒนาและยกระดับอุตสาหกรรมการแปรรูปสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs และ Start Up ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มมูลค่าสินค้าอุตสาหกรรม และพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนและด่านชายแดนให้เอื้อต่อการค้าการลงทุน เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการประกอบการในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยยึดยุทธศาสตร์ และแผนงานในระดับต่างๆ นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้แนวคิดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจและดูแลภาคสังคม ให้แรงงานได้รับการส่งเสริมด้านรายได้ ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ เร่งสนับสนุนการพัฒนาแรงงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) ในประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 2 แผนงาน ได้แก่ 1) แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ (SEC) และ 2) แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สร้างมาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ และมีหลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด รวมทั้งสร้างระบบฐานข้อมูลแรงงานในทุกมิติที่เชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ดังนี้



ที่มา แผนปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2564 – 2570

ภาพที่ 4 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

(2) ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2565

(2.1) การดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC มีลักษณะเฉพาะตัวซึ่ง

คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Human Resources Development Center of EEC : EEC HDC) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร EEC Model (รายงานอีอีซี โมเดล การพัฒนาทักษะบุคลากร, 2564) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่มีการปรับใช้เป็นที่แรกในประเทศไทยในการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยยึดหลัก Demand Driven ในการผลิตคนให้ตรงตามความต้องการเพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ให้สามารถรองรับการลงทุนของสถานประกอบการ เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่โดยให้ภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการผลิตกำลังคน โดยหัวใจสู่ความสำเร็จในการพัฒนาแรงงาน ต้องอาศัยกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ บัณฑิตแรงจูงใจ (Incentive) เชิงสถาบัน (Institution) ระบบฐานข้อมูล (Infrastructure) โดยมีแนวคิด ดังนี้ 1) ปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill mismatch) 2) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับรูปแบบและเนื้อหาหลักสูตรที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อาศัยองค์ความรู้จากสถานประกอบการได้ร่วมฝึกงาน เปิดโอกาส และประสบการณ์ทำงานจริง (Work Integrated Learning) 3) ยกระดับสายอาชีพ ปรับอาชีพศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย พัฒนาครูผู้สอน โดยมีเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน (4) ปรับความคิดและแรงจูงใจ ปรับความคิดแรงงานและนายจ้าง สู่การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจ่าย โดยอาศัยมาตรการแรงจูงใจ ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนกึ่งหนึ่ง และสามารถนำค่าฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า การดำเนินการประกอบด้วย 2 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ 1) EEC Model Type A เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ที่เน้นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการสนับสนุนเทคโนโลยี ค่าใช้จ่าย และการฝึกงาน ในขณะที่สถาบันการศึกษา

ปรับหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความรู้และทักษะการทำงานจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และประสบการณ์ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ การจัดการศึกษารูปแบบนี้ต้องประกันการมีงานทำและการมีรายได้ที่สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันในระบบการศึกษาปกติ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว 2) EEC Model Type B เป็นการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรเร่งด่วน ให้แก่อุตสาหกรรมเป้าหมาย สถาบันการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการออกแบบหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมหรือขั้นปีสุดท้ายของการศึกษาในระบบ ให้มีความรู้และทักษะที่สามารถทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ทันที โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) สนับสนุนงบประมาณอุดหนุนค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 50 โดยเอกชนร่วมจ่ายร้อยละ 50 หลักสูตรจะต้องผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง มีเงื่อนไขสำคัญสำหรับการรับรองหลักสูตร คือ 1) เป็นหลักสูตรอบรมที่ตรงความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยอ้างอิงจากผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนใน อีอีซี และผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจะต้องร่วมกันออกแบบหลักสูตรกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยฝึกอบรม 2) มีผู้ประกอบการหรือบริษัทเอกชนเข้าร่วมและสนับสนุนการดำเนินการจัดอบรมโดยอาจให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ วิทยากร ฯลฯ และผู้ประกอบการหรือเอกชนที่ร่วมกับสถานศึกษาต้องทำสัญญาว่าจะรับผู้ที่ผ่านการอบรมเข้าทำงานโดยให้ค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรม และ 3) ภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณในการอบรมแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ 50 ของงบประมาณการอบรมแต่ละหลักสูตร โดยผู้ประกอบการภาคเอกชนสนับสนุนค่าใช้จ่ายฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และต้องทำสัญญาว่าจะรับผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าทำงานเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี



ที่มา รายงานอีอีซี โมเดล การพัฒนาทักษะบุคลากร

ภาพที่ 5 ต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่

จากการดำเนินการใน EEC ที่ผ่านมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยกำหนดให้หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC นอกจากนั้น ยังตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ซึ่งเป็นสถาบันเฉพาะทางขึ้นในจังหวัดชลบุรีอีก 1 แห่ง โดยใช้รูปแบบ EEC Model Type B เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อผลิตกำลังคนในระยะเร่งด่วน หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น PLC MITSUBISHI GX-Work 2 Basic-type B การเขียนโปรแกรมควบคุมเซอร์โว Mitsubishi การใช้โปรแกรม PLC ด้วย SYSMAC STUDIO เพื่อควบคุมระบบควบคุมอัตโนมัติ การประยุกต์ระบบการเรียนรู้เชิงลึกด้วย CIRA CORE สำหรับผู้บริหาร เป็นต้น โดยมีผลการดำเนินการตั้งแต่ปี 2563 - 2565 จำนวน 43,821 คน

แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ (คน)		
	2563	2564	2565
โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	12,461		
โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	6,616		
โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ			7,796
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก(ทดสอบมาตรฐาน)		465	
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ฝึกอบรม)		5,505	
โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ		10,978	
รวม	19,077	16,948	7,796

ที่มา ผู้ศึกษารวบรวมจากรายงานแผน/ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (War Room) 2563 - 2565

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(2.2) การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่พนักงานของตนเองหากดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด สถานประกอบการกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเมื่อสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและจะต้องยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Service ของกรม ซึ่ง พ.ร.บ.ฯ กำหนดสิทธิประโยชน์ด้านภาษีในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการโดย 1) ให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 2) กรณีที่สถานประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่พนักงานส่วนที่เกินกว่าร้อยละ 70 มีสิทธิขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือในอัตรา 200 บาท ต่อคน ซึ่งหากพิจารณาถึงจำนวนสถานประกอบการและกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาค

ตะวันออกทั้ง 3 จังหวัดโดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรจำนวนมาก โดยข้อมูลการยื่นขอรับรองหลักสูตรฯ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 – 2565 มีสถานประกอบกิจการที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นทะเบียน และยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแล้ว ผลการดำเนินการของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดเพียง 3 จังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพียง 3 จังหวัด ก็มีจำนวนทั้งสถานประกอบกิจการและผู้ผ่านการพัฒนาเกินกว่าร้อยละ 10 ของภาพรวมทั่วประเทศ ดังนี้

หน่วยงาน	ผลการดำเนินงาน					
	2563		2564		2565	
	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน
ภาพรวมทั่วประเทศ	16,924	4,615,176	17,324	2,747,826	17,990	3,231,819
จังหวัดชลบุรี	1,102	376,446	1,127	143,177	1,170	220,716
จังหวัดระยอง	658	265,139	673	143,855	395	173,103
จังหวัดฉะเชิงเทรา	365	103,693	386	51,979	712	82,741
รวม 3 จังหวัด	2,125	651,948	2,186	339,011	2,227	476,560

ที่มา ผู้ศึกษารวบรวมจากรายงานแผน/ผลการพัฒนาฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (War Room) 2563 – 2565

ตารางที่ 3 ผลการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 3 จังหวัด

(3) ประมาณการความต้องการบุคลากร ซึ่งสำนักงานประสานงานการพัฒนาบุคลากรและพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ได้ประมาณการความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) ระหว่างปี 2564 – 2568 ใน 13 กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 564,176 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก Human Resources Development Center of EEC : EEC HDC)



ที่มา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ภาพที่ 6 การปรับประมาณการความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(4) แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด แผนพัฒนาแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 89,500 คน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบพัฒนา ภาค พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนี้

แผนงาน / โครงการ	2566 (คน)	2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2570 (คน)	รวม
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับระเบียบ เศรษฐกิจพิเศษ	6,800	7,500	12,800	18,400	24,000	69,500
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	20,000
รวมทั้งสิ้น	10,800	11,500	16,800	22,400	28,000	89,500

ที่มา แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตาราง 4 แผนปฏิบัติการราชการ 5 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เฉพาะประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนพัฒนากำลังคนตามมติของคณะกรรมการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งมอบหมายคณะกรรมการพัฒนา แรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยการรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์และจัดทำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ประจำปีเพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ซึ่งข้อมูล เกี่ยวกับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งมีจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาปีละกว่าสามล้านคน เป็นฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนากำลังคน

2.2.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ กรม พัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งทำหน้าที่ในการประสานการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตามแผนปฏิบัติการ 5 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ กรมควรเตรียม ความพร้อมด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ด้านข้อมูล

(1.1) ตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ ใหม่ ซึ่งจะมีหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินการเพิ่มอีก 16 จังหวัด เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1.1.1) มอบหมายให้จังหวัดในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ทุกจังหวัดรับผิดชอบ ในการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษใหม่ในรูปแบบ Demand Driven โดยผ่าน กลไกการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดเพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน

และประสานงานการฝึกอบรมจังหวัดให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในภาพจังหวัดเนื่องจากทั้ง 2 คณะประกอบด้วยผู้แทนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ก่อนเสนอกรมจัดทำแผนในภาพรวมของประเทศ

(1.1.2) มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองแผนงานและสารสนเทศ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ฯลฯ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเพื่อเตรียมการสนับสนุน เช่น จัดทำแผนงานโครงการรองรับเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณประจำปี เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ

(1.2) ถอดบทเรียนความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากผู้รับผิดชอบเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อรวบรวมข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมทราบเพื่อให้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกพื้นที่ เพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

(1.3) จัดทำแผนงานโครงการรองรับการดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

(2) ด้านบุคลากร

(2.1) บุคลากรของกรม

(2.1.1) เตรียมความพร้อมของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดในการบริหารงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่

(2.1.2) ให้ความรู้บุคลากรทุกระดับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ เช่น รูปแบบการดำเนินการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยเจ้าหน้าที่จากเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทั้ง 3 จังหวัด นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ โมเดลเศรษฐกิจแบบใหม่ แนวนโยบายภาครัฐ เทคนิคการสื่อสาร การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การสร้าง content ฯลฯ

(2.1.3) เตรียมความพร้อมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนทุน หรือผู้ได้รับทุนจากแหล่งต่างๆ

(2.2) บุคลากรของสถานประกอบการและวิทยากรภาคเอกชน

(2.2.1) พัฒนาวิทยากรต้นแบบภาคเอกชน เพื่อรองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามกลุ่มจังหวัดระยองเขตเศรษฐกิจใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถนำไปถ่ายทอดได้

(2.2.2) จัดทำทะเบียนวิทยากรในสาขาต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ

(3) ด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ และครุภัณฑ์

(3.1) สำรวจความพร้อมด้านครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ของทุกจังหวัด เพื่อกำหนดจุดเน้นและถ่ายโอนครุภัณฑ์ระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องกับจุดเน้นของแต่ละจังหวัด

(3.2) เตรียมการจัดทำคำของบประมาณตามแผนงานโครงการที่กำหนดโดยให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ

(4) ด้านการบริหารจัดการ

(4.1) การพัฒนาหลักสูตร

(4.1.1) ศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีความพร้อมรองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ โดยประสานข้อมูลความต้องการจากสถานประกอบการในพื้นที่ ปรับหลักเกณฑ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกให้มีความยืดหยุ่นทั้งหัวข้อการฝึก และระยะเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

(4.1.2) นำเทคโนโลยี AR / VR มาใช้เป็นสื่อการฝึกโดยนำหลักการ CMI มาปรับใช้

(4.2) ปรับแก้กฎหมาย และระเบียบ

ปรับแก้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และกฎ ระเบียบ ต่างๆ ของกรมเพื่อให้สนับสนุนการดำเนินการในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4.3) รูปแบบการบริหารจัดการ

(4.3.1) จัดให้มีหน่วยงานคู่ขนานระหว่างหน่วยงานในเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก และเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการดำเนินการ

(4.3.2) ปรับรูปแบบการรับชำระเงินให้ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน

(4.3.3) ปรับรูปแบบการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยพัฒนาระบบ e-Service ใหม่เพื่อให้สถานประกอบการบันทึกข้อมูลทั้งหมดในระบบ ซึ่งจะช่วยให้กรมและจังหวัดมีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การ จัดทำแผนพัฒนากำลังคน และเป็นการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมที่ใกล้เคียงความจริงที่สุด เนื่องจากในแต่ละปีจะได้รับข้อมูลของสถานประกอบการในการพัฒนาพนักงานของบริษัทฯ ไม่นต่ำกว่า 3 ล้านคน

(5) ด้านเครือข่าย

ประสานเครือข่ายเพื่อการบูรณาการการทำงานในภาพรวมของกรม เนื่องจาก การดำเนินการในเขตเศรษฐกิจพิเศษจะมีรูปแบบเฉพาะซึ่งมีหลายหน่วยงานร่วมทำงาน ดังนั้น กรมควรประสานเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพเพื่อเตรียมการในด้านต่างๆ เช่น การสำรวจความต้องการบุคลากรในพื้นที่ในรูปแบบ Demand Driven การเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตร การเตรียมการพัฒนาครูฝึกของสถานประกอบการให้มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอพร้อมระบุแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม

(1) ข้อจำกัดด้านข้อมูลความต้องการบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษใหม่ในรูปแบบ Demand Driven เนื่องจากเป็นนโยบายที่เริ่มใหม่ยังต้องรอแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนจึงเป็นการยากในการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่ในแต่ละพื้นที่

(2) ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีจำนวนลดน้อยลง เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงาน การลดอัตราจากการเกษียณอายุราชการ การลาออก การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งกรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดรูปแบบในการพัฒนา ดังนี้

(2.1) จัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น เทคโนโลยีระดับสูงที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การวิเคราะห์หลักสูตร การสร้างเครือข่าย การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ฯลฯ

(2.2) จัดให้มีการสอนงานระบบพี่เลี้ยงในลักษณะ On the job training ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากงานที่ต้องปฏิบัติจริง

(2.3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานที่สามารถใช้งานได้จริง

(3) ข้อจำกัดด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างจริงจังเพื่อกำหนดจุดเน้นที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ซึ่งหากได้ข้อมูลที่ถูกต้องจะทำให้กรมเตรียมการได้อย่างเหมาะสมดังเช่นการตั้งสถาบันสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ซึ่งเป็นสถาบันเฉพาะทางที่จังหวัดชลบุรี ทำหน้าที่ในการประสานและดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีโดยตรง ซึ่งการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางจะต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรทุกด้านเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงควรพิจารณาโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปัจจุบันรวมทั้งถ่ายโอนครุภัณฑ์ของหน่วยงานในสังกัดให้สอดคล้องกับพื้นที่ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางและพื้นที่ในการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางตามความเหมาะสมคู่ขนานกันไป

(4) การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องใช้เวลานาน และมีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องมากและเป็นปัจจัยภายนอกที่ควบคุมได้ยาก ดังนั้น กรมควรตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาสาระสำคัญของกฎหมายที่ควรได้รับการแก้ไขและเร่งดำเนินการโดยเร็วและจัดให้มีทีมติดตามความคืบหน้า ในส่วนของแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานควรเชิญเจ้าหน้าที่จากหน่วยปฏิบัติมาให้ข้อมูลปัญหา อุปสรรคเพื่อรวบรวมข้อมูลและกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นตำแหน่งงานสำคัญที่จะทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายของอธิบดีซึ่งรับข้อสั่งการจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงตั้งแต่ต้นนโยบายของรัฐบาล รัฐมนตรี ปลัดกระทรวงไปสู่การปฏิบัติโดยยึดแผนระดับต่างๆ เป็นแนวทาง รวมทั้งปฏิบัติราชการแทนอธิบดีในการกำกับดูแล สั่งการ กำหนดแนวทางในการ

ขับเคลื่อนงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย หรือบางโอกาสจะต้องรักษาราชการแทนอธิบดีในการบริหารราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแทนอธิบดีอีกด้วย และหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ หน้าที่ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนงานของกรมให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกรมที่กำหนดว่า “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่” ดังนั้น รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีภาวะผู้นำที่จะทำหน้าที่ผู้ขับเคลื่อนงานและผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเพื่อให้การขับเคลื่อนข้อเสนอ “โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษใหม่” บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) ของเบิร์นส์ (Burns) เป็นการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น ซึ่งสรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป และ 3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) เป็นผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม และแนวคิดของ แบสส์ (Bass) ที่เห็นว่าทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และ 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ โดยผู้นำจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงพอใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ จะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดหมายตามที่คาดหวังไว้ (ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป, <https://www.gotoknow.org/posts/384403>) ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าผู้นำที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.3.1 มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีความคิดริเริ่มสามารถสื่อสารและชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เป็นผู้ฟังที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทรัพยากรในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

2.3.2 มีความสามารถในการชี้แนะ สั่งการเพื่อแก้ปัญหาโดยพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบตามความเป็นจริง มองภาพองค์รวมเพื่อวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจกำหนดแนวทางการแก้ไข

2.3.3 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวเอง เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันเหนือคู่แข่งและปรับตัวได้เร็วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

2.3.4 มีคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม มีเมตตา

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2565) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กองแผนงานและสารสนเทศ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2565) คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กองแผนงานและสารสนเทศ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- กระทรวงแรงงาน. (2559). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ของกระทรวงแรงงาน. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2564). รวมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2564) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564.

ข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ต

เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แหล่งที่มา <https://thailand.opendevelopmentmekong.net/th/topics/special-economic-zones/สภาพัฒน์'เดินหน้าพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค หลังกรม.เห็นชอบ>

แหล่งที่มา <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1029060>

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คืออะไร

แหล่งที่มา <https://www.mdsiglobal.com/eec/>

ภาพพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษในภูมิภาคต่างๆ ของไทย

แหล่งที่มา <https://www.moneybuffalo.in.th/economy/which-provinces-are-the-new-economic-corridor-what-do-people-in-the-area-get>

สกพอ. ใช้ “EEC Model” พลิกวิกฤติ สร้างแรงงานตามเป้า 4.75 แสนคน เตรียมรับนักลงทุนหลังหมดโควิด-19

แหล่งที่มา https://www.khaosod.co.th/pr-news/news_4828835

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/384403>

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ - สกุล นางสาวศิริธร เลาะห์วิไล

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่สำเร็จการศึกษา 2529

ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
มหานคร ปีที่สำเร็จการศึกษา 2548

ประสบการณ์การรับราชการ

- | | |
|-------------------------|--|
| 1 ธ.ค. 58 - 8 พ.ย. 59 | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร |
| 9 พ.ย. 59 - 22 พ.ค. 61 | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร |
| 23 พ.ค. 61 - 14 พ.ย. 62 | ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน |
| 15 พ.ย. 62 - 23 ก.พ. 63 | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 24 ก.พ. 63 - 17 ต.ค. 64 | ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง |
| 18 ต.ค. 64 - ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม |

ผลงานทางวิชาการ

.....
.....
.....

รางวัลหรือทุนการศึกษา (เฉพาะที่สำคัญ)

.....
.....
.....

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

สถานที่ทำงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม