

# รายงานการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคน  
ให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19  
POST-C<sup>o</sup>VID SKILLS



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ



# รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง  
และมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

371.107	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ก	การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)
	316 หน้า
	ISBN 978-616-270-452-9
	1. การศึกษาแนวทาง 2. การพัฒนากำลังคน
	3. ทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) 4. ชื่อเรื่อง

## การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

สิ่งพิมพ์ สกศ.	อันดับที่ 61/2566
ISBN	978-616-270-452-9
พิมพ์ครั้งที่ 1	ธันวาคม 2566
จำนวน	300 เล่ม
ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่	กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาเฉพาะด้าน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ถนนสุขโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 02 668 7123 ต่อ 2420, 2421, 2476 โทรสาร 02 243 2787 Web site: <a href="http://onec.go.th">http://onec.go.th</a>
พิมพ์ที่	บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด 90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700 โทรศัพท์ 02 424 3249, 02 424 3252 โทรสาร 02 424 3249, 02 424 3252

## คำนำ

รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) สำหรับวางแผนการขับเคลื่อนประเทศต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี รวมทั้งคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ/ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำรายงานการวิจัยฉบับนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคการศึกษา สถานประกอบการ และผู้ที่สนใจ สามารถศึกษาค้นคว้า อ้างอิง และนำองค์ความรู้ไปต่อยอดสู่การพัฒนางานที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นายอรุณพล สังขวาสิ)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาราชการแทน

เลขาธิการสภาการศึกษา



## บทสรุปผู้บริหาร

รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด (Post-Covid Skills)

โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนากำลังคน ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 จะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1) ผู้แทนกลุ่มหอการค้าจังหวัด ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจหรือเกษตรกร กลุ่มที่ 2) ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน กลุ่มที่ 3) ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งมาจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยเลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัด พิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2564 ดังนี้ ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออก คือ จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช และสุดท้ายผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 จะใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน กลุ่มที่ 2) กลุ่มแรงงานจากภาครัฐและเอกชน และกลุ่มที่ 3) ผู้บริหารหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งมีการจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จากหลายภาคส่วน ทำให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมีความน่าเชื่อถือในแง่ของความอิ่มตัว (Saturation) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบคุณภาพด้วยการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

**ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง** ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสถานการณ์ แนวทาง ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ (จากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา 2 ประเทศ และในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ โดยหนึ่งในสามประเทศต้องเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียน 1 ประเทศ) ซึ่งประเทศที่เลือกจะต้องมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ **ประเทศที่มีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 – 2022 ตามเกณฑ์พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ทั่วโลกใช้เป็นตัววัดศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นในปี ค.ศ. 2020 – 2022 โดยการศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาข้อมูลในช่วงปี ค.ศ. 2020 – 2022 เนื่องจากเป็นปีที่สถานการณ์โควิด-19 เริ่มระบาดและในปี ค.ศ. 2021 เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น** พบว่า ประเทศในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ หรือสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศไต้หวันหรือสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และจากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสวีเดนหรือราชอาณาจักรสวีเดน ปรากฏดังนี้

### **สาธารณรัฐสิงคโปร์หรือประเทศสิงคโปร์**

**นโยบายและมาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ** คือ การประกาศนโยบายตัดวงจรการระบาด (Circuit Breaker) ทั่วประเทศ **นโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม** สิงคโปร์ออกมาตรการช่วยเหลือที่หลากหลายไปตามกลุ่มประชากรทั้งการให้เงินช่วยเหลือ การเลื่อนการจ่ายภาษี อีกทั้งยังมีความพยายามในการทำ Travel Bubble ร่วมกับต่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นักธุรกิจต่างชาติและกระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยว มาตรการช่วยเหลือ **ภาคธุรกิจ และ SMEs** มาตรการสำหรับบริษัทที่พนักงานได้รับ Quarantine Order (QO) จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์หลังจากพนักงานกักตัวครบระยะเวลา มาตรการการคืนภาษี

นิติบุคคล 25% ของค่าใช้จ่าย ในวงภาษีไม่เกิน 15,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อราย สำหรับปีภาษี พ.ศ. 2563 สำหรับทุกภาคส่วน (Sector) มูลค่างบประมาณ 400 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ โครงการให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนสำหรับ SMEs โดยให้สถาบันการเงินตามโครงการ Enterprise Financing Scheme ที่มีอยู่เดิม เพิ่มวงเงินกู้ยืมจาก 300,000 ดอลลาร์สิงคโปร์เป็น 600,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และเพิ่มการค้ำประกันของรัฐบาลเป็น 80% ในกรณีที่ธุรกิจมีความเสี่ยงที่จะผิดนัดชำระหนี้ (Defluat) เพื่อให้ SMEs เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ มาตรการการยี่ระยะเวลากการจ่ายภาษีเงินได้ให้แก่ธุรกิจ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (Self-employed) เป็นเวลา 3 เดือน ในการให้เงินอุดหนุนค่าเรียนแก่ธุรกิจที่ส่งแรงงานเข้าเรียนโครงการพัฒนาทักษะ 90% และการจ่ายเงินชดเชยให้ธุรกิจที่ต้องส่งแรงงานไปฝึกทักษะ มากสุดที่ 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมงต่อคน นอกจากนี้ SG United Skills จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะให้แรงงานใหม่ 30,000 ตำแหน่งพร้อมเบี้ยเลี้ยง 1,200 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน ในกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ที่เป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวร (Permanent Resident) และพลเมือง (Citizen) จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยสามารถแสดงหลักฐานการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มเงินสนับสนุนของรัฐในโครงการสนับสนุนผู้มีรายได้น้อยอีก 20% จากเงินในโครงการปีที่แล้ว SEP Training Support Scheme เพิ่มงบประมาณให้กับโปรแกรมเพิ่มทักษะสำหรับกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ให้เงินเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเป็น 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง Enhanced SG Founder Program เพิ่มงบประมาณ 150 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์สำหรับเพิ่มเงินสนับสนุนต้นทุนในการก่อตั้ง Startup และการจัดงบประมาณสนับสนุนธุรกิจ Fintech 125 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่ออุดหนุนค่าใช้จ่ายและการพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ ประเทศสิงคโปร์ยังมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน

### **สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือประเทศไต้หวัน**

นโยบาย/มาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ ไต้หวันเป็นหนึ่งในเขตแดนที่ควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งในด้านจำนวนผู้ติดเชื้อและจำนวนผู้เสียชีวิต จนได้รับการยกย่องจากสื่อและหลายองค์กรว่า เป็นเขตแดนที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการรับมือภาวะการระบาดของโรคโควิด-19 ไต้หวันใช้บทเรียนจากประสบการณ์การระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงหรือโรคซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome; SARS) ในปี ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) เหตุการณ์ครั้งนั้นเป็นบทเรียนสำคัญในการสร้างความตื่นตัวและสร้างความรู้ในการดูแลตนเองของ

ประชาชนชาวไต้หวันในวิกฤตโรคระบาดด้วย เช่น ชาวไต้หวันคุ้นเคยกับการสวมหน้ากากอนามัย และการติดตามข่าวสารการระบาดของโรค

**นโยบายด้านสาธารณสุข** ไต้หวันมีนโยบายสาธารณสุขที่มีจุดเด่นแตกต่างจากไทยและจีนแผ่นดินใหญ่ที่สำคัญ คือ การที่ประเทศไม่ได้มีการปิดเมือง-กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มรูปแบบ (Lockdown) แต่สามารถควบคุมภาวะการระบาดของโรคในครั้งนี้ได้ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่มีความรวดเร็วและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยไต้หวันมีโครงสร้างของระบบทางสาธารณสุขที่ส่งเสริมความสำเร็จ ดังนี้ ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของไต้หวันที่ครอบคลุมและมีการอุดหนุนจากรัฐ โดยรัฐมีการอุดหนุนพิเศษให้กับระบบประกันสุขภาพในกรณีของโควิด-19 และช่วยลดอุปสรรคทางการเงินในการเข้ารับการรักษาของประชาชนและผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศ มีการติดตามประเมินศักยภาพของสถานพยาบาลและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด มีการจัดตั้งคลินิกพิเศษเพิ่มเติมในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการส่งเสริมการป้องกันการระบาด การขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตของบุคลากรทางสาธารณสุข ลดจำนวนข้อบังคับการขอใบอนุญาตต่าง ๆ การโยกย้ายพยาบาลไปดูแลกลุ่มคนที่กักตัวอยู่บ้านและบริเวณด้านเข้าประเทศ และการผ่อนคลายนโยบายการควบคุมการรักษาทางไกล **มาตรการด้านเศรษฐกิจและสังคม** มีมาตรการสำคัญ ดังนี้ นโยบายการลดภาษี/ขยายระยะเวลาการเสียภาษีให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบ การอุดหนุนการจ้างงาน การอุดหนุนการอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบลดเวลาทำงานหรือลดเงินเดือน มูลค่าสูงสุด 18,960 ดอลลาร์ไต้หวัน/คน/เดือน ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงการอบรมทักษะ ซึ่งได้รับการอบรมได้มากที่สุด 120 ชั่วโมง อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนของกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานลดลง มูลค่าสูงสุด 11,000 ดอลลาร์ไต้หวันต่อเดือน จำนวน 3-6 เดือน อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนกรณีการจ้างงานเพิ่มเติม มูลค่าสูงสุด 12,640 ดอลลาร์ไต้หวันต่อเดือน มากสุด 6 เดือน อุดหนุนการจัดการอบรมทักษะแรงงาน

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจไต้หวัน มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมโครงการอุตสาหกรรมนวัตกรรม 5 + 2 ประกอบด้วย ชีวเภสัชภัณฑ์ เทคโนโลยีพลังงานสีเขียว อุตสาหกรรมกลาโหม เครื่องจักรกลอัจฉริยะ และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) และแนวคิดหลักอีก 2 ประการ ได้แก่ เศรษฐกิจหมุนเวียนกับการเกษตรรูปแบบใหม่ ซึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 นั้น พบว่า ไต้หวันได้ถูกเร่งให้เข้าสู่สังคมดิจิทัลเร็วขึ้น และจากการที่ผู้คนทั่วโลกต้องปรับตัวและใช้ชีวิตแบบ New Normal จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น ทำให้ความต้องการของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะชิป (chip) 5G ซึ่งไต้หวันมีส่วนแบ่งทางการตลาดในระดับต้นของโลก นอกจากนี้ อุตสาหกรรมการแพทย์ของไต้หวัน ยังคงเติบโตและมีการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง รัฐบาลจึง

ผลักดัน “โครงการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมุ่งใต้ใหม่” โดยยึดหลักการ “บุคลากรคือรากฐานสำคัญ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบ่งปันทรัพยากร” นอกจากปัญหาวิกฤตโควิด-19 แล้ว ใต้หวันยังเป็นประเทศที่พบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ซึ่งใต้หวันมีนโยบาย “ดึงชาวต่างชาติ” โดยการผลักดันกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ (Foreign Professional Act) และเพิ่มสิทธิพิเศษให้กับผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกทั้ง 8 สาขา ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา ศิลปะวัฒนธรรมและกีฬา สถาปนิก อุตสาหกรรมด้านการป้องกันประเทศ และการเงิน มีการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติที่เรียนในใต้หวัน และสนใจทำงานต่อในประเทศ จากนโยบายของรัฐบาลใต้หวันทำให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และถ่ายทอดเทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามาในใต้หวัน ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้ดำเนินการระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

### เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนหรือประเทศฮ่องกง

เขตบริหารพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกาศมาตรการเยียวยาและลดผลกระทบ จากโควิด-19 เพิ่มเติมอีกจำนวน 24 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็น 0.8% ต่อ GDP) โดยเพิ่มเติมจาก 1) มาตรการสำหรับ Anti-Epidemic Fund จำนวน 30 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ 2) งบประมาณปี 63/64 จำนวน 120 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ 3) มาตรการเยียวยาและลดผลกระทบจากโควิด-19 จำนวน 137.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง รวมเป็นมาตรการจากภาครัฐทั้งหมดขณะนี้ จำนวน 311.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็นประมาณ 11% ต่อ GDP โดยสัดส่วนที่เป็นการใช้จ่ายของรัฐ เงินช่วยเหลือและเงินโอน รวมถึงการลดภาษีคิดเป็น 9.7 % ต่อ GDP) **มาตรการด้านการควบคุมโรค** จัดสรรวงเงินสำหรับการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ที่อาจเกิดขึ้นโดยการจัดซื้อวัคซีน ให้เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่โรงพยาบาล และจัดเตรียมสถานที่กักกันผู้มีความเสี่ยงรวมเป็นจำนวน 13 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง **มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน** ให้เงินช่วยเหลือจำนวน 10,000 ดอลลาร์ฮ่องกงกับคนที่มีอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไปเพื่อเยียวยาประชาชนในยามที่เกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ในกรณีที่มีการประท้วงและมีโรคระบาดอยู่ในขณะนี้ นอกจากนี้ รัฐยังลดภาษีเงินได้ของผู้มีรายได้ประจำ ยกเว้นค่าเช่าที่ที่เป็นสินทรัพย์ของรัฐบาล และยกเว้นค่าธรรมเนียมเนียมค่าบริการการศึกษา เป็นต้น (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี 63/64) สนับสนุนเงินทุนใน employment program เพื่อพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการจ้างงานใน SMEs (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี) รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานจากผลกระทบของโควิด-19 ให้ได้รับสิทธิผู้ว่างงานตาม Comprehensive Social Security Assistance Scheme (CSSA) เพิ่มการจ้างงานจำนวน 30,000 ตำแหน่ง ทั้งการจ้างงานของภาครัฐและเอกชนในอีก

2 ปีข้างหน้า มาตรการส่งเสริมทักษะให้แก่แรงงานและสนับสนุนให้ธุรกิจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น แผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วง 5 ปี (2561-2565) เน้นการพัฒนา 4 สาขาหลัก ได้แก่ 1) เศรษฐกิจระหว่างประเทศ 2) เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และ 4) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์

## ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 รายแรกเมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2563 โดยรัฐบาลกลางไม่ได้คาดคิดว่าโควิด-19 จะเป็นภัยร้ายแรงของประเทศ รัฐบาลจึงไม่ได้ประกาศใช้มาตรการป้องกันและรับมือการแพร่ระบาดอย่างเข้มงวดนัก จนจนกระทั่งในช่วงกลางเดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกามียอดผู้ติดเชื้อและยอดผู้เสียชีวิตต่อวันเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รัฐบาลกลางจึงออกมาตรการด้านสาธารณสุข เช่น สนับสนุนการตรวจวินิจฉัยโรคโควิด-19 ฟรี วิจัยเรื่องความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมถึงเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่สถานพยาบาล ส่วนรัฐต่าง ๆ ก็ได้ออกมาตรการปิดเมือง (Lockdown) และมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือทั้งสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจควบคู่กันในแผนเดียว คือ “Build Back Better” ซึ่งถือเป็นแผนกระตุ้นเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และอายุยาวนานที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศ มีมูลค่ากว่า 6 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (ราว 28% ของ GDP) เพื่อเยียวยารายได้ของแรงงานในระยะสั้น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของเศรษฐกิจในช่วง 8 - 10 ปีข้างหน้า

นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังได้เสนอแผนปฏิรูปโครงสร้างภาษีควบคู่ไปกับแผนเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินการตามแผนงานด้วย มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนครอบครัวชาวอเมริกัน โดยเฉพาะครัวเรือนระดับชนชั้นกลาง ในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการปฏิรูประบบภาษี โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านการศึกษา อาทิ การเข้ารับการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โครงการทุนการศึกษา 2) การสนับสนุนครอบครัว เด็ก และเยาวชน อาทิ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็ก โครงการด้านอาหาร 3) การให้เครดิตภาษี และเงินช่วยเหลือ และ 4) การปฏิรูปโครงสร้างภาษีเพื่อสนับสนุนการจัดหางบประมาณ อาทิ การเพิ่มอัตราภาษีเรียกเก็บภาษีจากผู้มีรายได้สูง ในอุตสาหกรรม โควิด-19 ก่อให้เกิดเทรนด์ใหม่มาแรง 3 เทรนด์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงโลกของการทำงานไปตลอดกาล ได้แก่ 1) การทำงานแบบ work from anywhere 2) E-Commerce และธุรกรรมดิจิทัลโดยอัตราการเติบโตของธุรกิจด้านนี้มีมากถึง 2-5 เท่าภายในปีเดียว และ 3) ระบบอัตโนมัติและ AI โดยจากผลสำรวจผู้บริหารกว่า 800 คนพบว่า 2 ใน 3 ของผู้บริหารมีความคิดที่จะนำระบบอัตโนมัติและ AI มาใช้ในธุรกิจ และบางส่วนก็เริ่มใช้ไปแล้ว เช่น ระบบจัดการคลังสินค้า ระบบจัดการร้านค้า Chat-bot และ Call Center เป็นต้น



## ราชอาณาจักรสวีเดนหรือประเทศสวีเดน

สวีเดนถือเป็นประเทศที่มีความน่าสนใจในการเลือกใช้นโยบายและมาตรการในการรับมือกับการระบาดที่ต่างจากหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งไทย โดยสวีเดนปฏิเสธที่จะใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) และปฏิเสธมาตรการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด โดยนโยบายและมาตรการที่ภาครัฐสวีเดนกำหนดเพื่อการควบคุมการระบาดส่วนใหญ่เป็นมาตรการที่ให้คำแนะนำและขอความร่วมมือโดยสมัครใจจากประชาชนและภาคธุรกิจแทบทั้งสิ้น ขณะที่การเดินทาง การดูแลตนเอง การดำเนินการของสถานที่ทำงานต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียน รัฐบาลเพียงแต่ให้คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อควบคุมความเสี่ยง โดยจากการรายงานของสื่อต่าง ๆ เชื่อได้ว่ารัฐบาลสวีเดนคาดหวังให้ประชากรมีการติดเชื้อมากพอจนเกิดภูมิคุ้มกันหมู่ (Herd immunity) กับประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ ซึ่งต่อมาหลายประเทศก็เห็นด้วยหรือทำตาม การที่สวีเดนไม่ได้ใช้มาตรการปิดเมืองปิดกิจการ และจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด ทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไม่รุนแรงในช่วงแรก และทำให้มีผู้คนจำนวนไม่น้อยในสหภาพยุโรปเดินทางมาท่องเที่ยวหรือย้ายถิ่นฐานมาทำงานทำในสวีเดน **นโยบายและมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคม** ในการช่วยเหลือประชากรและภาคธุรกิจ มีตัวอย่างนโยบายและมาตรการที่สำคัญ ดังนี้ การอัดฉีดเงินให้กับภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน รัฐวิสาหกิจสนามบิน การเพิ่มวงเงินสินเชื่อ และวงเงินการลงทุนกับสถาบันการเงินภาครัฐเพื่อกระตุ้นการลงทุน การขยายวงเงินการประกันสินเชื่อและการส่งออกและวงเงินสินเชื่อเพื่อช่วยเหลือผู้ส่งออก **ความตระหนัก ปรับเปลี่ยน พัฒนา และฟื้นฟูแผนพัฒนาต่าง ๆ ของประเทศ** โดยให้ความสำคัญใน 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพื้นที่สีเขียว การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างฉลาด ยั่งยืน และครอบคลุม ความสามัคคีทางสังคมและภูมิภาค ความยืดหยุ่นด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสถาบัน รวมทั้งนโยบายสำหรับคนรุ่นต่อไป โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมดิจิทัลเครือข่าย บรอดแบนด์ อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมการขนส่ง ที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หลังจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงาน มีอัตราการว่างงานจำนวนมาก โดยกลุ่มที่มีปัญหาส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานของสวีเดน ได้แก่ กลุ่มคนที่เกิดนอกยุโรป กลุ่มคนที่ขาดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ผู้สูงอายุที่ว่างงาน และผู้ที่มีความบกพร่อง โดยรัฐบาลสวีเดนมีการช่วยเหลือพัฒนาแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ออกแบบสำหรับผู้ที่เกิดนอกยุโรปด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศ

ประเทศ	การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง	เงื่อนไขความสำเร็จ
สิงคโปร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>-อุดหนุนค่าแรงให้กับธุรกิจที่เสนอการฝึกงานให้กับแรงงานหน้าใหม่ และตั้งเป้าสร้างงาน 10,000 ตำแหน่ง ภายใน 1 ปี และจัดโปรแกรมฝึกงานให้กลุ่ม mid-career 4,000 ตำแหน่ง จัดหาเงินทุน 55 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในระบบ และเพิ่ม digitalization efforts</li> <li>-เงินอุดหนุนค่าเรียนแก่ธุรกิจที่ส่งแรงงานเข้าเรียนโครงการพัฒนาทักษะ และจ่ายเงินชดเชยให้ธุรกิจที่ต้องส่งแรงงานไปฝึกทักษะมากที่สุด 10 ดอลลาร์สิงคโปร์/ชั่วโมง/คน</li> <li>-จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะให้แรงงานใหม่ 30,000 ตำแหน่ง พร้อมเบี้ยเลี้ยง 1,200 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน (ระยะเวลา 6-12 เดือน)</li> <li>-ให้เงินอุดหนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบ Traineeships เป็นระยะเวลา 6 เดือน ไม่เกิน 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์สำหรับผู้ที่ยังต่ำกว่า 40 ปีและ ไม่เกิน 12,000 ดอลลาร์สิงคโปร์สำหรับผู้ที่ยาวมากกว่า 40 ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งด้านธุรกิจ การศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ</li> <li>-มีงบประมาณสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะให้แรงงาน รวมถึงงบประมาณในการจ้างงาน และดูแลผู้ประกอบการอย่างทั่วถึง</li> </ul>
ไต้หวัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-อุดหนุนการอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบลดเวลาทำงานหรือลดเงินเดือน มูลค่าสูงสุด 18,960 ดอลลาร์ไต้หวัน/คน/เดือน ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงการอบรมทักษะ ซึ่งเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด 120 ชั่วโมง</li> <li>-อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนของกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานลดลง มูลค่าสูงสุด 11,000 ดอลลาร์ไต้หวัน/เดือน (ระยะเวลา 3-6 เดือน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีนโยบายที่ชัดเจนของภาครัฐในการแก้ปัญหาและสนับสนุนให้แรงงานเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน</li> <li>-มีเงินสนับสนุนแรงงานและภาคธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ โดยมุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลน</li> </ul>
เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เพิ่มการจ้างงานจำนวน 30,000 ตำแหน่ง ทั้งการจ้างงานของภาครัฐและเอกชน ในอีก 2 ปีข้างหน้า</li> <li>-ส่งเสริมทักษะให้แก่แรงงานและสนับสนุนให้ธุรกิจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น</li> <li>-แผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจในช่วง 5 ปี (2561-2565) เน้นพัฒนา 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) เศรษฐกิจระหว่างประเทศ 2) เทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และ 4) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีนโยบายที่ดูแลช่วยเหลือและครอบคลุมทั้งด้านธุรกิจ การศึกษา</li> <li>-มีงบประมาณสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการ</li> <li>-มีการกำหนดนโยบายใหม่ให้มีความทันสมัย เช่น แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ</li> </ul>
สหรัฐอเมริกา	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ส่งเสริมการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การผลิต ธุรกิจขนาดย่อม และแรงงาน</li> <li>-สนับสนุนด้านการศึกษา อาทิ การเข้ารับการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โครงการทุนการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีงบประมาณสนับสนุนมาตรการต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านสาธารณสุข</li> <li>-กำหนดกฎเกณฑ์และกฎหมายเพื่อแก้วิกฤตสถานการณ์โควิด-19</li> <li>-กำหนดมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นแผนขนาดใหญ่และมีระยะยาวมากที่สุด คือ Build Back Better</li> </ul>
สวีเดน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-อัดฉีดเงินให้กับภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน รัฐวิสาหกิจสนามบิน</li> <li>-มีนโยบายสำหรับคนรุ่นต่อไป โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น การท่องเที่ยว ดิจิทัลเครือข่ายบรอดแบนด์ การบริการ วัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ การขนส่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีนโยบายช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและสังคมที่ชัดเจน</li> <li>-มีงบประมาณสนับสนุนให้ภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน</li> <li>-รัฐบาลกำหนดนโยบายการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่ตรงกับความต้องการของตลาด</li> </ul>



ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคน ทั้งช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สรุปได้ดังนี้

1. การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่มนุษย์ต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่า นับจากนี้เป็นต้นไป โลกใบนี้ได้กลายเป็นโลกที่ใกล้ชิดกันในระดับที่แม้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ผันแปรใดในอีกซีกโลกหนึ่งผลกระทบจะส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็วและมีระดับของผลกระทบที่ไม่ต่างกัน ยุคนี้จึงเป็นยุคของการตื่นตัว รู้เท่าทัน และพร้อมรับมืออย่างชาญฉลาด นั้นย่อมหมายถึง ทักษะและสมรรถนะของคนในสังคมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. สถานการณ์กำลังคนของไทยก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผลจากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจไปสู่อุตสาหกรรมและบริการ ในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมา ทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในที่สุดประเทศไทยก็ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาวะการขาดแคลนแรงงานนี้เป็นที่คาดหมายกันมาตั้งแต่แรกเริ่มที่ประเทศไทยประกาศนโยบายมุ่งสู่ความเป็นอุตสาหกรรมใหม่ กล่าวคือ เชื่อกันว่าเมื่อสามารถชักนำการลงทุนจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยได้จำนวนมากพอ แรงงานจะเริ่มขาดแคลนและค่าแรงจะเพิ่มสูงขึ้นตามหลักอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน แต่ในความเป็นจริงเมื่อแรงงานเริ่มขาดแคลน การนำแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนก็มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งการนำเข้ามาโดยถูกกฎหมายและการนำเข้ามาโดยผิดกฎหมาย สภาพการณ์เช่นนี้ได้เกิดขึ้นและมีความหนักหน่วงมากขึ้นในแรงงานกลุ่มไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ขณะที่แรงงานมีฝีมือและแรงงานมีทักษะขั้นสูงก็ประสบปัญหาการมีสมรรถนะและทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากการเรียนที่ไม่ตรงกับสาขาหรือความต้องการของผู้ประกอบการโดยเฉพาะการที่ประเทศไทยมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับสูงในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

3. สถานการณ์กำลังคนของไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ภาคอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยวต้องปิดตัวลงตามคำสั่งสถานการณ์ฉุกเฉินและการกักกันโรค ทำให้ห้าง ร้านค้า บริษัท โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้หยุดการผลิตลง แรงงานทั้งมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ต้องเดินทางกลับบ้านเกิดหรือประกอบอาชีพใหม่ในช่วงเวลาที่ไม่เห็นอนาคตว่าจะกลับมาสู่ภาวะปกติได้อย่างไร ในช่วงเวลาดังกล่าวทำให้หลายคนได้สร้างงาน สร้างอาชีพใหม่ให้กับตนเอง เกิดการรวมกลุ่ม รวมตัวเป็นวิสาหกิจแบบใหม่ที่มีการค้าขายแบบออนไลน์รองรับ บางคนกลับไปสานต่ออาชีพเดิมของครอบครัว บางครอบครัวมีการต่อยอดภูมิปัญญาความรู้ของบรรพบุรุษ และเมื่อประเทศกลับมาเปิดให้มีการเดินทางท่องเที่ยวได้เป็นปกติ บรรดาห้างร้าน

บริษัท โรงแรม และโรงงานจึงประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก โดยเฉพาะในภาคบริการการท่องเที่ยวที่ขาดแคลนผู้ให้บริการอย่างมากเป็นผลให้ค่าจ้างแรงงานในภาคท่องเที่ยวยุคหลังโควิด-19 พุ่งสูงขึ้นไปหลายเท่าตัว หลายบริษัทต้องมีการสรรหากำลังคนในรูปแบบชั่วคราวและเร่งด่วนในราคาจ้างเหมาที่สูงมาก ภาวะการขาดแคลนกำลังคนหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการ

4. ประเทศไทยยังขาดการบูรณาการแผนกำลังคนในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยยังขาดการบูรณาการแผนกำลังคน กล่าวคือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีแผนกำลังคนอยู่ในมือของตนเองเป็นรายหน่วยงาน/องค์กร แต่แผนเหล่านี้กลับไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการเข้าด้วยกันจนกลายเป็นแผนรวมระดับชาติ ทำให้ประเทศไทยตั้งแต่ก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงประสบกับการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องและหนักขึ้นเรื่อย ๆ และภายหลังทำให้ธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้เพราะปัญหาขาดแคลนแรงงาน ปัจจุบันต้องยอมรับว่าบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้อาศัยการวางแผนกำลังคนของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รู้ว่าจำนวนและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตนั้นจะไปหาได้จากที่ไหน การมุ่งไปสรรหาเองจากสถาบันการศึกษาแม้จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เป็นทางรอดของขององค์กร แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นเพียงการไปหาคนที่มีความรู้พื้นฐานเหมาะสมกับงาน และองค์กรนำมาพัฒนาต่อยอดเองเป็นส่วนใหญ่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ระบบการศึกษาที่อยู่ภายใต้สังคมนั้นขาดแผนกำลังคนระดับประเทศ ทำให้ไม่สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจได้อย่างตรงเป้า

5. ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ปัจจัยและเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1) การส่งเสริมปัญญาความสามารถเฉพาะบุคคล (Talent) แทนที่การให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และกำลังแรงงาน (Labour forces)

2) การจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent โดยมี ปัจจัยแวดล้อมระดับโลก คือ การให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และกำลังแรงงาน (Labour forces) และการจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent จะเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19

3) การผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า BCG Economy Model ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเน้นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน

(Circular Economy) โดยคำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และ ทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้อยู่ภายใต้ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบ ที่ประเทศไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขัน ด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้ ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน ผลจากการวิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองของแรงงานในระบบ มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ให้มีทักษะระดับสูงเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้าง แต่อุปสรรคปัญหา คือ การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องอาศัยการเข้าเรียนในสถานศึกษาหรือเข้าสู่สถาบันพัฒนาแรงงานของ บรรดาหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เสียรายได้และไม่มีความสะดวกในการเข้าสู่ระบบการศึกษา เนื่องจาก สถานประกอบการไม่ได้มีความต้องการที่จะสูญเสียแรงงานไปสู่การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่ง ความยุ่งยากในการประกอบการของตนเอง จึงทำให้แรงงานในระบบมองว่า การจะพัฒนาสมรรถนะ กำลังคนให้มีทักษะระดับสูง สถานประกอบการควรจะมีแนวทางการพัฒนาจากงานที่แรงงานได้ปฏิบัติ จริง โดยจะต้องมีหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเข้ามารับรองทักษะความสามารถเหล่านี้ ซึ่งเป็นการ ได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างรัฐ เอกชน แรงงานและสถาบันการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้ประกอบการ/คนรุ่นใหม่ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยี ทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ทางการผลิต และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปสู่การทำตลาดจาก ระยะเวลาหรือตลาดออนไลน์ได้ อย่างไรก็ตามสมรรถนะที่สำคัญ ซึ่งผู้ประกอบการกลุ่มคนรุ่นใหม่ ต้องการพัฒนาตนเอง คือ สมรรถนะในการทำงานร่วมกันและสมรรถนะในการเป็นผู้นำกลุ่มคน ที่มีความหลากหลาย ทั้งเพศ วัย และอายุ เป็นต้น

7. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะ ยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ผลจากการวิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้ บทบาทของ กระทรวงแรงงาน คือ การสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบัน และการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคตที่เป็นที่ต้องการ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางแนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ ระดับโลก ซึ่งจะนำไปสู่การสามารถวางแผนกำลังคนที่มีทิศทางและจะต้องบูรณาการทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน อย่างรอบด้าน บทบาทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีแผนหรือทิศทางของการพัฒนา

สมรรถนะกำลังคนในระยะยาว เป็นการคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า ที่จะส่งต่อไปสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถวางรากฐาน สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครองในการปลูกฝังหล่อหลอมเด็กให้เข้าสู่ทิศทางของทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในแบบต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายและอาชีพรองรับในอนาคต นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมการปูพื้นฐานสร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การยอมรับและการเผชิญความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของตัวผู้เรียนเอง **บทบาทสถาบันการศึกษา (อุดมศึกษา/อาชีวศึกษา)** คือ ต้องมีบทบาทของตนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการปรับหลักสูตร รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด ตรงเป้าหมาย อาทิ อาจมีโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการเพื่อรองรับการคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือ การผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาบัตร สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบเพื่อยกสถานะให้มีสมรรถนะระดับสูงสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้สถาบันอาชีวศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาจะต้องแก้ไขข้อจำกัด และกฎ ระเบียบ เพื่อให้เอื้อและตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในอนาคต **บทบาทภาคเอกชน** คือ เนื่องจากปัญหาการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันนั้น เป็นปัญหาที่ภาคเอกชนเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งปัญหาในเชิงปริมาณและปัญหาในเชิงคุณภาพ ปัจจุบันได้มีสถานประกอบการจำนวนมาก เริ่มมีแนวคิดการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนภายในองค์กรของตนเอง แต่การพัฒนาดังกล่าวก็เป็นการพัฒนาภายในเพื่อการเลื่อนขั้นเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสำคัญ ภาคเอกชนอีกหลายแห่งที่มีศักยภาพจึงเริ่มหันมาจัดตั้งวิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือศูนย์ฝึกอบรม (Academy) ในสถานประกอบการของตนเอง ซึ่งบทบาทดังกล่าวนี้ต้องยอมรับว่าจะมีความเป็นไปได้ เฉพาะองค์กรสถานประกอบการขนาดใหญ่ แต่แนวโน้มของการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 ทำให้เชื่อได้ว่า สถานประกอบการจะลุกขึ้นมาผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองความต้องการขององค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นข้อมูลที่มาจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยเลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัด พิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2564 ดังนี้ ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าจังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาคสามารถสะท้อนความเป็นตัวแทนของภูมิภาคได้ชัดเจนซึ่งปรากฏผล ดังนี้

กรุงเทพมหานคร ด้านบริบทของพื้นที่ พบว่า มีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของชนบทและเมืองหลวงในอดีต วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลาย มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคม การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและการเป็นเมืองหลวงที่สำคัญในภูมิภาค โดยแนวนโยบายการพัฒนาระดับประเทศของภาครัฐ มุ่งเน้นขยายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน พบว่า ในเชิงพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านสถานศึกษาทุกระดับ ส่วนใหญ่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจะมีการระบุทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มุ่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความพยายามให้มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการสนับสนุนการส่งเสริมให้เกิดการฝึกงาน ให้ความสำคัญและเพิ่มการลงทุนในด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบ ประกอบด้วย ความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่นและสุขภาพจิต ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ด้านแนวคิดการพัฒนากำลังคน พบว่า หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจะใช้เวลาศึกษาและการฝึกอบรม มีระบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่ สถานศึกษาทุกระดับควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การวางนโยบายต่าง ๆ ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตาม

**จังหวัดเชียงใหม่ ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า ความเป็นวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ชัดเจน มีศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ทุกคนสามารถสัมผัสได้ เป็นพื้นที่ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลกได้เป็นอย่างดี มีอัตราการเติบโตของตลาดท่องเที่ยวแบบก้าวกระโดด เป็นเมืองที่มีพื้นที่เกษตรกรรมและแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า ในเชิงพื้นที่มีความพร้อมด้านสถานศึกษาทุกระดับ และหน่วยงานภาคการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมกำลังคนของพื้นที่โดยใช้แนวทางตาม 6Cs ซึ่งประกอบด้วย 1) Competency base 2) Curriculum 3) Course 4) Could Computing 5) Coaching และ 6) Community **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบ** ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี ด้านภาษาและการสื่อสาร การปรับตัวและยืดหยุ่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความฉลาดทางอารมณ์ ด้านแนวทางการพัฒนากำลังคน พบว่า ในพื้นที่มีใช้การสร้างแนวคิดให้คนชุมชนเข้าใจคำว่า “ทำน้อยได้มาก” ปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษาที่ยืดหยุ่น มองปัญหาให้เป็นโอกาสใช้แนวทางบูรณาการการทำงานร่วมกัน และการลงทุนกับแรงงานในทุกมิติ **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน** ได้แก่ ในพื้นที่ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill Upskill รวมถึง New skill สถานศึกษาควรเร่งการปรับปรุงหลักสูตร มีแนวทางการความชัดเจนเกี่ยวกับการสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้เพื่อต่อยอด แรงงานควรพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมสร้างผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัดที่ควรต้องทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) เพื่อพัฒนาความร่วมมือในมิติใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

**จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา เป็นเมืองแห่งอารยธรรม ที่น่าอยู่น่าเที่ยว มีความพร้อมด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน เน้นการปลูกฝังค่านิยม มุ่งด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้เยาวชนได้ศึกษาในระดับสูง ไม่นิยมการประกอบอาชีพการใช้แรงงาน ปลูกฝังการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทั้งหน่วยงานของภาครัฐบาลและเอกชน **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า ในเชิงพื้นที่มีความพร้อมด้านสถานศึกษาทุกระดับ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนากำลังคน จากการคาดการณ์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยประสานความร่วมมือที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในจังหวัดอย่างแท้จริง มีการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบ** ประกอบด้วย การปรับตัวและความยืดหยุ่น การคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การใช้ข้อมูล



ความสามารถเชิงดิจิทัล ความฉลาดทางอารมณ์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต **ด้านแนวคิดการพัฒนา** กำลังคน พบว่า ในพื้นที่เน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตระหนักรู้ตนเอง การส่งเสริม การเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การลงมือทำเพื่อสร้างความคุ้นเคย ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ ต่อเนื่อง การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนากำลังคน** ได้แก่ สถานศึกษาควรเปิดหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย การส่งเสริมการพัฒนา อาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาใช้ทักษะภาษา การสื่อสาร สนับสนุนการพัฒนา ความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะสั้น การสร้างความร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรวางแผนทาง ในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ

**จังหวัดขอนแก่น ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า มีขนาดของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่สูงที่สุดในภูมิภาค ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด 19 ตลอดจนเป็นจังหวัดที่มีแนวโน้มของการพัฒนา เศรษฐกิจในหลากหลายมิติ ทั้งการเกษตร อุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว ประชากร ในจังหวัดขอนแก่นมีการออกไปประกอบอาชีพนอกพื้นที่ ต่างภูมิภาค ในเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต และเชียงใหม่ เป็นจำนวนมาก **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในจังหวัด สถานศึกษาในพื้นที่เน้นการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการเน้นทักษะที่ใช้ในการทำงาน (hard skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งงานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ **ด้านสมรรถนะสูงและ ทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบ** คือ ความรอบรู้ทางดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น การทำงานจากระยะไกล การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ความตระหนักด้านสุขภาพและความปลอดภัย ความสามารถในการทำการเกษตรอินทรีย์และ นิเวศวิทยาเกษตร ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย คือ ทักษะการทำการเกษตรแบบหมุนเวียน ทักษะ การเพาะปลูกพืชอย่างยั่งยืน ทักษะการจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน และทักษะการบูรณาการพลังงานหมุนเวียน **ด้านแนวคิดพัฒนากำลังคน** พบว่า การประสาน ข้อมูลการคาดการณ์ความต้องการกำลังแรงงานและทักษะจากผู้ประกอบการในพื้นที่ การพัฒนา หลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ การจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่าง สถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมง

การเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริงสำหรับวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาครู อาจารย์ร่วมกับสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่ การส่งเสริมการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพชั้นสูง การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ชในสถานประกอบการ การจัดให้มีการวัดและประเมินทักษะวิชาชีพเพื่อเลื่อนขั้นสู่ทักษะวิชาชีพชั้นสูง การเทียบโอน ประสบการณ์กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพชั้นสูง แนวทางการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรวัยทำงาน การใช้แนวทางการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่ (Young farmer) และมีการพัฒนา ทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรสูงวัย/เกษตรกร ผู้เปราะบางประสบการณ์

**สมรรถนะกำลังคนระดับสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19** จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะขาดแผนกำลังคนในเชิงบูรณาการ แต่การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน และสมรรถนะในอนาคตที่หน่วยงานและองค์กรต้องการ พบว่า สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการ ยุคหลังโควิดมีดังนี้ 1) **สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ** ประกอบด้วย ความรู้ด้านดิจิทัล ได้แก่ การ ทำงานร่วมกันในระบบทางไกล การเรียนรู้ออนไลน์ การรู้ข้อมูล การรับรู้ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ 2) **สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และ ความสัมพันธ์** ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นในการจัดการการทำงาน ความสามารถเมื่อเผชิญ ความท้าทาย การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการยอมรับ ความหลากหลาย ความสามารถในการยืดหยุ่นและการรักษาสุขภาพจิต ได้แก่ ความสามารถในการ ฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้และการเอาชนะความทุกข์ยาก การรับมือกับความเครียดและความไม่แน่นอน และการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ 3) **สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพ ความเป็นมนุษย์** ประกอบด้วย ความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถในการทำงานร่วมกันและข้ามสาขาวิชา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความอยากรู้อยากเห็น การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ ที่แน่นแฟ้นลึกซึ้ง ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการแก้ไขข้อขัดแย้งและการเจรจา ต่อรอง และ 4) **สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19** ประกอบด้วย ความสามารถ ในการสอนและเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ มีความสามารถในการนำผู้อื่นเพื่อตั้งเป้าหมายในการ เรียนรู้ ความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก ความสามารถในการสร้างพื้นที่ ปลอดภัย การให้อิสระและเสรีภาพในการเรียนรู้ และการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าการเรียนรู้ด้วยการ นำมาใช้แก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการประเมินข้อมูล และความสามารถในการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต



ผลการศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) มีดังนี้

#### ระดับนโยบายประเทศ

1. ควรมีหน่วยงานกลางระดับชาติเพื่อทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดข้อมูลในการวางแผนกำลังคน ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
2. ภาครัฐควรเริ่มมีการสำรวจและสร้างฐานข้อมูล Stock of talent and future talent ซึ่งจะรวมทั้งการวางแผนกำลังคนและการคาดการณ์กำลังคน รวมถึงการแสดงผลสถานะปัจจุบันของสมรรถนะกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
3. กระทรวงแรงงานควรทำหน้าที่ในการสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบันและการทำการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคต
4. ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการอาจมีแนวคิดพัฒนากำลังคนภายในองค์กรในแบบฉบับของตนเองในรูปแบบอะคาเดมี่ (Academy)
5. ภาครัฐควรเน้นและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนโยบายการศึกษาควรเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

#### ระบบการศึกษา

1. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนและทิศทางของการพัฒนากำลังคนระยะยาว ทำการวิเคราะห์หรือคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า
2. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนเพื่อเตรียมการสร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยอมรับ พร้อมต่อการเผชิญความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของตัวผู้เรียนเอง
3. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน
4. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาจะต้องแสดงบทบาทของตนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด ตรงเป้า

5. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรจัดให้มีการทบทวนสมรรถนะระดับสูงหรือทักษะเพื่อการยกระดับทักษะของบัณฑิตหรือกำลังแรงงานในหลากหลายรูปแบบ

6. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรต้องเร่งรัดให้เกิดการสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ (Credit Bank)

7. สถาบันการศึกษาควรผลักดันให้สามารถบูรณาการบทบาทหน้าที่ของตนเองเข้ากับสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนในพื้นที่ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองเชี่ยวชาญมากกว่าการเรียนรู้จากระบบการศึกษา การอยู่กับตำรา และการวิจัยที่แยกออกจากโลกแห่งชีวิตจริงของการทำงาน

8. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาอาจทำโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการเพื่อรองรับการคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาบัตร สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบ

9. สถาบันการศึกษาเองจะต้องทลายข้อจำกัด แก้ไขกฎ ระเบียบที่สร้างขึ้นมา ในยุคที่สภาพการณ์ต่าง ๆ มีความแน่นอนค่อนข้างจะตายตัว ทำให้เป็นการทำงานเชิงรับ โดยต้องเปลี่ยนไปเป็นการทำงานเชิงรุก และมีบทบาทที่สามารถเข้าใจ แก้ไข และตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในอนาคตได้เป็นอย่างดี

10. สถาบันการศึกษาทุกระดับควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ

11. การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริง (Work place) สำหรับวิชาชีพชั้นสูง โดยไม่ควรจะเป็นเพียงการฝึกงานระยะสั้น ๆ ในสถานประกอบการหรือเป็นเพียงการเข้ามาเรียนรู้เป็นบางชั่วโมงเท่านั้น

12. ภายใต้ภาวะการณ์ที่ยังไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ในการรวบรวมจัดทำแผนกำลังคนระดับชาติอย่างเป็นระบบ ดังนั้นสถาบันการศึกษาอาจต้องหันมาคิดทบทวนในการพัฒนาหลักสูตรทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย และตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะขั้นสูงหลังโควิด-19 โดยการสร้างความร่วมมือระดับทวิภาคี ไตรภาคี หรือพหุภาคี ในพื้นที่ ชุมชน จังหวัด หรือภูมิภาคของตนเอง และการกำหนดระยะเวลาการศึกษา สถานที่ และเวลาเรียนที่ต้องก้าวข้ามกรอบของห้องเรียน

### ระดับภาคประชาสังคม

1. การสนับสนุนและการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ
2. การส่งเสริมการทำงานและอาชีพการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างรายได้และงานที่มีความมั่นคงในชุมชน
3. การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลตนเอง
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับชุมชน
5. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
6. การใช้ชุมชนเป็นฐานในการรื้อฟื้นนำภูมิปัญญาและองค์ความรู้ในตัวบุคคล (tacit knowledge)

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล

1. การวางแผนกำลังคนระดับจังหวัดและการทำแผนภาพรวมระดับชาติ

เพื่อให้การวางแผนกำลังคนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปในทางปฏิบัติมากที่สุด คือ การผลักดันให้มีการจัดทำแผนกำลังคนระดับจังหวัด โดยการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในราชการส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม วิสาหกิจชุมชน และสถาบันการศึกษาเข้ามาร่วมกันกำหนดและวางแผน ซึ่งภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการ โดยการบูรณาการระดับจังหวัดจึงควรมอบให้เป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใต้แนวคิดผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการ หรือ ผู้ว่าซีอีโอ (CEO) เนื่องจากผลของการวางแผนกำลังคนในจังหวัดจะทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้อีกหลายประการ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การท่องเที่ยว และงานสวัสดิการสังคมหรือสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา เป็นต้น

การวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนระดับจังหวัดควรมีการรับฟังความต้องการและความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ข้อมูลที่เป็นหลักในการตัดสินใจ

การดำเนินการดังกล่าวรัฐบาลควรผลักดันให้มีการบูรณาการข้อมูลในระดับกลุ่มจังหวัดและภูมิภาคเพื่อนำไปสู่การบูรณาการในระดับประเทศต่อไป ทั้งนี้จะทำให้เห็นภาพรวมของอุปสงค์และอุปทาน ตลอดจนทักษะกำลังคนในอนาคตในภาคการศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนไปสู่การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนได้อย่างตรงเป้าได้มากกว่าเดิม

## 2. การระบุทักษะความสามารถเฉพาะ (Talent) ที่เป็นที่ต้องการในระยะ 5-10 ปี และการสำรวจคลังทักษะความสามารถเฉพาะ (Stock of Talent)

Stock of Talent หรือในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยจะเรียกว่าคลังปัญญาความสามารถ (Talent Pool) คือการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถพิเศษที่สำคัญสำหรับองค์กรหรือองค์กรกลุ่ม ซึ่งองค์กรสามารถนำข้อมูลนี้มาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบรรจุงาน การพัฒนาบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ในอนาคต แม้ว่าปัจจุบันการจัดทำ Stock of Talent เป็นกระบวนการที่ทำกันในองค์กรเพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคนที่มีทักษะและความสามารถพิเศษภายในองค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้ในอนาคตเพื่อการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำ Stock of Talent เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และแสวงหาคนที่มีความสามารถและทักษะที่ต้องการในบางช่วงหรือโครงการเฉพาะ นอกจากนี้ยังช่วยในการวางแผนการพัฒนาบุคคลและการบรรจุงานในอนาคตได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามต้องยอมรับว่าปัจจุบันยุทธศาสตร์สำคัญ ๆ ของประเทศไทยมีลักษณะที่ต้องการปัญญาความสามารถของบุคคลากรจำนวนมาก โลกหลังโควิด-19 จึงเป็นโลกที่สู้กันด้วยปัญญา ความสามารถไม่ได้ต่อสู้กันด้วยความรู้หรือทักษะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ความรู้ในยุคหลังโควิด-19 ก็เป็นความรู้ที่แตกตัวออกเป็นเสี่ยง ๆ กล่าวคือ ความรู้ที่เคยปรากฏเป็นชุดวิชา หลักสูตร หรือความรู้ที่ประกอบขึ้นเป็นปริญญาบัตร วุฒิบัตรได้ถูกยุบสลายให้แตกออกเป็นความรู้อย่อย ๆ หลาย ๆ วิชา ความรู้ขนาดใหญ่ที่ภาคการศึกษาจัดเป็นหลักสูตรไม่ทันยุคสมัย ไม่ตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง ขาดความเป็นพลวัต พฤติกรรมการเรียนรู้ของคนในยุคใหม่เป็นการเรียนรู้ ความรู้และทักษะเป็นอย่าง ๆ ปัญญาความสามารถจึงสร้างขึ้นจากการที่บุคคลนำเอาความรู้แต่ละอย่างที่ ได้ฝึกฝนเรียนรู้ประกอบเข้ากับประสบการณ์แห่งตน และพลังแห่งการสร้างสรรค์อันเกิดจากการเผชิญกับโจทย์ปัญหาที่ทำทลายในการทำงาน จนเกิดการเชื่อมโยงเป็นทักษะปัญญาความสามารถ (Talent) ของแต่ละบุคคล ทำให้รัฐจำเป็นต้องมารวบรวมและสำรวจคลังปัญญาความสามารถและระบุปัญญาความสามารถที่ต้องการสำหรับการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่รัฐวางโครงการเป็นยุทธศาสตร์ไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวนี้สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการวางแผนกำลังคนในระดับจังหวัดดังที่กล่าวแล้วในข้อ 1.

### 3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงหลังโควิด-19

การพัฒนาสมรรถนะสูงในยุคหลัง โควิด-19 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัย การพิจารณาควบคู่ไปกับแผนกำลังคนและการจัดทำคลังปัญญาความสามารถเฉพาะของบุคคล การพัฒนากำลังคนจึงจำเป็นต้องมีการจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้มีการระดมสรรพกำลัง ในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ดังที่คณะผู้วิจัยได้กล่าวไว้ข้างต้น จากผลการศึกษาจะ เห็นได้ว่ามีหลายภาคส่วนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงในยุค หลังโควิด-19

แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจ้าภาพเป็นผู้รับผิดชอบ จากผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรชุมชน ภาคประชาสังคม และวิสาหกิจในชุมชน ต่างเห็นว่าบทบาท ดังกล่าวนี้อาจให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่เปรียบเสมือนเสาอิฐ การพัฒนาพัฒนากำลังคนเป็นเจ้าภาพในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ ดังกล่าว โดยร่วมกับหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดแบบบูรณาการ และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น

### 4. การแก้ไข ยกเลิก หรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ และมาตรฐานทางวิชาการและหลักสูตร การศึกษาที่เป็นอุปสรรค

ในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขยกเลิกหรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ มาตรฐาน ทางวิชาการ และหลักสูตรการศึกษาที่เป็นอุปสรรค เนื่องจากว่าบรรดากฎ ระเบียบ มาตรฐานทาง วิชาการ และมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ในการจัด การศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยนั้น ถูกสร้างขึ้นมาในยุคที่การศึกษายังมีลักษณะ ที่ค่อนข้างจะคงที่ ขาดความยืดหยุ่น และตอบสนองแต่เพียงนโยบายหรือกฎเกณฑ์ของภาครัฐ เท่านั้น ไม่อาจตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีความเป็นพลวัตในยุคหลังโควิด-19 ได้ ดังนั้นบรรดากฎ ระเบียบหรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงจะต้องมีการปรับเปลี่ยน ยกเลิก หรือ ผ่อนปรน ตัวอย่างเช่น ระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาฝึกอบรมการเทียบโอนประสบการณ์ การเทียบโอนหน่วยกิตข้ามระหว่างสถาบันตลอดจนการส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สามารถจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ของตนเอง เพื่อจัดทำเป็นเครดิตแบงก์และสามารถที่จะใช้หน่วยกิต ที่สะสมได้จากศูนย์การเรียนรู้ของหน่วยงานเหล่านั้นมาเทียบโอนเข้าสู่สถาบันการศึกษาและสามารถ

ถ่ายโอนไปเป็นใบปริญญาหรือใบวุฒิบัตรรับรองต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของบุคลากร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในวัยเรียนและวัยแรงงานหรือกลุ่มผู้สูงวัยที่ยังมีศักยภาพในการทำงานอยู่ได้ด้วย ซึ่งรัฐบาลควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการพูดคุยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพูดคุยกันในระดับท้องถิ่นหรือในระดับจังหวัด อันประกอบไปด้วย หน่วยงานด้านการศึกษาในจังหวัดทั้งหมด หน่วยงานด้านแรงงานและการฝึกฝีมือผู้ใช้แรงงานในจังหวัดทั้งหมด และองค์กรภาคเอกชนที่มีความสนใจจะจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการ Reskill Upskill หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้สู่การมีวุฒิปริญญาตรีและใบรับรองหรือใบปริญญาบัตรในสถาบันการศึกษาที่เป็นทางการของรัฐต่อไป

### 5. สร้างมาตรการหรือแรงจูงใจให้ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงหลังโควิด-19

การส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคมสามารถจัดตั้งสถาบันการศึกษาโรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรในชุมชนของตนเองได้ ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นโอกาสอันดีในการที่จะเอื้อต่อการ Reskill Upskill และฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่าง ๆ ให้กับทั้งคนในองค์กรในชุมชน เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจะได้มีการถ่ายโอนแลกเปลี่ยนการฝึกประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมอย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่จะทำให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงนั้นค่อนข้างจะเป็นไปในลักษณะของการทำตามจิตอาสาขององค์กร การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) หรือการเห็นความจำเป็นของแต่ละแห่ง นั้นหมายความว่าองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นจึงจะสามารถเข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมพัฒนาสมรรถนะกำลังคนได้ ในกรณีเช่นนี้คณะผู้วิจัยจึงมีข้อคิดเห็นในการเสนอให้กับทางรัฐบาลว่ารัฐบาลควรสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 โดยอาจเป็นแรงจูงใจด้านภาษีหรือแรงจูงใจด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณอุดหนุนตามที่มีความเหมาะสมของรัฐต่อไป

### 6. จัดทำแผนบูรณาการการเทียบโอนหน่วยกิต ประสบการณ์ และการฝึกอบรมระยะสั้นระหว่างหน่วยงาน องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กร/สภาวิชาชีพ ศูนย์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนระดับจังหวัดและระดับชาติ

การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนนอกจากจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์มีการปรับเปลี่ยนผ่อนปรนเงื่อนไขเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ และมีการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนและ

ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือ รัฐจะต้องส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีการจัดทำแผนบูรณาการ การเทียบโอนหน่วยกิตประสบการณ์และการฝึกอบรมระยะสั้นระหว่างหน่วยงาน ทั้งสถาบัน การศึกษา องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สภาวิชาชีพ ตลอดจนศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนการเทียบโอนหน่วยกิตนี้ รัฐควรผลักดันให้มีการดำเนินการทั้งในระดับชาติและในระดับจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลักดันให้มีการเทียบโอนหน่วยกิตระดับจังหวัดนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยการผ่อนปรนหรือแก้ไขเงื่อนไขต่าง ๆ

ทั้งนี้หน่วยงานที่ควรเข้ามารับผิดชอบภารกิจดังกล่าวนี้ควรจะประกอบไปด้วย

- 1) กระทรวงศึกษาธิการ
- 2) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- 3) กระทรวงแรงงาน
- 4) หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน และ
- 5) ภาคองค์กรเอกชนและภาคประชาสังคม ในชุมชนท้องถิ่นระดับจังหวัด

## 7. การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะขั้นสูงในยุคหลังโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานจากต่างประเทศ แรงงานเพื่อนบ้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า ปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้กลายเป็นประเทศที่ขาดแคลนแรงงานอย่างหนักหน่วง ซึ่งปัญหานี้ได้เกิดขึ้นมาก่อนการเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 มานานพอสมควร การนำแรงงานต่างชาติแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาจ้างงาน โดยเฉพาะงานระดับไร้ฝีมือหรืองานกึ่งฝีมือได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนทำให้แรงงานจากต่างชาติแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านกลายเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่สังคมเศรษฐกิจและการจ้างงานในประเทศไทย ซึ่งจะขาดกลุ่มคนเหล่านี้ไปเสียมิได้ ส่งผลให้ภัยคุกคามสำคัญที่ต่อพิจารณา คือ การที่ประเทศใกล้เคียงรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านอันเป็นต้นทางของกลุ่มแรงงานเหล่านี้กำลังมีการพัฒนาเศรษฐกิจการอย่างแข่งขัน ซึ่งอาจทำให้เกิดการดึงแรงงานออกจากระบบแรงงานของประเทศไทยไปสู่ประเทศอื่นหรือกลับสู่ประเทศต้นทางอันเป็นมาตุภูมิของพวกเขาก็เป็นได้ ภาพจากยุคโควิด-19 ทำให้เห็นว่ามีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนหนึ่งกลับคืนสู่มาตุภูมิและไม่กลับมารับจ้างใช้แรงงานในประเทศไทยอีก การจะทำให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีเส้นทางการพัฒนาอาชีพให้กับพวกเขา รวมไปถึงการพิจารณายกระดับสมรรถนะของพวกเขาให้สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางแรงงานและกำลังคนในประเทศอย่างยั่งยืนระยะยาว



ดังนั้นผู้คณะผู้วิจัยจึงเสนอให้รัฐบาลพิจารณาให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านแรงงานจากต่างชาติ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและสนธิสัญญาเกี่ยวกับการใช้แรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมที่สำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้อยู่ในระดับสูงขึ้นเพื่อการมีโอกาสที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำให้กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ยังคงเป็นแรงงานรับจ้างอยู่ในประเทศไทยต่อไป แม้ว่าในอนาคตการแข่งขันตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนอาจจะรุนแรงมากขึ้นก็ตาม

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อดูแลการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้กับแรงงานจากต่างประเทศนี้ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการ 2) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 3) กระทรวงแรงงาน 4) กระทรวงการต่างประเทศ และ 5) องค์การภาคเอกชนที่เป็นนายจ้างของกลุ่มผู้ใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างชาติ

## ข้อเสนอภาพรวมอื่น ๆ

1. สถานศึกษาควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Emphasis on lifelong learning) ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง (Integration of technology) ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (Collaboration with industry) การวางนโยบายต่าง ๆ ควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย (Inclusivity and diversity) และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตาม (Evaluation and monitoring)

2. ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill Upskill รวมถึง New skill การปรับปรุงหลักสูตร การสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU)

3. สถานศึกษาควรดำเนินการเปิดหลักสูตรใหม่ ทันสมัย การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง การออกกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาใช้ทักษะภาษา การสื่อสาร สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะสั้น การสร้างความร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรวางแผนทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ



4. การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนหลังโควิด-19 ต้องอาศัยการทำให้มีโครงสร้างที่รองรับคนทุกเพศ ทุกวัย ภายใต้โลกแห่งชีวิตจริงในการทำงานมากกว่าการสร้างระบบที่แข็งตัวมารองรับการพัฒนา

## สารบัญ

<b>บทสรุปผู้บริหาร</b>	<b>(ข)</b>
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความสำคัญและความเป็นมา	1
คำถามในการวิจัย	14
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
ขอบเขตของการวิจัย	15
นิยามศัพท์เฉพาะ	17
กรอบแนวทางการคิดวิจัย	19
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>21</b>
1. ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ	22
1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ	23
1.2 ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ	25
1.3 วิสัยทัศน์ประเทศไทย	31
1.4 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	33
1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	34
1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา	35
1.7 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579	36
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน	40
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน	40
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน	46

## สารบัญ (ต่อ)

3. บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคน	60
3.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	61
3.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	62
3.3 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	64
3.4 สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ	68
3.5 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	69
3.6 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	71
3.7 ศูนย์ฝึกออาชีพของภาครัฐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	72
3.8 โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร	74
4. สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)	77
4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะสูง	77
4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ	89
5. บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)	101
5.1 ประเทศสิงคโปร์	107
5.2 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือประเทศไต้หวัน	110
5.3 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน หรือประเทศฮ่องกง	115
5.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา	118
5.5 ราชอาณาจักรสวีเดน หรือประเทศสวีเดน	123
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	130

## สารบัญ (ต่อ)

<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>137</b>
3.1 <b>ระยะที่ 1</b> การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและ ทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน	137
3.2 <b>ระยะที่ 2</b> การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะ หลังยุคโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อม ในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต	140
3.3 <b>ระยะที่ 3</b> การพัฒนาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)	143
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>144</b>
4.1 <b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1</b>	144
4.1.1 ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Reseach)	144
4.1.2 ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จ	156
4.2 <b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2</b>	175
4.2.1 ภาคเหนือ	176
4.2.2 ภาคกลาง	187
4.2.3 ภาคใต้	193
4.2.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	203
4.2.5 สมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19	221

## สารบัญ (ต่อ)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3	233
4.3.1 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับประเทศ	233
4.3.2 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับระบบการศึกษา	234
4.3.3 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับภาคประชาสังคม	236
4.3.4 ข้อเสนอภาพรวมอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)	238
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>240</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	240
5.2 การอภิปรายผล	253
5.3 ข้อเสนอแนะ	262
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>271</b>

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ภาพแสดงความต้องการทักษะภาษาอังกฤษ ของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ	6
ภาพที่ 2	ภาพแสดงความต้องการทักษะดิจิทัล ของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ	6
ภาพที่ 3	ภาพแสดงความต้องการทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ	7
ภาพที่ 4	กรอบแนวคิดการวิจัย	20
ภาพที่ 5	ภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model	84
ภาพที่ 6	แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020–2022 ประเทศสิงคโปร์	105
ภาพที่ 7	แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020–2022 ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)	105
ภาพที่ 8	แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020–2022 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	106
ภาพที่ 9	แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020–2022 ประเทศสหรัฐอเมริกา	106
ภาพที่ 10	แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020–2022 ประเทศสวีเดน	107
ภาพที่ 11	ภาพสรุปการเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาค	141
ภาพที่ 12	ภาพแสดงจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงสุด ในปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามภูมิภาค	141
ภาพที่ 13	บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19	155
ภาพที่ 14	ความเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสู่ผลการดำเนินการระยะที่ 2	175

## สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ 15	ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานก่อนโควิด-19 จังหวัดเชียงใหม่	178
ภาพที่ 16	ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานหลังโควิด-19 จังหวัดเชียงใหม่	178
ภาพที่ 17	ภาพแสดงรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่	180
ภาพที่ 18	ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานก่อนโควิด-19 กรุงเทพมหานคร	190
ภาพที่ 19	ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานหลังโควิด-19 กรุงเทพมหานคร	190
ภาพที่ 20	ภาพแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 4 ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19	220
ภาพที่ 21	ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการหลังยุคหลังโควิด-19	229
ภาพที่ 22	ภาพแสดงสมรรถนะสูงของเกษตรกรเพื่อรองรับเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว	230
ภาพที่ 23	ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 ของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม	231
ภาพที่ 24	ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 ของธุรกิจภาคบริการและท่องเที่ยว	232
ภาพที่ 25	ภาพแสดงแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาพรวม มี 7 แนวทาง	239

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ตารางสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศ	(ณ)
ตารางที่ 2	ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนากำลังคน	76
ตารางที่ 3	ตารางสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศ	128
ตารางที่ 4	ตารางสรุปแนวทาง ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ	154
ตารางที่ 5	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้ โดยสรุป	219
ตารางที่ 6	ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาพรวม	221



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมา

ในช่วงปี พ.ศ. 2562 โรคโคโรนาไวรัส 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) เป็นโรคระบาดที่ถือเป็นความท้าทายครั้งใหญ่ของมวลมนุษยชาติรวมถึงประเทศไทยด้วย โควิด-19 ที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้คนในทุกด้านอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่ผ่านมามีความพยายามที่จะผ่านวิกฤตินี้ไปได้ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจ สังคมและวิถีชีวิต และเพื่อไม่ให้ความยากลำบากที่ประสบจะต้องสูญเปล่า หลากหลายองค์กรจึงช่วยกันแสวงหาการรับมือและแก้ปัญหา ซึ่งต่างก็เห็นตรงกันว่าควรมีการเรียนรู้และมองไปข้างหน้า (Post COVID-19) พร้อมกับหาโอกาสในวิกฤติเพื่อสร้างสังคมใหม่ที่ดีขึ้น จากการพิจารณาจึงพบว่า ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไทยให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีดิจิทัล และการระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อตลาดงานและการพัฒนากำลังคนในหลายมิติ

ประเทศไทยมีการระบาดของโควิด-19 อย่างหนักในช่วง พ.ศ. 2562 – 2564 ส่งผลให้สังคมและเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวนเป็นอย่างมาก จากการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานไทยประกอบด้วยผู้มีงานทำร่วมกันประมาณ 37.58 ล้านคนหากไม่รวมแรงงานในภาคเกษตร ภาคราชการ-รัฐวิสาหกิจ ภาคการศึกษา พบว่า มีแรงงานอยู่ในภาคเอกชนรวมกันประมาณ 21-22 ล้านคนเป็นแรงงานในระบบประมาณ 11.077 ล้านคน นอกนั้นเป็นแรงงานนอกระบบหรือบุคคลที่อยู่ในระบบประกันสังคมมาตรา 39 และ 40 ประมาณ 5.09 ล้านคน ซึ่งบางส่วนเกษียณและ/หรือบางส่วนยังทำงาน การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นการแพร่ระบาดทั่วโลก ส่งผลให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่เรียกว่า “Double Crisis World Economic” คือ เศรษฐกิจถดถอยจากโรคระบาดและวิกฤตเศรษฐกิจไปพร้อมกัน ซึ่งคาดว่าเศรษฐกิจโลกได้รับความเสียหายไม่น้อยกว่าสิบล้านล้านเหรียญสหรัฐ ขณะที่ความเสียหายทางเศรษฐกิจของไทยมากกว่า 11.038 ล้านล้านบาท ประกอบกับประเทศไทย ซึ่งติดกับดักการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจจากขีดความสามารถในการแข่งขันที่ลดลง ปัจจัยเสี่ยงที่มาอย่างเงิบ ๆ คือ การเข้าสู่ยุค “High Aged Society” ซึ่งเป็นปัญหาที่

มีมานานแต่ไม่ได้รับการแก้ไขและยังไม่มีทางออก ปัจจุบันประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วน 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมดและอีกสิบปีข้างหน้าจะเป็น 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด โดยสังคมสูงอายุจะตามมาด้วยแรงงานสูงวัยทั้งในภาคอุตสาหกรรม บริการและเกษตรกรรม **แรงงานส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ** และส่วนใหญ่ยังมีความยากจนพึ่งตัวเองไม่ได้ ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาระดับชาติที่ยังไม่มีมาตรการใด ๆ ออกมารองรับ (ธนิต โสรรัตน์, 2564) อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้แรงงานถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นแรงงาน 3 กลุ่ม คือ (1) แรงงานในภาคการท่องเที่ยวซึ่งมีประมาณ 3.9 ล้านคน (ไม่รวมสาขาการค้าส่งและการค้าปลีก) ซึ่งได้รับผลกระทบจากการลดลงของนักท่องเที่ยวต่างชาติและการท่องเที่ยวในประเทศ ประมาณ 2.5 ล้านคน (2) แรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งได้รับผลกระทบจากสงครามการค้าตั้งแต่ก่อนโควิด-19 ระบาดและต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันจากการลดลงของอุปสงค์ทั้งในและต่างประเทศ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด 5.9 ล้านคน คาดว่ามีผู้ได้รับผลกระทบ 1.5 ล้านคน และ (3) การจ้างงานในภาคบริการอื่นที่ไม่ใช่การท่องเที่ยวจะได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาด เช่น การปิดสถานที่ต่าง ๆ มีการจ้างงานจำนวน 10.3 ล้านคน คาดว่าจะมีแรงงานได้รับผลกระทบประมาณ 4.4 ล้านคน (กรมการจัดหางาน, 2563)

Lee S.M. และ Lee D.H. (2021) ได้แบ่งช่วงระยะเวลาของการแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนโควิด-19 ระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19 และหลังโควิด-19 แม้ว่า การแพร่ระบาดจะมีช่วงเวลายาวนานเป็นปีทั่วโลก แต่ช่วงที่เรียกว่าหลังโควิด-19 นั้น แต่ละประเทศอาจเริ่มไม่พร้อมกัน แต่โดยภาพรวมยุคหลังโควิด-19 จึงเป็นยุคหรือช่วงเวลาหลังจากที่การแพร่ระบาดได้ยุติลง เริ่มมีการเปิดประเทศ การท่องเที่ยวและธุรกิจการค้า การบริการต่าง ๆ เริ่มกลับมาให้บริการอีกครั้ง จากการศึกษาประเด็นธุรกิจและแรงงานกับการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแส “Next Normal” ประเด็นที่ควรปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติมก็คือ **การยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency)** เนื่องจากคนจะเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว การเปลี่ยนแปลงจึงต้องเริ่มที่คนเป็นอันดับต้น ๆ การปรับเปลี่ยนคนไปสู่ “Next Normal Transform” ที่ต้องคำนึงถึง อาทิ **1) Objective Paradigm** คือ กระบวนทัศน์ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกันจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยทุกคนจะต้องอยู่บนโรดแมป (Road Map) เดียวกัน ภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อตอบโจทย์ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวเชิงรุก-เชิงรับ รวมไปถึงกลยุทธ์การถอยโดยสร้างผลกระทบให้น้อยที่สุด **2) Mindset** คือ การสร้างจิตสำนึก การปรับเปลี่ยนธุรกิจภายใต้โจทย์ใหม่ของเศรษฐกิจดิจิทัล เกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น หากก้าวผ่านไม่ได้ถือเป็นหายนะขององค์กร **3) Proactive Attitude** คือ การสร้างทัศนคติทางบวกให้กับ

คนในองค์กรให้เกิดความเชื่อว่าเขาเหล่านั้นเชื่อมั่นในองค์กรและจะฝากชีวิตกับองค์กรได้ 4) **Skill Development** คือ การพัฒนาทักษะตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบนเกี่ยวข้องกับทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต เช่น Reskill Upskill Nextskill Multiskill เป็นต้น 5) **Core Team & Morale Building** คือ การสร้างทีมที่เข้มแข็งและขวัญกำลังใจให้เกิดความร่วมมือและฮึกเหิมเพื่อพลังขับเคลื่อนในทุกระดับขององค์กร หากเปลี่ยนแปลงข้อนี้ไม่ได้ก็ไม่สามารถที่จะเดินหน้าต่อไปได้ และ 6) **Technology Transform** คือ ภาคแรงงานต้องเข้าใจว่า หลังยุคโควิด-19 จะเห็นการเร่งตัวของการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีที่เป็น “Smart Technology” กล่าวคือ ภาคแรงงานจะต้องปรับตัวอย่างไรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ข้อจำกัดของตัวแรงงาน เช่น ศักยภาพ อายุ ทักษะ และโอกาส การปรับเปลี่ยนเป็นความท้าทายต้องไม่ให้เทคโนโลยีกลายเป็นภัยคุกคามจนต้องถูกออกจากงานและกลายเป็นผู้ว่างงานถาวร ดังนั้นแรงงานจึงต้องค้นหาศักยภาพและจุดแข็งมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ด้วยการเสริมจุดแข็ง-ขจัดจุดอ่อน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับทักษะ “Upskill” หรืออาจถึงขั้นต้องเปลี่ยนทักษะใหม่ “Newskill” และจากการที่ต้องถูกออกจากงานหรือธุรกิจนั้น ๆ ไม่อาจมีที่ยืนอยู่ในเศรษฐกิจใหม่ เนื่องจากขาดศักยภาพหรือเป็นอุตสาหกรรมบริการที่ตกยุคก็เป็นได้ (ธนิต โสรัตน์, 2564)

จากข้อมูลวิจัยของ “McKinsey Global Institute” หรือ MGI (หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการวิจัย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์การเมืองที่ตั้งอยู่ในสหรัฐอเมริกา) ที่ทำให้ประเทศผู้นำด้านตลาดแรงงานโลกทั้ง 8 ประเทศ ได้แก่ จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย ญี่ปุ่น สเปน สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา พบว่า หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับผู้อื่น คือ งานที่จะได้รับผลกระทบและเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด และในระยะยาว ความเปลี่ยนแปลงหรือความไม่มั่นคงในบางอาชีพก็จะยิ่งมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามลักษณะงานและโอกาสในการเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้อื่นอีกด้วย ตัวอย่างเช่น 1) **งานที่ต้องพบปะกับลูกค้าโดยตรง** ยกตัวอย่าง กลุ่มพนักงานขาย พนักงานธนาคาร งานสายนี้มีการเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้อื่นในระดับสูง จึงกำลังถูกแทนที่ด้วยบริการ E-commerce และการทำธุรกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ที่เข้ามาเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคไปตลอดกาล เพราะมีความสะดวกสบายกว่า 2) **งานด้านการท่องเที่ยวพักผ่อน** เนื่องจากงานสายนี้จำเป็นต้องพบปะกับผู้คนจำนวนมากเช่นกัน จึงได้รับผลกระทบอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น การโรงแรม การบิน หรือร้านอาหาร การหยุดให้บริการหรือปิดกิจการเป็นเรื่องที่พบเห็นได้ในสายงานนี้ สำหรับในระยะยาว การทำงานจากระยะไกล การลดลงของธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง การเข้ามาของระบบอัตโนมัติ อาจส่งผลให้ความต้องการของแรงงานด้านนี้ลดลงได้ 3) **สายงานที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก** งานสายนี้ต้องการการพบปะกับผู้คนในระดับที่ไม่มาก จึงจะกลายมาเป็น

งานที่คนถึง 1 ใน 3 ทำกัน และจะกลายเป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจในอนาคต เพราะเป็นงานที่สามารถทำในระยะไกลได้ และ 4) งานที่ทำกลางแจ้ง เช่น งานก่อสร้าง หรือการเกษตร งานสายนี้ถือเป็นงานที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้อื่นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงได้รับผลกระทบไม่มาก หรือแทบไม่ได้รับผลกระทบเลย เป็นต้น (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.), 2565)

ทางรอดของภาคธุรกิจ ภาคแรงงาน และภาคนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐ ในสถานการณ์ยุคหลังโควิด-19 ที่จำเป็นคือ การก้าวไปสู่การมีทักษะระดับสูง แม้ว่าจะยากแต่เป็นทางเลือกที่ดีต่อชีวิตของแรงงาน ที่จะทำให้แรงงานมีรายได้ที่สูงขึ้นและยกระดับคุณภาพชีวิต โอกาสของงานที่เปิดกว้างและสามารถรองรับแรงงานจำนวนมากได้อยู่ในกลุ่ม STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ที่จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ วิศวกร cloud computing วิศวกรการพิมพ์แบบ 3 มิติ ผู้เชี่ยวชาญการซ่อมหุ่นยนต์ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักเทคโนโลยีสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่เข้ามามีบทบาทในการผลิตพลังงานทางเลือกและเทคโนโลยีสีเขียว และกลุ่มงานสร้างสรรค์ งานออกแบบ ศิลปะ ดนตรี และแฟชั่น ที่หุ่นยนต์ยังเข้ามาทดแทนไม่ได้ โดยงานที่มีความเสี่ยงน้อยจะถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ คือ งานที่ทำด้วยมือที่ต้องใช้ความละเอียดสูง งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานออกแบบ รวมถึงงานที่ใช้ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional skill) ดังนั้น ทักษะสำคัญของแรงงานยุคใหม่ จึงประกอบด้วย ทักษะการรู้คิดขั้นสูง (Higher Cognitive skills) หรือความสามารถในการคิดและเรียนรู้ เช่น ทักษะในการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional skills) เช่น ความเข้าใจ เข้าใจ การเจรจาต่อรอง ความเป็นผู้นำ การริเริ่มและตัดสินใจ และทักษะด้านเทคโนโลยี (Technical skills) เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมดิจิทัลอุตสาหกรรมขั้นสูง การพัฒนาและวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น สิ่งสำคัญคือแรงงานจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเทคโนโลยีสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (กิริยา กุลกลการ, 2565)

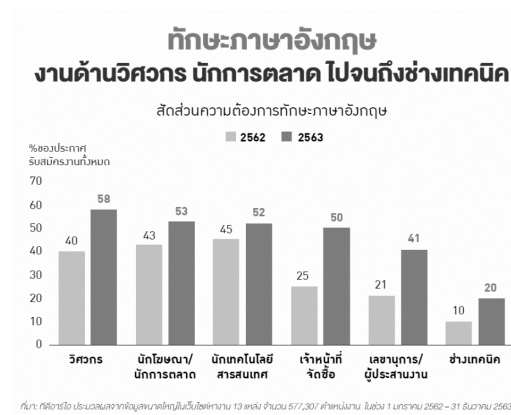
การเปลี่ยนอาชีพในช่วงชีวิตหนึ่งของแรงงานจะเปลี่ยนอาชีพเมื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าขึ้น แรงงานจึงต้องปรับตัวตลอดช่วงชีวิต ต้องการการพัฒนาทักษะฝีมือตลอดช่วงอายุ และการขึ้นสู่อาชีพใหม่ สถาบันการศึกษา หน่วยงานรัฐด้านการจัดหางาน และภาคเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผนึกกำลังกันในการขึ้นอาชีพใหม่ที่มีอนาคตให้กับแรงงาน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่อาชีพใหม่ เพื่อสร้างความสอดคล้องของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน แก้ไขปัญหาแรงงานที่มีทักษะไม่ตรงตามความต้องการของตลาด โดยภาครัฐควรทำหน้าที่ให้ข้อมูลตำแหน่งงาน

ทักษะที่ต้องการ และการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ ด้วยการสร้างแพลตฟอร์มที่ให้ข้อมูลครบวงจร และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงได้โดยสะดวก โดยการเปลี่ยนอาชีพนี้ควรได้รับความช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อสนับสนุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่น (Relocation Financial Support) ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ความช่วยเหลือด้านที่พักและค่าเดินทาง เป็นต้น นอกจากนี้ความปกติใหม่ที่สอง คือ อาชีพจะมีความสำคัญลดลง ทักษะจะมีความสำคัญมากขึ้น และแรงงานจะทำงานข้ามอาชีพได้ ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการจำแนกประเภททักษะให้ชัดเจน และจัดให้มีการฝึกอบรมและรับรองมาตรฐานทักษะเหล่านั้น เพื่อให้แรงงานหางานทำได้ง่ายขึ้น (กิริยา กุลกลการ, 2565)

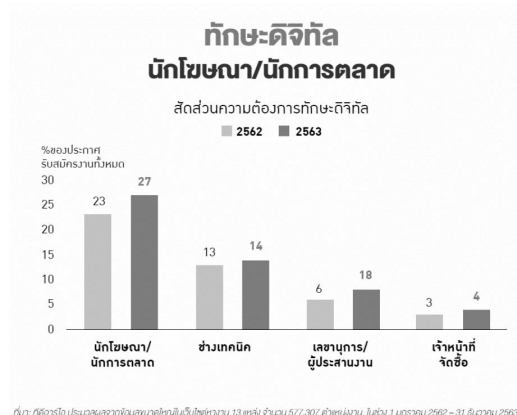
ประเทศไทยได้เผชิญสถานการณ์และความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงบริบทหลายด้าน ประกอบกับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ โดยบริบทโลกและแนวโน้มอนาคตยุคหลังโควิด-19 และการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อตลาดงานและการพัฒนากำลังคนในหลายมิติ จากการสำรวจ Future of Jobs 2020 โดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ซึ่งประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงโลกของงานในอนาคตมีอัตราเร่งสูงขึ้น พบว่า นายจ้าง ร้อยละ 50 ตั้งใจนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงานมากขึ้น และมากกว่าร้อยละ 80 ตั้งเป้าหมายขยายกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัล หมายความว่า งานบางอย่างจะหายไปหรือเปลี่ยนรูปแบบไป และงานที่จะทำต่อไปต้องอาศัยวิธีการทำงานและทักษะใหม่ ๆ มากขึ้นและเร็วขึ้น 2) การนำระบบอัตโนมัติมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2568 จะมีงาน 85 ล้านตำแหน่งถูกกำหนดให้ถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ และชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรเพิ่มขึ้นจนเท่ากับชั่วโมงการทำงานของคน ทั้งนี้งานที่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติก่อนจะเป็นงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ 3) งานหรืออาชีพใหม่ ๆ จะเกิดขึ้น และงาน/อาชีพบางอย่างจะหายไป โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2568 จะมีการหยุดชะงักของงาน/อาชีพบางอาชีพอย่างรวดเร็ว แต่จะมีงาน/อาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้นถึง 97 ล้านตำแหน่ง โดยผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) และด้านแมชชีนเลิร์นนิ่ง ได้จัดกลุ่มงานเกิดใหม่และที่ตลาดงานในอนาคตต้องการมากที่สุด ได้แก่ นักวิเคราะห์ข้อมูลและนักวิทยาศาสตร์ เช่น วิศวกรหุ่นยนต์ ซอฟต์แวร์ นักพัฒนาแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล นักวิเคราะห์ความปลอดภัยของข้อมูล และผู้เชี่ยวชาญด้านอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of things) เป็นต้น 4) ทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด คือ การผสมผสานชุดทักษะกับ Soft Skills โดยทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์เป็นหนึ่งในชุดทักษะหลักที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพที่เกิดขึ้นใหม่ และทักษะการจัดการตนเอง

ที่จำเป็นต้องการเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากพนักงานต้องเผชิญกับแรงกดดันมากมายในการปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานแบบใหม่ที่เป็นดิจิทัลมากขึ้น เช่น การทำงานร่วมกับผู้คน การแก้ปัญหา การจัดการตนเอง ความยืดหยุ่น ความอดทนต่อความเครียด การจัดการผลิตภัณฑ์ การตลาดดิจิทัล ซึ่งการพัฒนาทักษะใหม่สำหรับงาน/อาชีพในอนาคตจะต้องใช้เวลาพัฒนาดังกล่าวตั้งแต่สามสัปดาห์ถึงห้าเดือน และ 5) ทักษะมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยจากผลการสำรวจพบว่า นายจ้างเชื่อมั่นในคุณค่าของการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งร้อยละ 66 เชื่อว่าพวกเขาจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานภายในหนึ่งปี อย่างไรก็ตาม พบว่า ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา นายจ้างไม่ต้องการเปลี่ยนทักษะพนักงานทั้งหมด แต่ต้องการเปลี่ยนเพียงครั้งเดียว และผลสำรวจพบว่า พนักงานร้อยละ 40 ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต สถานการณ์ความท้าทายนี้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างในวงกว้าง เพราะมีนายจ้างเพียงร้อยละ 21 เท่านั้นที่สามารถใช้ประโยชน์จากเงินทุนของรัฐบาลในการพัฒนาทักษะพนักงาน ซึ่งในรายงาน Future of Jobs 2020 ของ WEF มีข้อเสนอให้ดำเนินการเพื่อเร่งการปฏิวัติทักษะใหม่ทั่วทั้งระบบเศรษฐกิจ โดยเน้นย้ำถึงความเร่งด่วนที่เพิ่มขึ้นในการนำทางไปสู่ “งานแห่งอนาคต” เพื่อสร้างการเติบโตในเศรษฐกิจใหม่

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ ทีดีอาร์ไอ โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและการวิเคราะห์ BIG Data จากประกาศหางานออนไลน์ พบว่านอกจากทักษะวิชาชีพเฉพาะแล้ว ทักษะที่นายจ้างต้องการมากขึ้นอย่างชัดเจนนับตั้งแต่เกิดโควิด-19 เมื่อเปรียบเทียบกับในช่วงก่อนโควิดประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ ดังภาพประกอบ

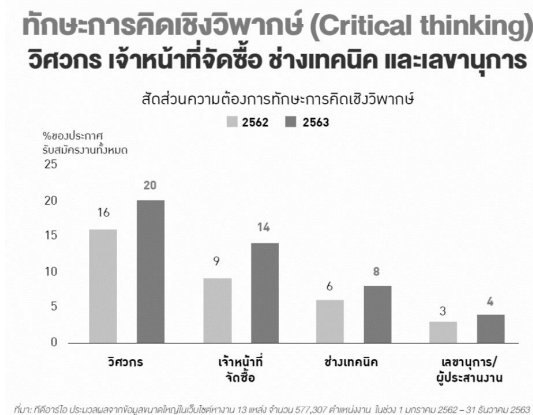


ภาพที่ 1 ภาพแสดงความต้องการทักษะภาษาอังกฤษของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ



ภาพที่ 2 ภาพแสดงความต้องการทักษะดิจิทัลของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ





ภาพที่ 3 ภาพแสดงความต้องการทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของตัวอย่างอาชีพต่าง ๆ

ในขณะที่ผลรายงานการวิจัยสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรต่อการทำงานในอนาคตในบริษัทที่เหมาะสมกับองค์กรไทย ภายใต้ความร่วมมือบริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) กับสถาบันวิจัยพัฒนาและสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการจำแนกสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการทำงานในโลกอนาคตในบริบทขององค์กรธุรกิจไทย แบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะสำคัญ รวมทั้งสิ้น 10 สมรรถนะหลัก คือ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะเพื่อการทำงานแบบมืออาชีพ (Working Professionally) ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการปัญหาบนฐานการคิด (Thinking-based solution) ความตั้งใจใฝ่รู้เพื่อการพัฒนา (Willingness to Learn) ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital literacy) และความฉลาดรู้ทางข้อมูล (Information literacy) เป็นความสามารถในการอ่านข้อมูลเชิงสารสนเทศ การทำความเข้าใจความหมายของข้อมูล การทำงานกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลเชิงสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในองค์กรธุรกิจ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) ประกอบด้วย ความสามารถในการมีอิทธิพลทางความคิด (Influencing and leading to goals) และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชาญฉลาด (Interpersonal savvy) และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (Working to achieve goals) ประกอบด้วย ความสามารถในการระบุโอกาสที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร (Opportunity Identification for Valuing Ideas) ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Dealing with ambiguity and risk) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Behavioral Flexibility & Adaptability) และความตระหนักถึงความรับผิดชอบ

ต่อสังคม (Social Responsibility) ทั้งนี้ สมรรถนะดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างคุณลักษณะตามสมรรถนะที่จำเป็น โดยตั้งเป้าหมายให้เป็นมาตรฐานให้กับองค์กรไทย ในการใช้ประเมินระดับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรในทุกระดับ

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) (2564) ได้กล่าวว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะ เรื่องสุขภาพ การใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานที่ต้องเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ซึ่งนอกจาก การเรียนรู้ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว สิ่งที่ต้องให้ความสนใจหลังจากนี้จึงเป็นเรื่องของ การเตรียมพร้อมสู่สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหลังจากโควิด-19 หมดไปด้วย สอวช. จึงได้รวบรวมข้อมูล ทักษะมนุษย์หรือทักษะแรงงานของโลกหลังโควิด-19 โดยพบว่า บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น รูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปเป็นแบบหลายช่วง (Multistage life) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อย่างฉับพลัน (Disruptive technology) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change) ที่เข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัย รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้เกิดความต้องการ กำลังคนรูปแบบใหม่ที่มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมและรูปแบบการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ เป็นตัวเร่งให้ภาคเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัลมากขึ้น มีการนำหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ เข้ามาใช้ในการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกัน ปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบทางไกล และการเติบโตของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ที่มากขึ้นตามไปด้วย จากผลกระทบดังกล่าว World Economic Forum (WEF) ได้ประมาณการว่า ภายในปี พ.ศ. 2568 จะมีงานประมาณ 85 ล้านตำแหน่งถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร แต่ ก็จะมีงานใหม่เพิ่มขึ้น 97 ล้านตำแหน่ง โดยอาชีพแห่งอนาคตส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ระบบอัตโนมัติ และจะเป็นการผสมผสานระหว่างทักษะด้านดิจิทัลและการคิดวิเคราะห์ของ มนุษย์ซึ่งเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติได้ ทั้งนี้เทคโนโลยีจะมีการใช้อย่างแพร่หลาย และรวดเร็วมากขึ้น ทำให้การคาดการณ์ความต้องการทักษะงานทำได้ยาก และทักษะเดิมจะล้าสมัย ได้เร็วขึ้น สำหรับตำแหน่งงานที่มีความสำคัญโดยเฉพาะภายหลังโควิด-19 ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ และนักวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่องจักร ผู้เชี่ยวชาญ ด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรหุ่นยนต์ นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการระบบอัตโนมัติ นักวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ความปลอดภัย ผู้เชี่ยวชาญด้าน Internet of things ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีที่หลากหลาย อาทิ ระบบอัตโนมัติ เทคโนโลยีคลาวด์ ข้อมูลขนาดใหญ่ Internet of things



การเข้ารหัสข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ และปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น นอกจากนี้ สอวช. ยังได้สำรวจข้อมูลตำแหน่งงานและสมรรถนะงานสำคัญที่เป็นที่ต้องการสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) โดยมุ่งเน้นตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง และตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ และคำนึงถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่าในระยะ 5 ปีข้างหน้าประเทศไทยมีความต้องการบุคลากรทักษะสูงใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมกว่า 170,000 คน โดยตัวอย่างตำแหน่งงาน เช่น นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) Crop Modelling Analyst ในอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งเป็นกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญในวิทยาการสมัยใหม่ในลักษณะข้ามศาสตร์ และแบบสหวิทยาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Specialist) ในการท่องเที่ยวกลุ่มผู้มีรายได้สูงและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

สำหรับทักษะแห่งอนาคต ที่จะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว WEF ได้คาดการณ์ทักษะที่มีความต้องการมากที่สุดทั่วโลก 15 อันดับแรก ภายในปี 2025 ได้แก่ 1) การคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical thinking and innovation) 2) กลยุทธ์การเรียนรู้และการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning and learning strategies) 3) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving) 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการวิเคราะห์ (Critical thinking and analysis) 5) ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม (Creativity, originality and initiative) 6) ภาวะผู้นำและการสร้างแรงบันดาลใจ (Leadership and social influence) 7) การใช้เทคโนโลยี การติดตาม และการควบคุม (Technology use, monitoring and control) 8) การออกแบบเทคโนโลยีและการเขียนโปรแกรม (Technology design and programming) 9) ความอดทนต่อความเครียดและความยืดหยุ่น (Resilience, stress tolerance and flexibility) 10) การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา และการคิด (Reasoning, problem-solving and ideation) 11) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) 12) การแก้ไขปัญหาและประสบการณ์ผู้ใช้ (Troubleshooting and user experience) 13) การบริการที่ดี (Service orientation) 14) การวิเคราะห์และประเมินผลระบบ (Systems analysis and evaluation) และ 15) การโน้มน้าวใจและการเจรจาต่อรอง (Persuasion and negotiation)

ดังนั้นการเตรียมกำลังแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดงานยังต้องคำนึงถึงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แรงงานมีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ โดยทักษะที่จะมีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจ

เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจ เพื่อมาเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ ทักษะด้านดิจิทัล การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรองรับการทำงานธุรกิจออนไลน์ ทักษะการใช้ซอฟต์แวร์ประชุมและการนำเสนอผ่านออนไลน์ การใช้คลาวด์เพื่อรองรับการทำงานจากที่บ้าน รวมถึงทักษะ Soft Skill อื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ความสามารถในการยืดหยุ่น และการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีทักษะที่สำคัญแห่งโลกอนาคตอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในเชิงลึก ความฉลาดในการเข้าสังคม ความคิดแปลกใหม่และการประยุกต์ใช้ การทำงานกับคนต่างวัฒนธรรมที่หลากหลาย ความคิดเชิงประมวลผลหรือเชิงระบบ ความเข้าใจและตามทันโลกยุคสื่อดิจิทัล ความสามารถในการคิดออกแบบ สร้างสรรค์งาน การจัดการบริหารการรับรู้ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

นอกจากนี้ประเทศไทยยังต้องเผชิญความท้าทายจากบริบทโลกตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องเผชิญกับความท้าทายภายในประเทศที่เกิดจากบริบทและข้อเท็จจริงของการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศด้วย ไม่ว่าจะเป็นความท้าทายในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย โดยปัจจุบันอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานในแต่ละสาขาการผลิตมีทิศทางลดลง สะท้อนว่าแรงงานในแต่ละสาขาการผลิตไม่ได้มีการพัฒนาเท่าที่ควรในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งเป็นสิ่งที่น่ากังวลต่อการพัฒนาผลิตภาพแรงงานรวมในระยะต่อไป เนื่องจากแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มเติม โดยเฉพาะจากภาคเกษตร จะมีข้อจำกัดมากขึ้นในระยะข้างหน้าจากปัญหาต่าง ๆ เช่น แรงงานมีทักษะต่ำ ทำให้ไม่สามารถย้ายไปยังสาขาการผลิตที่ต้องใช้ทักษะสูงกว่าได้ เป็นต้น และหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ผลิตภาพแรงงานไทยมีระดับต่ำกว่าประเทศพัฒนาแล้วอย่างชัดเจน (Techsauce Team, 2019) นอกจากนี้สถานการณ์ปัจจุบันของไทยยังคงไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศ โดยผลการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน พบว่า ทุกจังหวัดในประเทศไทยเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย และหากต้องการรักษาภาพเศรษฐกิจเช่นในปัจจุบันไว้ได้อีก 20 ปีข้างหน้า ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องมีความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2.0-2.2 เท่า แต่หากต้องการพัฒนาประเทศให้มีอัตราการเติบโต รายได้ต่อหัวของจังหวัดเพิ่มขึ้น ประชากรวัยแรงงานต้องมีความสามารถในการทำงานสูงกว่าแรงงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2.5 เท่า ดังนั้นการยกระดับความสามารถให้สูงขึ้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการทำงาน และมีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้านผลิตภาพแรงงานของไทย (Labor Productivity) ของ

Economic Intelligence Center (EIC) ที่พบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมของไทยในช่วงปัจจุบันยังไม่แย่ สะท้อนจากอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในช่วงปัจจุบัน (พ.ศ. 2554 - 2558) มีระดับใกล้เคียงกับช่วงก่อนหน้า (พ.ศ. 2546 - 2550) ที่ประมาณ 4% ต่อปี แต่ระดับการเติบโตดังกล่าวไม่เพียงพอเนื่องจากกำลังแรงงานไทยกำลังลดลงจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย โดย EIC ประเมินว่า หากยังไม่ปรับปรุงผลิตภัณฑ์มวลรวมให้ดีขึ้น เศรษฐกิจไทยอาจต้องใช้เวลา 30 ปีหรือมากกว่าในการก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางเพื่อกลายเป็นประเทศรายได้สูง

เมื่อพิจารณาเป้าหมายการพัฒนาประเทศในยุคศาสตร์และแผนสำคัญที่จะเป็นแนวทางไปสู่การรับมือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลาและในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล และการมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ เป็นต้น นอกจากนี้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 4.3.3 ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท ข้อ 4.3.4 ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ 4.3.6 การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ 4.3.7 การสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมถึงข้อ 4.4 กำหนดให้ตระหนักถึงพหุปัญญาที่หลากหลายด้วย

นอกจากนี้ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็น (11) ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตมีเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเป้าหมายย่อยที่ต้องบรรลุในปี พ.ศ. 2565 ข้อ 1 กำหนดให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ

และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยอัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 แต่จากการประเมินความก้าวหน้าพบว่า ในปี พ.ศ. 2563 อยู่ในระดับไม่บรรลุผล (สีแดง) จึงจำเป็นต้องมีโครงการรองรับเพื่อเร่งการบรรลุเป้าหมาย และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564 -2565 ประเด็นที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Human Capital) ในประเด็นที่ 3.1 การพัฒนาทักษะแรงงานและการเรียนรู้ มี 3 เป้าหมายย่อย ได้แก่

- 1) การส่งเสริมแรงงานที่อยู่ในภาคการผลิตและบริการที่ได้รับผลกระทบให้ได้รับการฝึกอบรมยกระดับทักษะ และปรับศักยภาพแรงงานให้เหมาะสมกับรูปแบบธุรกิจและโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนเพื่อยกระดับและควบคุมคุณภาพศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทตลาดแรงงาน และเงื่อนไขความต้องการของผู้เรียน
- 2) การส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะอาชีพ รวมถึงส่งเสริมทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล และทักษะภาษาต่างประเทศ และ
- 3) ผลักดันให้เกิดกลไกเชิงสถาบันที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการปฏิรูประบบการผลิตกำลังคน ทั้งการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานให้เชื่อมโยงกัน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อม และพัฒนาบุคลากรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังได้กำหนดให้การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่เป็น 1 ใน 5 เป้าหมายหลัก และกำหนดการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงไว้ในหมุดหมายที่ 12 ไว้อีกด้วย

กำลังคนสมรรถนะสูงจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางการแข่งขัน โดยกำลังคนกลุ่มนี้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม เมื่อปี พ.ศ. 2562 มีการรายงานไว้ว่า ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงเพียงร้อยละ 13.8 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นการเตรียมฐานกำลังคนสมรรถนะสูงให้มีจำนวนเพียงพอจึงเป็นประเด็นสำคัญของประเทศไทย ซึ่งจากความสำคัญของประชากรกลุ่มดังกล่าว ที่ยึดโยงกับการพัฒนาประเทศ สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2566) ได้มีการกำหนดแนวทางในการเพิ่มสัดส่วนแรงงานทักษะสูงในระบบ โดยมีการกำหนดแนวทางเพิ่มสัดส่วนแรงงานทักษะสูงในระบบเป็นร้อยละ 25 ภายในปี พ.ศ. 2570 หรือภายในอีก 5 ปีนับจากนี้ ซึ่งการจะบรรลุตามแนวทางหรือแผนยุทธศาสตร์ในเรื่องนี้ ต้องเป็นไปภายใต้ 5 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ต้องเตรียมกำลังคนสมรรถนะสูงรองรับยุคหลังโควิด-19 โดยเฉพาะรองรับกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ 2) ประเทศไทยจะต้องเร่งพัฒนาภาคการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงอย่างเร่งด่วน ผ่านการดำเนินงานร่วมกันภายใต้แพลตฟอร์ม

การพัฒนาคนที่หลากหลาย สามารถตอบโจทย์ความต้องการภาคผลิตและบริการได้ 3) ต้องสร้างแพลตฟอร์มสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดทุกช่วงวัย เพื่อตอบโจทย์การทำงาน การใช้ชีวิต และรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก ตลอดจนควรมีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อดึงดูดผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วม และเพื่อชะลอการสูญเสียแรงงานที่มีสมรรถนะสูงออกจากระบบ และ 4) ควรส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง เพราะประเทศไทยมีฐานทรัพยากรที่หลากหลาย มีการคมนาคมที่เอื้อ และมีโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนา โดยต้องทำควบคู่ไปกับการดึงดูดกำลังคนระดับสูงจากต่างประเทศให้เข้ามาร่วมพัฒนา ด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทยให้ขับเคลื่อนได้อย่างเต็มศักยภาพ และ 5) ต้องพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษา เพื่อที่จะตอบสนองต่อทิศทางความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในอนาคต ใน 3 กลุ่มสำคัญ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดรับบริบทโลกในอนาคต กลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และกำลังคนสมรรถนะสูงในสาขาสหวิทยาการ

จากสถานการณ์และทิศทางนโยบายในการพัฒนาประเทศ ตลอดจนบริบทข้างต้น ส่งผลให้ไทยต้องปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับสมรรถนะและทักษะในทุกช่วงวัยสู่ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการจะบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทข้างต้น บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง จึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในอนาคตได้อย่างมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไปด้วย วิธีการให้ความรู้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานสามารถสร้างองค์กรให้มีคุณภาพผ่านพันธกิจต่าง ๆ ไปได้ ซึ่งการพัฒนากระบวนการศึกษาและการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนาและวางระบบและกลไกที่เอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สถานการณ์โควิด-19 ได้ทำให้แนวโน้มของตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไป แรงงานที่มีทักษะใหม่ ที่เหมาะกับงาน

แห่งอนาคตกลายเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว ซึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของกำลังคนในประเทศ หรือ Upskill Reskill และ New Skill รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับสมรรถนะในระดับสูงและมีทักษะในทุกช่วงวัย และการจะบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนา วาระระบบ และกลไกที่เอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)” จะเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวโน้ม ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในประเด็น สมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19 และความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถพัฒนาสมรรถนะและทักษะในทุกช่วงวัยสู่ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เกิดการพัฒนาวิชาชีพให้มีผลผลิตภาพของประเทศเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

## คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นอย่างไร
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นอย่างไร
3. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ควรเป็นอย่างไร
4. การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ควรมีปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จอะไรบ้าง
5. แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ที่เหมาะสมกับประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะ และทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post Covid Skills)
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย โดยสอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
2. สร้างโอกาสให้แรงงานและประชาชนทั่วไปในการเพิ่มทักษะเดิม (Upskill) พัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ต่อการทำงาน (Newskill) นำไปสู่การยกระดับวิชาชีพ เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
3. เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) กับคนทุกช่วงวัย โดยความสนใจต่อการเรียนรู้ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตอบสนองตามเป้าหมายการพัฒนา

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนากำลังคน ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่ม



สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคนโดยมีคุณสมบัติและจำนวนตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย 3 กลุ่ม จาก 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีคุณสมบัติและจำนวนตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้แทนกลุ่มหอการค้าจังหวัด ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจหรือเกษตรกร

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน

3. ผู้ให้ข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม โดยมีคุณสมบัติและจำนวนตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ แนวทาง ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ (จากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา 2 ประเทศ และในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ โดยหนึ่งในสามประเทศต้องเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียน 1 ประเทศ)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาและการให้ข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จะอยู่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี คือ พ.ศ. 2566 – 2570 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570



## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นที่เข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

**1. สมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)** หมายถึง ความรู้พื้นฐาน ทักษะ ทักษะคิด และคุณสมบัติอื่น ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนคุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ในระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่จำเป็นของบุคคลในวัยแรงงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะในระดับสูงและทักษะที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะแบ่งออกเป็นสมรรถนะสูงและทักษะด้านต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ หมายถึง สมรรถนะการทำงานระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เป็นสมรรถนะสูงเพื่อการทำงานโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ หรืองานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เช่น Big Data โปรแกรมเมอร์/วิทยาการคอมพิวเตอร์ พันธุวิศวกรรม/ชีววิศวกรรม ภายใต้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศเศรษฐกิจสีเขียวเชิงหมุนเวียนแบบชีวภาพ หรือ BCG Model Economy วิศวกรรมเคมีที่ทำงานในด้านการควบคุมกระบวนการ สมรรถนะในการผลิตสร้างโปรแกรมและการควบคุมการใช้หุ่นยนต์ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในแอปพลิเคชัน

1.2 สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ หมายถึง สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์ และสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ สมรรถนะที่เป็น Soft Side เช่น อัตลักษณ์เฉพาะตน ด้านความเป็นไทย ความเอื้อเฟื้อเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ วินัยการฝึกฝนตนเอง (Discipline) ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถในการยอมรับและเผชิญความเปลี่ยนแปลง สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19

**2. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน** หมายถึง สถานการณ์ด้านแรงงาน การวางแผนการพัฒนากำลังคน ปัญหาของแรงงานจากทำงานต่าง ๆ ของประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาจะเป็นปัจจัยและเงื่อนไขไปสู่การส่งเสริม

สมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

**3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน** หมายถึง ความต้องการของแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ทักษะ ทักษะคิด และคุณสมบัติอื่น ๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนคุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ในระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่บุคคลในวัยแรงงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ตนเองมีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

**4. แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)** หมายถึง หลักการหรือแนวคิด แนวทางการปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) ให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องภาคสังคม ภาคการศึกษา ภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม และภาควิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทราบบทบาทหน้าที่และเข้าใจในการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จะอยู่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี คือ พ.ศ. 2566 – 2570 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570

**5. ประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน** หมายถึง ประเทศที่มีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 – 2022 ตามเกณฑ์พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทั่วโลกใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นในปี ค.ศ. 2020 – 2022 โดยในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาข้อมูลในช่วงปี ค.ศ. 2020 – 2022 เนื่องจากเป็นปีที่สถานการณ์โควิด-19 เริ่มระบาดและในปี ค.ศ. 2021 เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีประเทศในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และจากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสวีเดน

**6. 4 จังหวัดจากภูมิภาคของประเทศไทย** หมายถึง 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้ โดยเลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัดซึ่งพิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2564 ดังนี้ ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

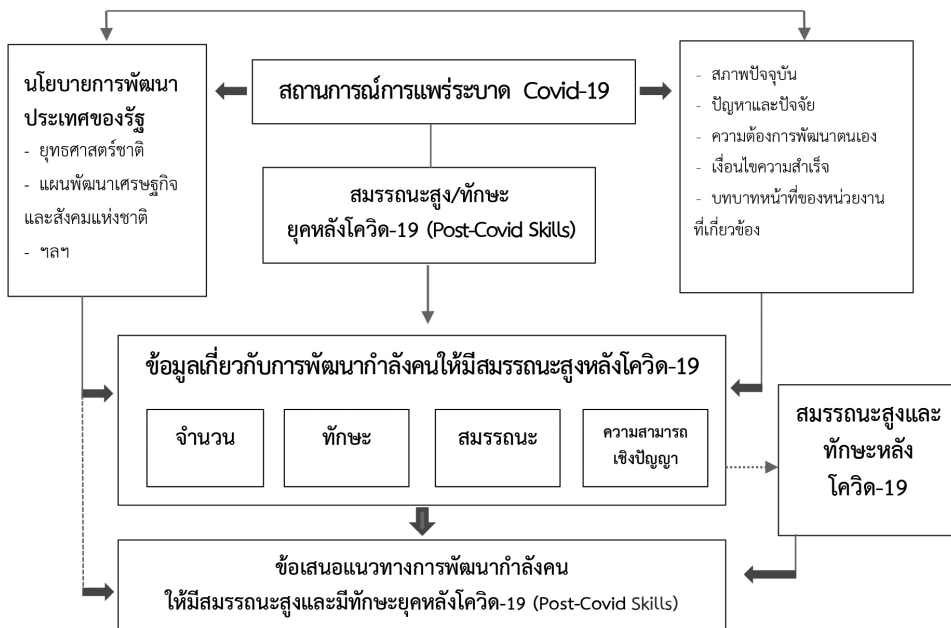
**7. ยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid 19 era)** หมายถึง ช่วงเวลาหลังจากที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 หรือ โควิด-19 (COVID-19) เริ่มผ่อนคลาย ธุรกิจการค้าและการบริการต่าง ๆ เริ่มกลับมาให้บริการอีกครั้ง มีการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวให้เข้าประเทศไทยได้โดยไม่ต้องกักตัวตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 ตามมติศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.)

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) และบทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

นโยบายการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนงานอื่น ๆ ของรัฐที่ส่งผลโดยตรงต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย ความต้องการพัฒนาตนเอง เงื่อนไขความสำเร็จ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 สถานการณ์ดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหา ปัจจัย เงื่อนไขฯ ให้มีความเปลี่ยนแปลงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการจะทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงได้จึงต้องอาศัยการวิเคราะห์ทั้งเงื่อนไขที่มาจากนโยบายรัฐ สถานการณ์โควิด-19 และสภาพปัจจุบันไปพร้อม ๆ กัน การวิเคราะห์ข้อมูลฯ สามารถทำได้โดยการชี้ให้เห็นถึง จำนวนกำลังคน ทักษะ สมรรถนะ และความสามารถเชิงปัญญา

ยุคหลังโควิด-19 ที่คาดว่าจะจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อชี้ให้เห็นสมรรถนะระดับสูงที่เป็นที่ต้องการจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนวทางฯ โดยจะเสนอให้เห็นถึงหน่วยงานที่ควรเข้ามามีบทบาท ในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนชั้นสูง เงื่อนไขการพัฒนา กำลังคนให้มีสมรรถนะชั้นสูง และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนชั้นสูงฯ ดังภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

1. ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ
  - 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ
  - 1.2 ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ
  - 1.3 วิสัยทัศน์ประเทศไทย
  - 1.4 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
  - 1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
  - 1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา
  - 1.7 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน
  - 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน
  - 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน
3. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคน
  - 3.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
  - 3.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
  - 3.3 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)
  - 3.4 สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.)
  - 3.5 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.)
  - 3.6 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
  - 3.7 ศูนย์ฝึกอาชีพของภาครัฐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 3.8 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

4. สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)
  - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะสูง
  - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ
5. บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)
  - 5.1 ประเทศสิงคโปร์
  - 5.2 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือประเทศไต้หวัน
  - 5.3 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน หรือประเทศฮ่องกง
  - 5.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา
  - 5.5 ราชอาณาจักรสวีเดน หรือประเทศสวีเดน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมาระลอกตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ไม่สามารถฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ ทั้งยังขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนี้ ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และสำหรับบริบทของประเทศไทยยังคงมีปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายัง

ขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้  
อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร  
ที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลง ประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็น  
ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของ  
เสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุน  
และการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน จะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศ  
พัฒนาแล้ว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

### 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี พ.ศ. 2574 จะก่อให้เกิด  
โอกาสใหม่ ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคนสูงวัยที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง  
รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น ประชากร  
ในประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผล  
ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีความรู้  
และการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทาย  
สำคัญในระยะต่อไป นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยี  
ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยี  
พันธุกรรมสมัยใหม่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด  
เหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้ม  
ที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น โดยแนวโน้มสำคัญที่จำเป็นต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น  
การรวมกลุ่มทางการค้าและการลงทุนที่มีความหลากหลายขึ้น การแข่งขันที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้น  
ในการเพิ่มผลิตภาพและสร้างความหลากหลายของสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตใหม่ ๆ

ในขณะที่เดียวกัน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย อาจทำให้เกิดความต้องการแรงงาน  
ต่างชาติเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ซึ่งปัจจัยด้านการเปิดเสรีในภูมิภาคและ  
ความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งในภูมิภาคจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและ  
การย้ายถิ่นมีความสะดวกมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากร  
เข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพซึ่งมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้าย  
ไปเรียนหรือทำงานในทั่วทุกมุมโลกสูงขึ้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาโอกาส

ทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะยังคงเป็นประเทศผู้รับประชากรจากประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่ประชากรไทยโดยเฉพาะแรงงานทักษะสูงอาจมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่า อาจทำให้การแย่งชิงแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทย

แนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งในส่วนของ การจ้างงานและอาชีพ สาขาการผลิตและบริการใหม่ ๆ ความมั่นคงของประเทศอันเกิดจากภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาชญากรรมไซเบอร์ รูปแบบการก่อสงครามที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และสินค้าและบริการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยาก การเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ที่จะส่งผลให้การเฝ้าระวังด้าน การสาธารณสุขในประเทศมีความสำคัญมากขึ้น อาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรต่าง ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อทั้งการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป ความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบันและบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการทักษะระดับต่ำ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ปรับตัวไม่ทันหรือขาดความรู้และทักษะที่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป กระแสโลกาภิวัตน์จะทำให้เกิดการพัฒน ขยายความเป็นเมือง วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศที่อาจจะมีผลกระทบรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้าน การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วน การพัฒนาที่เป็นการทำงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้อง



ซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมีมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้เกิดการสร้างห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจในทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคบริการ การกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

## 1.2 ประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว ที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาโลกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

**1.2.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงมีเป้าหมายสำคัญในภาพรวมระยะ 20 ปีที่เป็นรูปธรรมชัดเจน คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยเร่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและความรักความสามัคคีปรองดองของคนในชาติ ตลอดถึงการปลูกจิตสำนึกด้านความมั่นคงให้เกิดขึ้นในประชาชนทุกระดับ การพัฒนาระบบงานด้านการข่าวให้มุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคงอย่างเป็นระบบ การพัฒนาปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงให้มีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ และมีการบูรณาการการดำเนินงานอย่างแท้จริง โดยปัญหาความมั่นคงเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ประกอบด้วย ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาอาชญากรรมทางไซเบอร์ และปัญหาการทุจริตในระบบราชการ

**1.2.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับปรุงรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์

ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูงได้อย่างประสบความสำเร็จใน 20 ปี ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการขยายตัวและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง รวมทั้งมีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในเวทีสากล ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสำหรับประเทศไทยจึงได้มุ่งพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการและการท่องเที่ยว เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการผลิตทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าให้สูงขึ้น ขณะที่มอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต รวมทั้งรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลก ในขณะเดียวกันจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ทั้งในส่วนของโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุน บุคลากร และเชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

### 1.2.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิต และมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง อบอุ่น ซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ

**1.2.4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมจึงได้กำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการตอบโจทย์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อให้การเติบโตของประเทศเป็นการเติบโตที่ยั่งยืนโดยทุกคนได้รับประโยชน์ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การกำหนดให้ภาคการเกษตรและครัวเรือนเป็นกลุ่มเป้าหมายของการปรับ โครงสร้างและพฤติกรรม และการกระจายศูนย์กลางความเจริญเพื่อให้เกิดการสร้างงานในพื้นที่ เพื่อพลิกฟื้นโครงสร้างทางสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และช่วยลดความเสี่ยงต่อเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ยังเน้นการดึงเอาพลังทางสังคมที่ประกอบด้วยภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในรูปแบบประชารัฐ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา ความเหลื่อมล้ำที่ยั่งยืน รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้นานที่สุด

**1.2.5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและ ภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการ ดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ได้น้อมนำศาสตร์ของพระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดหลัก 3 ประการคือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” มาเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติควบคู่กับการนำเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมาย มาเป็นกรอบแนวคิดที่จะผลักดันดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดในอนาคตภายในปี พ.ศ. 2580

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น ทำให้การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ถูกดำเนินการบนพื้นฐานความเชื่อในการเติบโตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน ไม่ให้มากหรือน้อยจนเกินไป อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริงสอดคล้องกับแนวคิดหลักของแผน คือ เติบโต สมดุล ยั่งยืน ซึ่งเป็นหัวใจของยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้

### 1.2.6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐจึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์

ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถ จูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะ ร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

### 1.3 วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบ ต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนของ สถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืน ของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการ รักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคม โลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

**1.3.1 ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลาง และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหาร



ประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**1.3.2 ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**1.3.3 ความยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน



#### 1.4 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วยสถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการ แบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

### 1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้กรอบระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ที่ภาคีทุกภาคส่วนในสังคมไทยทุกระดับได้มีส่วนร่วมดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีสาระสำคัญ ดังนี้

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เป็นแผนระดับที่ 2 ที่แปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการ โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้มีการออกแบบแผนนี้มาจากฐานคิดรวม 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ (1) การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ (3) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (4) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ (5) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น สำหรับหมุดหมายการพัฒนาประเทศ แผนฯ 13 กำหนดไว้ 13 หมุดหมาย ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา ได้แก่

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 หมุดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และหมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย 3 หมวดหมู่ ได้แก่ หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 หมวดหมู่ ได้แก่ หมวดหมู่ที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และ หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ประกอบด้วย 2 หมวดหมู่ ได้แก่ หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

## 1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. โดยสรุป ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ครอบคลุมให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่ ทั้งนี้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฯ มาตรา 261 กำหนดให้การปฏิรูปตามมาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา มีคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระคณะหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะ และร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี ดำเนินการต่อไป

นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษายังเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปประเทศเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม และด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ โดยแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา มีดังนี้ 1) การปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่และกฎหมายลำดับรอง 2) การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน 3) การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 4) การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ 5) การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการปฏิรูปอุดมศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาลของระบบอุดมศึกษา 6) การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา และ 7) การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล (Digitalization for Educational and Learning Reform)

### 1.7 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอดและเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

## แนวคิดการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision) “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” และมีการกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) แนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education)
2. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)
3. หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education)
4. หลักการยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030)

### ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นอกจากนี้คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผล ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทย ให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และการประเมินผลผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย ระบบข้อมูลรายบุคคล และสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ

และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

จากแผนยุทธศาสตร์ที่นำเสนอข้างต้นนั้น สามารถสรุปประเด็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ดังนี้ 1) การสร้างเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งโดยที่สามารถสร้างเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพให้มั่นคงมีการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร ภาคบริการ และธุรกิจใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพ 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการในการสร้างแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะให้พร้อมในการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน โดยมีการส่งเสริมให้การศึกษา การอบรมให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและสร้างสภาพแวดล้อมให้พร้อมในการพัฒนาดตนเอง ทั้งยังต้องสร้างความเสมอในการศึกษาให้ทุกคนสามารถเข้ารับการพัฒนาดตนเองเพื่อให้พร้อมต่อการพัฒนาประเทศต่อไป 3) การสร้างสังคมดิจิทัลเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และภาคการบริการ 4) การสร้างสังคมที่ยั่งยืนโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาสังคมมีการส่งเสริมความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างการเข้าถึงบริการสาธารณะที่เท่าเทียมกัน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น



## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน

### 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 นั้น แนวคิดประการหนึ่งที่สำคัญอันจะเป็นฐานคิดในการทำความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวคือแนวคิดเรื่องการพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความเป็นมาอย่างยาวนาน เนื่องจากนับแต่อดีตสู่ปัจจุบัน กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญในการชี้วัดพลังอำนาจของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นพลังอำนาจทางเศรษฐกิจ พลังอำนาจทางความมั่นคงหรือพลังอำนาจทางวัฒนธรรม แต่การที่กำลังคนจะเป็นเงื่อนไขไปสู่พลังอำนาจได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทิศทางในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคต

#### 2.1.1 ความหมายของคำว่า “กำลังคน” และ “การพัฒนากำลังคน”

คำว่า กำลังคน หรือ Manpower นั้นมีการเรียกชื่อโดยนักวิชาการในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทำให้คำว่ากำลังคนถูกใช้ในคำอื่นที่มีความหมายเช่นเดียวกัน อาทิ การบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ หรือแม้แต่คำว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Yoder D.,1962) สำหรับความหมายของกำลังคนนั้น อาจกำหนดไว้ได้เป็น 4 ลักษณะด้วยกันดังนี้ กำลังคน หมายถึง 1) คนที่ถูกนำไปใช้หรือจะถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และงานต่าง ๆ 2) ประชากรในวัยแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประชากรที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงาน และทั้งผู้ที่มีงานทำและผู้ว่างงาน 3) กำลังแรงงาน และ 4) ทรัพยากรมนุษย์ในรูปของปัจจัยการผลิต โดยกำลังคนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะกำลังคนเป็นตัวกำหนดยอดรวมของผลผลิตรวมของประเทศ ระดับการบริโภค ระดับการออมและระดับการลงทุน และในทางกลับกันระบบเศรษฐกิจหรือปัจจัยทางเศรษฐกิจก็เป็นตัวกำหนดกำลังคนในแง่ของคุณภาพ ปริมาณ โครงสร้าง การกระจาย และการเคลื่อนไหวของกำลังคน (สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง กำลังคน หรือ Manpower คือ กำลังแรงงาน คนงาน หรือบุคคลที่ได้รับความจำเป็นขององค์กรและพร้อมสำหรับการรับมอบหมายหน้าที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากไม่มีกำลังคนที่เหมาะสม งานก็ไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ตัวอย่างเช่น โรงงานที่ไม่มีกำลังคนในการผลิต หรือกำลังคนในการผลิตไม่เพียงพอ ก็จะส่งผลให้ไม่มีวัตถุดิบ สินค้าคงคลัง สินค้าสำเร็จรูป จึงไม่สามารถที่จะขับเคลื่อนเป็นฟันเฟืองขององค์กรได้ เพราะการขับเคลื่อนที่สำคัญนั้น ขึ้นอยู่กับ Manpower หรือกำลังคนที่มีทักษะในด้านนั้น ๆ นั่นเอง

สำหรับการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) ถูกเรียกอีกอย่างว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) ซึ่งหมายถึงกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนากำลังคนทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง นอกจากนี้กำลังคนมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และเทคโนโลยีอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านความพร้อม และการได้รับการเตรียมการที่จะใช้และประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนากำลังคนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และเทคโนโลยีอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การสาธารณสุขและการย้ายถิ่น เป็นต้น การพัฒนากำลังคนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และเทคโนโลยีในประเทศไทยนั้น ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดมา และได้วางแผนดำเนินการเป็นหลายรูปแบบ การพัฒนากำลังคนได้รับความสนใจจาก เจ้าของกิจการ (ภาคเอกชน) นักเศรษฐศาสตร์ และนักการเมือง เพราะการพัฒนากำลังคนส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

กล่าวโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากำลังคนนั้นในปัจจุบันอาจเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงกำลังแรงงานทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศหรือในสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่ง โดยในประเทศไทยจะนับจากผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป กำลังคนเป็นเรื่องที่สังคมต้องให้ความสนใจโดยเฉพาะการพัฒนา กำลังคนให้มีทักษะ สมรรถนะที่พร้อมจะตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การจัดการกำลังคน จึงมุ่งไปที่การพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ที่จะทำให้การใช้ประโยชน์จาก ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปอย่างเต็มความสามารถสูงสุดสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่บุคคล และสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร หน่วยงานและประเทศชาติ การพัฒนากำลังคนเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำตั้งแต่วัยเรียน ที่ทำงาน รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนตลอดช่วงชีวิตของคน

### 2.1.2 กำลังคนกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

กำลังคนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ถือเป็นพลังอำนาจประการแรกที่มีผลต่อการพัฒนาดังกล่าว และคุณภาพของกำลังคน หมายถึง ผลผลิตของกำลังคน นอกจากนี้การพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น ต้องอาศัยความพร้อม การเตรียมการที่ดีของกำลังคน และ

การพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นเนื่องจากกำลังคนมีความสำคัญ (สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541) ดังนี้

1. กำลังคนมีความสำคัญทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ซึ่งคุณภาพของกำลังคน หมายถึง ผลิตภาพหรือประสิทธิภาพในการผลิตของกำลังคนนั้น
2. ฟังก์ชันการผลิตที่ใช้อธิบายการสร้างผลผลิตและการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น โดยทั่วไปแล้ว จะพิจารณาปัจจัยการผลิตเชิงปริมาณ คือ แรงงาน ทักษะกายภาพ และปัจจัยอื่น ๆ
3. คุณภาพของกำลังคน มีบทบาทต่อการสร้างผลผลิตและรายได้ไม่น้อยไปกว่าปริมาณของกำลังคนที่มี
4. การพัฒนากำลังคนในรูปแบบต่าง ๆ จึงมีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

### 2.1.3 การวางแผนกำลังคนในฐานะพื้นฐานสำคัญของการพัฒนากำลังคน

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือที่เรียกกันอีกอย่างว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การกำหนดจำนวนคน ประเภทของกำลังคน ในสถานที่ที่เหมาะสม เวลาที่เหมาะสม และการดำเนินการอย่างถูกต้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร ซึ่งควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพราะเมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแล้ว องค์กรต้องเตรียมการล่วงหน้า และ “คน” ที่เป็นทรัพยากรขององค์กร ต้องพร้อมสำหรับการแข่งขันอยู่เสมอด้วย (Humansoft, 2566)

การวางแผนกำลังคนในประเทศไทย ในระยะแรก ๆ ยังไม่เด่นชัดนัก จะเป็นเพียงการเสนอสถิติข้อมูล การประเมินกำลังคน ซึ่งรวมการประมาณการประชากรไว้ด้วย โดยการวางแผนกำลังคนจะถูกมองในภาพรวมของการศึกษา และสาธารณสุข ประเทศไทยเพิ่งจะมีการบรรจุโครงการวางแผนครอบครัวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 3 และพบว่า ในระยะก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 5 ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการลดอัตราการเพิ่มประชากรได้ แต่ปัญหาด้านกำลังคนแง่อื่น ๆ ยังคงปรากฏอยู่ ปัญหาสำคัญทางด้านกำลังคนที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 5 คือ ปัญหาการเพิ่มอย่างรวดเร็วของประชากร ปัญหาการพัฒนากำลังคน ปัญหาการเตรียมให้มีอาชีพ ตลอดจนปัญหาการละเลยการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมที่ถูกต้องเหมาะสม โดยได้กำหนดเป้าหมายแนวนโยบายและมาตรการทั้งระยะเร่งด่วน ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อให้การแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน ประสบผลสำเร็จ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 6 ได้สรุปปัญหาหลัก ๆ เกี่ยวกับกำลังคนและการมีงานทำ โดยมีนโยบายและเป้าหมายจะลดอัตราการเพิ่มของประชากรให้เหลือร้อยละ 1.3 เมื่อสิ้นสุดแผนฯ มีเป้าหมายการสร้างงานเพิ่มขึ้นในสังคม ตลอดจนการหาทางแก้ไขปัญหาคูณภาพกำลังคน ผ่านการพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข

ความเกรงกลัวในการเพิ่มปริมาณของประชากรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 เป็นต้นมา ทำให้ภาครัฐไทยมุ่งลดจำนวนประชากรประกอบกับลักษณะทางวัฒนธรรมที่สามารถก้าวข้ามศีลธรรมของศาสนาที่ต่อต้านการคุมกำเนิด และประสิทธิภาพของระบบการสาธารณสุขทำให้ประชากรไทยลดจำนวนลงอย่างรวดเร็วทำให้ปัจจุบันอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลงอย่างมากและอาจเข้าสู่ภาวะติดลบ ขณะที่ผู้สูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นประกอบกับสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องทำให้ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน รวมไปถึงการขาดทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับอนาคตอีกจำนวนมาก ความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวปรากฏอย่างชัดเจนในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 12 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 และเกิดการขาดแคลนแรงงาน จุดเน้นการพัฒนาคนที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีดังนี้ 1) การพัฒนากลุ่มเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะ การเรียนรู้ ทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ 2) การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม 3) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม ในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม เช่น เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นพัฒนาทักษะการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้าน มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน วัยแรงงานเน้นการสร้างความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดงานทั้งทักษะขั้นพื้นฐานทักษะเฉพาะในวิชาชีพ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ ทักษะ การประกอบอาชีพอิสระ วัยสูงอายุเน้นพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ 4) การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตอย่างสำคัญ 5) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกกระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ

รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งสื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 6) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดี เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในการดูแลสุขภาพ การพัฒนารูปแบบการออกกำลังกายและโภชนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย การใช้มาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุมและส่งเสริมอาหารและผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การสร้างกลไกในการจัดทำนโยบายสาธารณะที่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพที่จะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ซึ่งนับได้ว่าเป็นการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของประเทศเท่าที่มีอยู่ในประเทศไทยเพียงแผนเดียว โดยยังไม่มีการลงรายละเอียดในเชิงการพยากรณ์ความต้องการกำลังคน ทั้งในด้านจำนวนและคุณลักษณะของกำลังคนในอนาคต อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดกระบวนการขั้นตอนและกลยุทธ์ของการพัฒนากำลังคนต่อไปในอนาคต

#### 2.1.4 กลยุทธ์ในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทยได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ประกอบด้วย 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic's) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

นอกจากนี้ยังปรากฏแนวทางการพัฒนากำลังคนในมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ซึ่งกำหนดคุณธรรม ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ได้แก่ คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้และชีวิต ความรู้และความรอบรู้ และทักษะทางปัญญา

ทั้งนี้ได้กำหนดผลลัพธ์ของการศึกษา หรือคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ไว้ 3 ประการ คือ 1) ผู้เรียนรู้ (Learner Person) เพื่อสร้างงานและคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต และมีสมรรถนะที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะ รักรักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานหรือ สัมมาอาชีพบนพื้นฐานความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Co-Creator) เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะ การบูรณาการข้ามศาสตร์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับ ตนเองและสังคม และ 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึก เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชาติบนหลักประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกัน ในสังคมไทยและประชาคมโลก อย่างสันติ

อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนากำลังคนดังกล่าวข้างต้นเป็นการกำหนดขึ้น ในเชิงอุปทาน กล่าวคือเป็นฝ่ายที่จัดการศึกษาอบรมคนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ยังมีได้มีการ กำหนดขึ้นจากฐานของการประเมินความต้องการในอนาคตเมื่อเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหากดำเนินการได้อย่างครบถ้วนจะสามารถใช้กลยุทธ์ในการพัฒนากำลังคนได้ ดังนี้

1. การสร้าง คือ การลงทุนในการศึกษาเรียนรู้ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่บุคคล
2. การซื้อ คือ เมื่อองค์กรหรือประเทศไม่อาจสร้างความสามารถสมรรถนะของ บุคลากรได้ทันก็อาจต้องซื้อบุคคลที่มีทักษะความสามารถเข้าสู่องค์กร กรณีเช่นนี้จะพบได้จากการจ้าง บุคลากรสมรรถนะสูงจากต่างชาติเข้าสู่ตลาดแรงงาน
3. การยืม คือ บางครั้งเมื่อทักษะความรู้ความสามารถของกำลังคนไม่เพียงพอ อาจต้องอาศัยการหยิบยืมระหว่างองค์กร เพื่อทดแทนส่วนที่ขาดแคลน
4. การเชื่อมโยงทักษะความสามารถ ในบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงสถานะ แวดล้อมทางเศรษฐกิจอยู่เสมออาจมีการเชื่อมโยงทักษะของบุคลากรที่มีอยู่เข้ากับทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในทักษะใหม่ ๆ ได้ ซึ่งประเด็นหลังนี้อาจหมายรวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังสามารถ ทำงานได้หลังเกษียณ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่ากำลังคนมีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาประเทศ การพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์มาจากการวางแผนกำลังคนที่ดี การวางแผนกำลังคนในภาพรวมของประเทศไทยถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเน้นไปที่การลดอัตราการเกิดของประชากรทำให้ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงานอย่างรุนแรงและยังมีความขาดแคลนทักษะแรงงานสำหรับการพัฒนาในอนาคตอีกจำนวนมาก การพัฒนากำลังคนของภาครัฐไทยเน้นไปที่การพัฒนากำลังคนผ่านระบบการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน แต่ยังคงขาดกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนสมรรถนะแรงงานระดับสูงเพื่อการพัฒนาในอนาคต จึงจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์หลาย ๆ กลยุทธ์ที่มากกว่าการสร้างจากคนรุ่นใหม่ผ่านระบบการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจไม่เพียงพอและไม่ทันกับความต้องการของประเทศในระยะเวลายาวไกล

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระหน้าที่และเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จ การวางแผนกำลังคนเป็นงานขั้นต้นที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะการวางแผนกำลังคนเป็นสื่อที่ช่วยให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน การวางแผนกำลังคนจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อสนองความต้องการของประเทศ อันเป็นการช่วยให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2534)

## 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน

### 2.2.1 ความหมายของการวางแผนกำลังคน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้หลายประการ การวางแผนกำลังคนในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Manpower Planning หรือในปัจจุบันมีการใช้คำว่า Human Resource Planning แทน Fredrick Harbison กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ (Demand) และ อุปทาน (Supply) ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีผลต่อการพัฒนาประเทศ Elmer H. Burack กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนมีความหมายเป็นอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะลดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ส่วน William B. Werther และ Keith Davis ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนว่าเป็น การคาดคะเนอย่างมีระบบถึงอุปสงค์ (Demand) และ อุปทาน (Supply) ของกำลังคนในอนาคต โดยการคาดคะเนถึงจำนวน ประเภทของกำลังคนที่ต้องการ ซึ่งฝ่ายบุคคลจะต้องมีการวางแผนในด้านการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ รองรับ



โดยสรุปการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่จะคาดคะเนไว้ล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการคนจำนวนเท่าใดประเภทใด ในเวลาใด ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกำลังคน มีทั้งระยะสั้น ระยะยาว สำหรับการวางแผนกำลังคนในระดับชาติต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา เพื่อที่จะผลิตคนให้มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของประเทศ

### 2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคน

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคนจะกำหนดให้กว้างหรือแคบก็ได้ เป็นแผนระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ จะเป็นการทั่วไปหรือเป็นการเฉพาะเจาะจงก็ได้ Kershaw ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคนไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของตลาดแรงงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง
2. เพื่อช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมและการบริการ

ทางสาธารณสุข

3. เพื่อปรับปรุงให้เกิดโอกาสในการทำงานกับกลุ่มที่เสียเปรียบต่าง ๆ ในสังคม

จะเห็นได้ว่าตามวัตถุประสงค์ข้างต้น การวางแผนกำลังคนสามารถสร้างให้เกิดความเสมอภาคทางสังคมได้ด้วย Werther และ Davis ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า องค์กรการทุกองค์การควรที่จะมีการวางแผนกำลังคนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยในระยะสั้นนั้นจะเป็นการวางแผนเตรียมกำลังคนไว้สำหรับปีหน้า ส่วนระยะยาวจะเป็นการคาดคะเนในระยะ 2 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี ดังนี้

1. การใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะเห็นได้ว่าองค์กรส่วนใหญ่ มักมีปัญหาความไม่สมดุลของจำนวนพนักงานกับปริมาณงานที่มีอยู่ ในงานบางงานอาจมีคนไม่เพียงพอ กับปริมาณงานที่เข้ามาในแต่ละวัน ในขณะที่อีกจุดหนึ่งมีงานน้อย แต่มีคนเกินความจำเป็น ซึ่งทำให้องค์การเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น กรณีเช่นนี้ถ้ามีการวางแผนกำลังคนที่ดีแล้วองค์กรจะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนคนที่องค์กรมีอยู่ได้

2. การหาคนมาใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต สมมุติว่า องค์กรจะต้องมีการขยายขอบข่ายของงานออกไปซึ่งแน่นอนต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องกำลังคนด้วยการวางแผนล่วงหน้าจะช่วยทำให้แผนงานที่วางไว้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เพราะงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยคนการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการวางแผนงานจะช่วยให้องค์การดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นการช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน

3. การวางแผนกำลังคนจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานใหม่ เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ประเทศไทยมีความต้องการกำลังคนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนมาก การที่จะสร้างคนที่มีความรู้ เป็นที่ต้องการของหน่วยงานนั้น เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาและถือเป็นการลงทุนประการหนึ่ง ในกรณีที่ทราบความต้องการขององค์กร และมีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้า เช่น มีการส่งคนที่มีอยู่แล้วไปศึกษาถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นในหน่วยงาน จะช่วยทำให้องค์กรสามารถตัดค่าใช้จ่ายในการที่ต้องจ้างพนักงานใหม่ออกไปได้

4. การเพิ่มพูนข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานอื่น ในองค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้การประสานงานภายใน/นอกองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

โดยสาเหตุสำคัญที่ต้องมีการวางแผนกำลังคน ได้แก่

1. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการทำงาน โดยคนจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด และถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้า (input) ที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความต้องการกำลังคนจึงต้องปรับให้เข้ากับองค์กร ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้น องค์กรจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน การวางแผนกำลังคนจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะประเภทใดเข้ามาทำงานในช่วงไหน และองค์กรสามารถจะหากำลังคนเหล่านั้นมาจากแหล่งใด

2 โครงสร้างการทำงานตลอดจนระบบงานต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารในปัจจุบันต้องมีความรอบรู้มากกว่าในอดีต เพราะระบบเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้งานที่เคยง่ายในอดีตก็มีความยากมากขึ้น เช่น เดิมเคยขายเฉพาะผลผลิตทางด้านเกษตรอย่างเดียว ต่อมาขยายกิจการโดยนำผลผลิตนั้น มาแปรรูปเพื่อให้เก็บเอาไว้ยาวนานขึ้น ต้องมีการนำเครื่องมือการผลิตใหม่มาใช้ ลักษณะของงานยากขึ้นกว่าแต่ก่อน ยิ่งในสถานะที่การแข่งขันทางธุรกิจมีมากการวางแผนกำลังคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงานในอนาคต

3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้ความต้องการกำลังคนเปลี่ยนแปลงไป เช่น ความก้าวหน้าในระบบข้อมูลในปัจจุบัน ทำให้ความต้องการบุคคลที่มีความรู้ทางสาขา MIS (Management Information Systems) ทุกองค์กรมีข้อที่น่าสังเกตประการหนึ่งเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ส่วนใหญ่จะมีอัตราของการลาออก

ค่อนข้างสูง เพราะลักษณะงานเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อ ขัดกับหลักธรรมชาติที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ชอบที่จะพูดคุยกับบุคคลอื่นมากกว่าจะนั่งจำเจอยู่หน้าจอของเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนั้นการวางแผนกำลังคนจึงมีความจำเป็นและเป็นการเตรียมพร้อมไว้ล่วงหน้าในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดปัญหานั้น

4. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีผลต่อการใช้กำลังคนของหน่วยราชการหรือหน่วยงานเอกชนทั่วไปทั้งสิ้น เช่น ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทำให้มีการแข่งขันสูง เกิดสภาวะที่มีการซื้อตัวบุคคลที่มีความรู้เป็นที่ต้องการของตลาด ตัวอย่างเช่น วิศวกรคุมงาน โปรแกรมเมอร์ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนกำลังคนว่าจะได้บุคลากรเหล่านี้มาจากไหน และโดยวิธีใด นอกจากนั้นยังต้องมีการวางแผนต่อไปอีกว่าจะเก็บรักษาบุคลากรที่มีค่านี้ไว้ได้อย่างไร เพราะเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานให้องค์กรนั้นมีค่าอย่างมาก ถ้าต้องสูญเสียไปอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

5. การแข่งขันในตลาดแรงงานภาครัฐและเอกชน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งให้การวางแผนกำลังคนเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นอย่างยิ่ง ทุกวันนี้องค์การธุรกิจต่างแข่งขันการเสนอเงินเดือนที่จูงใจหลายประการ อาทิ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ดึงดูดบุคลากรในตลาดแรงงาน องค์กรภาครัฐจะเสียเปรียบของค์การเอกชนในประเด็นที่กล่าวมานี้ และจากการวิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรภาครัฐต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพราะสาเหตุของรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาครัฐนั้น แข่งขันกับภาคเอกชนไม่ได้ ก่อให้เกิดสภาวะที่เรียกว่า สมองไหล อันเป็นปัญหาที่ยังแก้ไม่ตกในปัจจุบัน

การวางแผนกำลังคนต้องประสานกันทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องทำทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การวางแผนของประชาชนเป็นจำนวนมากเปรียบเสมือนขบวนสำคัญที่รัฐจะต้องพยายามหางานให้ประชาชนทำ และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การวางแผนกำลังคนของรัฐจะต้องเกี่ยวพันอย่างลึกซึ้งกับนโยบายทางด้านการคลังของรัฐบาล เช่น การทุ่มเงินลงไปในระบบเศรษฐกิจเพื่อสร้างงาน เพราะฉะนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน โดยนโยบายนี้ครอบคลุม ในประเด็นต่าง ๆ 3 ประการคือ

1. การพัฒนากำลังคน (The development of manpower)
2. การบำรุงรักษากำลัง (The maintenance of manpower)
3. การใช้ประโยชน์ของกำลังคน (The utilization of manpower)

**การพัฒนากำลังคน** คือ กระบวนการที่จะพัฒนาบุคคล ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ สำหรับงานที่จะทำโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

**การบำรุงรักษากำลังคน** คือ กระบวนการในการบำรุงรักษาและปรับปรุงความสามารถ บุคคลที่จะทำงานซึ่งมีหลายวิธี เช่น การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีระบบการทำงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีอิสรภาพในด้านความคิดและการปฏิบัติงาน

**การใช้ประโยชน์ของกำลังคน** คือ กระบวนการที่จะประสานระหว่างคนกับงาน นโยบายการวางแผนกำลังคนนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงวิธีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษ การฝึกอบรม และงานถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของนโยบายการวางแผนกำลังคน การที่จะวางแผนกำลังคนให้ได้ผลดีนั้นต้องมีระบบการศึกษาที่ดี เป็นฐานรองรับ อีกประการหนึ่งในอนาคตจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และการปรับตัว ได้เหมาะสม (adaptable) ก่อนที่จะมีการวางแผนกำลังคนนี้ จะต้องผ่านขั้นตอนพื้นฐาน (Basic steps) ดังต่อไปนี้

1. จะต้องมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับปัญหาการวางแผนกำลังคนในอดีต และปัจจุบัน โดยต้องเน้นการวิเคราะห์ถึงทางเลือกในการแก้ปัญหาและค่าเสียโอกาสต่าง ๆ
2. ต้องมีการอภิปราย และถกเถียงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของการวางแผนกำลังคนและการสรรหา แต่ปัญหาการวางแผนกำลังคนจะไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง ถ้าไม่มีการยอมรับในระดับชาติ
3. การวางแผนกำลังคนต้องทำทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐบาล ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในภาพรวม

### 2.2.3 แนวทางในการศึกษาการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Approach)

ในการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนนี้ ส่วนมากจะมีแนวทางการศึกษาอยู่ 2 วิธี คือ

1. Manpower Requirement Approach
2. Cost-Benefit analysis Approach

ในปัจจุบันเนื่องจาก Approach ทั้ง 2 วิธีนี้มีข้อบกพร่องจึงได้มีการศึกษาเพิ่มเติมขึ้น อีก 1 วิธี เรียกว่า The Integrated Model

**The Manpower Requirement Approach (M-R)** คือ การกำหนดเป้าหมาย โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทาน ของกำลังคนในระดับต่าง ๆ ของประเทศ ตลอดจนแนวโน้มเกี่ยวกับการเพิ่มลดของอุปสงค์ อุปทาน ในสาขาวิชาชีพ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของประชากร ในด้านอุปสงค์นี้จะครอบคลุม ในแง่ปริมาณและคุณภาพของแรงงานด้วย การจะทราบถึงอุปสงค์กำลังคน ต้องทราบถึงเป้าหมายของงานและทิศทางของหน่วยงานก่อนว่าจะก้าวไปทิศทางใด จากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์งาน (Job analysis) เพื่อทราบถึงรายละเอียดของงานนั้นว่ามีลักษณะของงานเป็นเช่นไรและจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อความพร้อมในการที่จะสรรหาบุคลากรดังกล่าว นอกจากนั้น ภายในองค์การเองก็จะต้องมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการสูญเสียกำลังคน เช่น ตาย ลาออก โอน หรือ การย้ายงาน เป็นต้น ในด้านอุปทานกำลังคนก็จะต้องมีการจัดหากำลังคนเพื่อตอบสนองต่ออุปสงค์ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทันต่อเวลา ซึ่งอาจมีการเตรียมจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์การก็ได้

**The Cost-Benefit Analysis Approach (C-B)** คือ การกำหนดเป้าหมาย โดยใช้การวิเคราะห์ต้นทุนและผลที่ได้รับจากการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อทราบถึงต้นทุนรายหัว สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผลสำเร็จจากการลงทุนนั้น เพื่อดูว่าคุ้มกับผลที่ลงทุนไปหรือไม่ ควรเพิ่มหรือลดต้นทุนในสาขาใด ทั้งนี้ระบบการศึกษาในปัจจุบันยังไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าบางสาขาวิชา เช่น วิศวกรรมปิโตรเลียมเป็นที่ต้องการอย่างมาก ทั้งในภาครัฐและเอกชน เมื่อเทียบกับการผลิตบุคลากรทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น มนุษยศาสตร์ ค่าลงทุนของการผลิตวิศวกรปิโตรเลียมสูงมากกว่า แต่ในแง่ของผลที่ได้รับก็สูงกว่าเช่นกัน ผลจากการวิเคราะห์นี้ใช้ในการกำหนดทิศทางของแผนกำลังคนของชาติว่าความมุ่งมั่นไปสู่ทิศทางใด

**The integrated model** จากแนวทางการศึกษาที่กล่าวมาทั้งนี้ต่างก็มีจุดอ่อน เพราะยังไม่สามารถบอกถึงปริมาณที่รัฐสามารถที่จะตอบสนอง ยังมีปัจจัยนโยบายรัฐ ดังนั้น ถ้าจะให้การวางแผนกำลังคนนั้นครอบคลุมจุดบกพร่องต่าง ๆ ควรจะผนวกทั้งสองแนวความคิดเข้าด้วยกัน และพิจารณาอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวมด้วย

#### 2.2.4 ขั้นตอนของการวางแผนกำลังคน

ในกระบวนการการวางแผนกำลังคนนั้น จะมีความสมบูรณ์ได้ต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

**1. Organization Objective and Plan** คือ การพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การและแผนงานในช่วงที่มีการวางแผนเพื่อให้แผนกำลังคนเป้าหมายขององค์การและแผนงานมีความสอดคล้องกัน ในขั้นตอนนี้จะพบว่า เป้าหมายขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน คือ รัฐบาลมุ่งประโยชน์สุขของประชาชน แผนในการดำเนินการจึงขยายขอบเขตไปเรื่อย ๆ ตามภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะตามนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังจะเห็นว่าขอบเขตเป้าหมายขององค์การรัฐบาลและแผนงานมีลักษณะที่กว้างขวาง จนอาจจะเป็นปัญหาต่อการวางแผนกำลังคนได้ ส่วนองค์การเอกชนนั้น เป้าหมายขององค์การมุ่งที่จะแสวงหากำไร ด้วยเหตุนี้งานของหน่วยงานเอกชนจึงมีเป้าหมาย ชัดเจนและเจาะจงมากกว่าเป้าหมายของรัฐบาล แม้ว่าภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป้าหมายขององค์การเอกชนและแผนงานอาจเปลี่ยนแปลงไป แต่องค์การเอกชนปรับตัวได้ง่ายกว่ารัฐบาล ดังนั้น การวางแผนกำลังคนในขั้นนี้ของเอกชน จึงอาจชี้ให้เห็นเป้าหมายขององค์การและแผนงานในช่วงที่มีการวางแผนได้แน่นอนกว่ารัฐบาล

**2. Gross Manpower Requirement** การพิจารณากำลังคนทั้งหมดที่ต้องการในช่วงที่มีการวางแผน กำลังคนเหล่านี้จะเป็นผู้ทำให้แผนงานต่าง ๆ ขององค์การสามารถดำเนินการไปได้จนบรรลุผลสำเร็จ ในขั้นตอนนี้ หากเปรียบเทียบองค์การของรัฐบาลและเอกชนแล้ว พบว่า องค์การของรัฐบาลใหญ่มาก ตัวอย่างเช่น ราชการพลเรือนไทย มีสาขาของหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ทั่วประเทศ มีองค์กรในการบริหารงานบุคคลกลางอยู่ถึง 11 องค์กร ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรกลางดังกล่าวยังขาดการประสานงานกัน นอกจากนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนของหน่วยงานราชการก็ยังมีปัญหา กล่าวคือมิได้มีการรวบรวมหรือเก็บเป็นข้อมูลสถิติที่พอจะเชื่อถือได้ ที่สำคัญคือ การที่นโยบายของรัฐบาลไม่แน่นอนบางยุคบางสมัยก็จัดให้มีการตั้งหน่วยงานใหม่ ๆ ขึ้นมา โดยมีได้มีการพิจารณาความจำเป็นของหน่วยงานใหม่แต่อย่างใด จากลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้เห็นว่าการพิจารณากำลังคนทั้งหมดที่ต้องการในช่วงของการวางแผนอาจดำเนินการได้ค่อนข้างลำบากในวงการราชการ แต่สำหรับหน่วยงานเอกชนจะสังเกตได้ว่าแม้หน่วยงานเอกชนบางแห่งจะมีขนาดใหญ่ แต่สาขาของหน่วยงานนั้น ๆ จะมีระบบการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงหรือเป็นแบบเดียวกับหน่วยงานกลาง โดยเฉพาะการจัดเจ้าหน้าที่ไปประจำตามสาขาต่าง ๆ นั้น ต้องได้รับการอนุมัติและส่งไปจากส่วนกลาง ทำให้องค์การบริหารบุคคลกลางของเอกชนสามารถควบคุม และรู้ถึงกำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานของตนได้ ถ้ามีการขยายกิจการขององค์การ หน่วยงานกลางก็จะสามารถควบคุมและคาดการณ์กำลังคนทั้งหมดที่ต้องการในอนาคตได้

**3. Manpower Inventory** การพิจารณากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนสามารถที่จะทราบได้โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ณ องค์กรบริหารงานบุคคลกลางของหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในด้านข้อมูลนี้ที่จะครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.1 ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพ สายงาน สังกัดการศึกษา การฝึกอบรม การดูงาน ทักษะหรือความชำนาญพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือน อายุการทำงาน

3.2 ข้อมูลเฉพาะประกอบด้วย ข้อมูลด้านกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน อัตราการสูญเสียกำลังคนซึ่งเกิดจากการตาย การลาออก การบรรจุใหม่ รวมทั้ง อัตราการเลื่อนชั้น การโอน การย้าย

**4. Net Manpower Requirement** การกำหนดจำนวนคนที่ต้องการในช่วงที่มีการวางแผนซึ่งพิจารณาจากการคาดการณ์ในข้อที่ 2 หักจำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในข้อที่ 3 โดยในข้อที่ 2 นั้นหน่วยงานรัฐบาลยังประสบปัญหาหลายอย่างซึ่งต้องแก้ไขก่อน ส่วนฝ่ายเอกชน ถ้าได้นักวางแผนที่มีความสามารถ ข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 2 และ 3 ก็จะช่วยให้การวางแผนกำลังคนที่จะพิจารณาเพิ่มกำลังคน ลดจำนวนหรือปรับปรุงองค์การในข้อสุดท้ายเป็นไปได้

**5. Manpower Programs** การวางโครงการเกี่ยวกับกำลังคนดังที่กล่าวมา ถ้าปัญหาต่าง ๆ ในข้อที่ 4 ได้รับการแก้ไข โดยหน่วยงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน หรือภาครัฐบาล ผ่านการร่วมมืออย่างจริงจัง ประกอบกับผู้มีความรู้ความสามารถเห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคนแล้ว โครงการที่เกี่ยวกับกำลังคนที่จะบรรจุในแผนกำลังคนก็จะถูกดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการเลือกสรรคนดีเข้ามาทำงานและใช้คนที่มีอยู่เดิมให้ได้ผลงานและบริการที่เกิดจากปฏิบัติงานของบุคคลนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาเปรียบเทียบองค์การรัฐบาลกับองค์การเอกชนในแง่กระบวนการวางแผนกำลังคนข้างต้นนั้น อาจจะทำให้มองเห็นความแตกต่างในการนำแนวความคิดที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไปปฏิบัติได้อย่างไม่เด่นชัดนัก จึงขอเสนอรูปแบบการวางแผนกำลังคนของ Elmer H. Burach ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการวางแผนกำลังคนออกเป็น 6 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 การวางแผนกำลังคนต้องทำเป็นระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหมด เริ่มต้นจากการกำหนดปัจจัยนำเข้า การกำหนดปัจจัยนำเข้านี้อยู่ในระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์การ คือ ออกมาในรูปนโยบาย การกำหนดนโยบายจะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การขยายตัวของการลงทุน ซึ่งปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อโครงการสร้างและกระบวนการวางแผนกำลังคน



ขั้นที่ 2 การพิจารณาถึงผลกระทบและโครงสร้างการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับสูงซึ่งจะออกมาในรูปของโครงการ โดยการคาดคะเนเกี่ยวกับอัตรากำลังซึ่งจำเป็นต้องใช้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ เช่น ความเปลี่ยนแปลงความต้องการของตลาดในขั้นที่ 2 นี้ โดยสิ่งที่สำคัญคือ การรวบรวมข้อมูลทางด้านการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูล โดยข้อมูลที่รวบรวมมานั้นจะต้องเชื่อถือได้

ขั้นที่ 3 การเปลี่ยนแปลงองค์การและการคาดการณ์เกี่ยวกับกำลังคนในอนาคต การที่นักวางแผนสามารถคาดคะเนกำลังคนได้นั้น ต้องทราบทิศทางโครงการในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง เช่น มีการขยายงานเพิ่มขึ้น การคาดการณ์กำลังคนต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 4 การพยากรณ์เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ต้องคำนึงถึงสถานะขาดแคลนแรงงานหรือกำลังคน การจัดลำดับเปรียบเทียบกับความต้องการในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยในการวางแผนขอบเขตของการวางแผนกำลังคนจากแหล่งที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งอาจพิจารณาจากการฝึกอบรมและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสาขาต่าง ๆ การกำหนดขอบเขตนี้จะช่วยให้ทราบว่าสามารถสรรหากำลังคนมาจากแหล่งใด ภายในหรือภายนอกองค์การได้

ขั้นที่ 5 การสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในขั้นก่อนหน้า โดยจะมีการนำระบบการเลือกสรร การฝึกอบรมและการวางแผนต่าง ๆ เข้ามาช่วย เมื่อนำมาใช้แล้วจะต้องมีการประเมินผลทั้งการเลือกสรรและการฝึกอบรม โดยการประเมินผลจะช่วยคาดการณ์ถึงโครงการการวางแผนกำลังคนในอนาคตและจะช่วยให้เข้าใจข้อมูลที่เป็ความจริงมากที่สุด

ขั้นที่ 6 เกิดขึ้นเมื่อวางแผนกำลังคนไปแล้ว อาจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่ทำนาย เช่น การเปลี่ยนแปลงบทบาทของรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน นโยบายเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเมื่อดำเนินการไปทั้ง 6 ขั้นนี้แล้ว ไม่ได้หมายความว่ากระบวนการในการวางแผนกำลังคนเสร็จสิ้นไป ต้องมีการทบทวน และประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพราะการทบทวนจะทำให้เกิดปัจจัยนำเข้ามาใหม่

## 2.2.5 เทคนิคในการคาดคะเนกำลังคน (Human Resource Forecasting Techniques)

1. **Zero-base Forecasting** คือ การคาดคะเนกำลังคน โดยดูจากสถานะการจ้างงานขององค์กรในปัจจุบัน วิธีการนี้คล้ายคลึงกับการทำงานงบประมาณแบบ Zero Base Budgeting การคาดคะเนความต้องการกำลังคนนี้จะต้องทำทุกปี ในกรณีที่พนักงานเกษียณอายุ ถูกไล่ออกจากองค์การไปไม่ว่าสาเหตุใดก็ตาม ตำแหน่งที่ว่างนั้นจะไม่มี การบรรจุโดยอัตโนมัติ แต่จะมีการวิเคราะห์

งานเสียก่อนว่าตำแหน่งงานนั้นควรจะมีการบรรจุต่อดีหรือไม่ ถ้าควรก็ควรดำเนินการ ถ้าไม่ควรก็  
จะยุบตำแหน่งนั้นไปหรือเปลี่ยนใหม่ตามความเหมาะสม

**2. Bottom – up Approach** วิธีการนี้มาจากสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่อยู่ใน  
หน่วยงานเล็ก (Unit) ของงานจะเป็นผู้ที่ทราบถึงความต้องการกำลังคนในหน่วยงานนั้นมากที่สุด  
กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้จัดการสาขาหรือผู้จัดการแต่ละฝ่ายจะเป็นผู้ที่คาดคะเนความต้องการกำลังคน  
โดยเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกับปริมาณงานซึ่งจะทำให้ทราบถึงจำนวนคนที่ต้องการ  
เพิ่มขึ้น และเสนอให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทราบ การคาดคะเนตามวิธีการนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ  
ของดุลยพินิจของผู้จัดการสาขา ผนวกกับการใช้ความรู้ทางสถิติเบื้องต้น

**3. Use of Predictor Variables** คือ การคาดคะเนกำลังคนโดยอาศัยตัวแปร  
ที่สำคัญบางตัว เช่น จำนวนขายหรือยอดขาย (Sales Volume) ถ้ายอดขายมีแนวโน้มสูงขึ้นก็เป็น  
ตัวที่ชี้ได้ว่าปริมาณคนที่ต้องใช้สูงขึ้นด้วย

**4. Computers and Statistical Technique** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้น  
แบบถดถอย (Regression Analysis) เป็นวิธีทางสถิติที่สำคัญและมีประโยชน์ในการคาดคะเน  
ความต้องการ เพราะสามารถที่จะหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสินค้าและบริการกับระดับ  
หรือปริมาณกำลังคนที่ต้องการ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบถดถอยนี้ ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ  
ตัวเดียวใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เรียกว่า Simple linear regression แต่ถ้ามีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว  
ใช้วิธี Multiple regression

**5. Simulation** เป็นวิธีการจำลองจากของจริงโดยการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์  
(Mathematical Model) ข้อดีของเทคนิคนี้คือ ผู้บริหารสามารถคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต  
โดยยังไม่ต้องตัดสินใจ โดยในวิธีการนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ทดลองใช้ทางเลือก เช่น การที่  
หน่วยงานมีงานเพิ่มมากขึ้นและต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น จะมีวิธีการที่จะได้กำลังคนเพิ่มมีหลายวิธี  
เช่น ถ้าให้คนงานในปัจจุบันทำงานล่วงเวลาหรือให้ทำงานเพิ่มเป็น 2 ผลัด หรือรับพนักงานใหม่เพิ่ม  
ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจาก 3 ทางเลือกนี้ ในสถานการณ์จำลองก่อนที่จะตัดสินใจจริง

**6. Expert Forecasts** การคาดคะเนโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งวิธีนี้จะยึดถือความรู้  
และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นสำคัญ การคาดคะเนแบบนี้อาจใช้วิธีที่ง่ายที่สุดคือ การทำ  
การสำรวจความต้องการกำลังคนของหน่วยงานต่าง ๆ โดยการสอบถามจากหน่วยงานว่ามีความต้องการ  
กำลังคนเท่าใด มีคุณสมบัติแบบใด และต้องการใช้เมื่อไร หรืออาจใช้วิธีที่เรียกว่า Nominal Group  
Technique คือ การประชุมกลุ่มของผู้จัดการแผนกต่าง ๆ ระดมความคิดว่างานนั้นมีความจำเป็น

ในหน่วยงานในการใช้คนเปลี่ยนไปอย่างไรในปีหน้า ซึ่งการระดมความคิดเห็นนี้จะนำไปสู่ข้อสรุป คือ จำนวนของกำลังคนที่ต้องการทั้งหมด วิธีการนี้ ถ้าพัฒนาสูงขึ้นไปอีกจะเรียกว่า วิธีเดลฟาย (Delphi Technique) คือ หลังจากที่ผู้จัดการแต่ละแผนกได้สรุปความต้องการกำลังคนเสร็จแล้ว จะส่งข้อสรุปหรือข้อมูลนั้นไปยังผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ ทราบ และผู้เชี่ยวชาญจะทำการสำรวจข้อมูลอีกครั้ง ซึ่งการสำรวจนี้จะทำซ้ำอีกหลายครั้งจนกว่าจะหาข้อสรุปพร้อมกันได้ว่าจำนวนคนที่ต้องการจริง ๆ ในปีนี้ มีเท่าใด มีคุณภาพอย่างไร

**7. Trend Project Forecasts** คือ การคาดคะเนกำลังคนโดยดูจากแนวโน้มของการใช้กำลังคนในอดีตที่ผ่านมาวิธีที่ใช้โดยทั่วไปมี 2 วิธี คือ

1) Extrapolation คือ การคาดคะเนอนาคตโดยดูจากอดีต เช่น ถ้าในแต่ละเดือนบริษัทต้องจ้างเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตเพิ่มขึ้น 2 คน และมีแนวโน้มเช่นนี้มา 2 ปีแล้วก็จะสามารถคาดคะเนได้ว่า ปีหน้าต้องมีการจ้างเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตเพิ่มอีก 24 คน

2) Indexation คือ การคาดคะเนความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยพิจารณาจากดัชนีที่สำคัญ เช่น ยอดขาย ดังตัวอย่างที่เคยยกมาข้างต้นแล้ว

ทั้งวิธี Extrapolation และ Indexation เป็นวิธีการคาดคะเนอย่างหยาบ ๆ ในระยะสั้น เพราะทั้ง 2 วิธี คาดคะเนกำลังคนโดยมองว่า สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กรคงที่ ซึ่งเป็นไปได้ยากในความเป็นจริง ถ้านำเอา 2 วิธีนี้ไปใช้ในการคาดคะเนระยะยาวแล้ว จะได้ผลที่คลาดเคลื่อน ดังนั้นควรที่จะใช้วิธีอื่นมาร่วมด้วย เช่น การนำวิธีทางสถิติมาช่วย

### 2.2.6 วิธีหาอุปทานกำลังคน (Forecasting Human Recourse Availability)

ในการคาดการณ์กำลังคน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน การคาดคะเนทางด้านอุปทานจะต้องพิจารณาจาก 2 แหล่งใหญ่ คือ ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

#### แหล่งภายในองค์กร (Internal sources of supply)

การที่จะคาดคะเนอุปทาน จากภายในองค์กรได้ถูกต้อง และใกล้เคียงความจริงมากที่สุด ต้องอาศัยข้อมูลจากพนักงานในองค์กร โดยคลังข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ข้อมูลทางด้านการบริหาร ซึ่งเรียกว่า Management inventories และข้อมูลทางด้านทักษะการทำงานที่เรียกว่า Skill Inventories

**Management inventories** เป็นคลังที่รวบรวมข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคนเอาไว้ว่ามีความสามารถอย่างไรโดยข้อมูลที่จำเป็นต้องเก็บ คือ

- ประวัติการทำงานและประสบการณ์
- ประวัติการศึกษา
- จุดดี จุดด้อยของผู้บริหารแต่ละคน
- ศักยภาพในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- ความชำนาญเฉพาะด้าน
- ความถนัดในงาน
- ความเชี่ยวชาญในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะ
- เป้าหมายในการทำงาน
- กำหนดเกษียณอายุ
- ประวัติส่วนตัวและประวัติสุขภาพร่างกาย
- จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา
- จำนวนงบประมาณที่เคยได้รับมอบหมายให้บริหาร
- ประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชา
- หน้าที่ทางด้านการบริหารในอดีต

**Skill Inventories** สำหรับพนักงานที่ต่ำกว่าระดับบริหาร ซึ่งจะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้มีความแตกต่างจากกลุ่มแรกเล็กน้อย โดยข้อมูลที่จำเป็น คือ

- อัตรชีวประวัติ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ทักษะที่เชี่ยวชาญ
- ความรู้ ความสามารถ
- ใบรับรองงาน
- การฝึกอบรมที่เคยได้รับ
- ผลการปฏิบัติงานในอดีต
- เป้าหมายในการทำงาน

เทคนิคอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารทราบอุปทานกำลังคนภายในหน่วยงานได้คือ การทำ Replacement Charts หรือแผนภูมิแสดงถึงบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร แผนภูมินี้เกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่สำคัญคือ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและโอกาสในเลื่อนตำแหน่งของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้มาจากการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในอาชีพส่วนหนึ่งได้มาจากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผลการคาดการณ์ว่าบุคคลผู้นั้นจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานนั้นในอนาคตหรือไม่ ฝ่ายบุคคลกลางจะเป็นผู้ช่วยสนับสนุนข้อมูลบางส่วน ข้อเสียของแผนภูมิ คือ สั้น ข้อมูลมีจำนวนจำกัด คือบอกให้ทราบแต่เฉพาะชื่อของบุคคลที่เหมาะสมในตำแหน่งนั้น ๆ เท่านั้น ไม่มีข้อมูลรายละเอียดอื่น ๆ การแก้ปัญหา คือ ฝ่ายบุคคลควรทำ Replacement Summaries ควบคู่กันไปด้วย

### แหล่งภายนอกองค์กร (External sources of supply)

แหล่งภายนอกที่จะเป็นแหล่งป้อนบุคลากรให้กับองค์กรมีหลายแหล่งแตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะของงาน หรือสถานที่ตั้งของหน่วยงานนั้น บางองค์กรพบว่า มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งบุคลากรให้กับองค์กรของตัวเองดีที่สุด หรือบางองค์กรสรรหาบุคลากรจากโรงเรียนฝึกหัดอาชีพต่าง ๆ การที่องค์กรรู้แหล่งในการสรรหาบุคลากรจะเป็นข้อได้เปรียบของหน่วยงานนั้น เพราะสามารถที่จะวางแผนกำลังคนของหน่วยงานได้ล่วงหน้าและทำให้การคาดคะเนกำลังคนเป็นไปได้อย่างสะดวก เช่น ถ้าองค์กร ก. พบว่า พนักงานขององค์กรที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับงานในองค์กรที่สุด และพนักงานที่จบจากมหาวิทยาลัยนั้นมีทัศนคติ หรือมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เข้ากันได้กับองค์กร องค์กรสามารถที่จะวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

### 2.2.7 ระบบข้อมูลที่สนับสนุนการวางแผนกำลังคน (Human Resource Information System-HRIS)

ข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากในการวางแผน การวางแผนกำลังคนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ทันสมัย ทันเวลา เชื่อถือได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ การสร้างข้อมูลที่เป็นระบบ เช่น ที่กล่าวมานี้มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษากระบวนการเก็บข้อมูลในปัจจุบัน โดยต้องมีการสำรวจว่าที่ผ่านมาองค์กรมีการเก็บข้อมูลอย่างไร ข้อมูลที่เก็บมานั้นได้ถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจหรือไม่ เพราะข้อมูลหลายอย่างที่เก็บเอาไว้เป็นข้อมูลที่น่าสนใจ แต่ฝ่ายวางแผนกำลังคนอาจไม่ได้อาศัยข้อมูลนั้นในการวางแผน

ซึ่งถ้าปรากฏเช่นนี้ก็เป็นการสูญเสียเวลาไปโดยใช่เหตุ ดังนั้นจึงควรมีการสำรวจระบบการเก็บข้อมูลในปัจจุบันเสียก่อน

2. จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผนกำลังคน ผู้ที่จะบอกได้ดีที่สุดว่าข้อมูลมีความสำคัญมากน้อยประการใดคือ ผู้จัดการในแต่ละสาขา เพราะเป็นหน่วยที่ใช้คนย่อมทราบดีว่าข้อมูลชนิดไหนที่ฝ่ายวางแผนควรมีเพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยวิธีที่ง่ายที่สุดอาจทำได้โดยให้ผู้จัดการฝ่ายแต่ละคนจัดลำดับความสำคัญมากน้อยของข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้แล้วส่งมารวบรวมไว้ที่ฝ่ายบุคคลกลางเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคนรวมของทั้งองค์กรต่อไป

3. หลังจากจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลเสร็จแล้ว จึงนำมาสร้างระบบการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ไม่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนควรตัดทิ้งไป เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

4. ปัจจุบันการจัดเก็บข้อมูลมักนิยมใช้ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการนำมาใช้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การพัฒนากำลังคนถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนของประเทศ นอกจากการพัฒนากำลังคนแล้วยังมีการพัฒนาที่สำคัญอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเติบโตและความเป็นอยู่ของประเทศคือ 1) การพัฒนาอุตสาหกรรมถือเป็นการพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในภาคอุตสาหกรรมเพื่อเสริมสร้างการแข่งขันในตลาดสากล การสร้างอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เป็นเอกลักษณ์ และสร้างงานที่มีคุณภาพสูงในอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ 2) การพัฒนาศักยภาพทางเทคโนโลยีถือเป็นการพัฒนากำลังคนที่มีความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านโปรแกรมมิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน 3) การพัฒนาการศึกษาเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งมีการพัฒนาระบบการศึกษาที่เท่าเทียม ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และ 4) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยนวัตกรรมถือเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้กำลังคนมีโอกาสพัฒนาตนเอง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้กำลังคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การสนับสนุนทีมงานที่สร้างสรรค์ การสร้างพื้นที่ทำงานที่เป็นกลไกขับเคลื่อนนวัตกรรม การพัฒนากำลังคนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การลงทุนทั้งในด้านการศึกษา การฝึกอบรม การสนับสนุนศักยภาพทางเทคโนโลยี และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้กำลังคนสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้อย่างเต็มตามศักยภาพ จะทำให้ประเทศมีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

### 3. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่กำกับที่พัฒนากำลังคน

การพัฒนากำลังคนเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังต้องมองว่า “คน” เป็นสินทรัพย์ ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย ที่ต้องการการดูแลและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงได้ (นิทัศน์ ศิริโชติ, 2559) โดยบทบาทของการพัฒนากำลังคน คือ การทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถเอาชนะความท้าทายทางการแข่งขันบางประการ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเกิดขึ้น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557) ในทุกแวดวงทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ อุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการศึกษาในระดับชาติ สถาบันการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนากำลังคนเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในชาติ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ตลอดจนสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ดังนั้น การพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ภารกิจของทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน บรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของทุกภาคส่วนในประเทศ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกอย่างรวดเร็ว

ดังที่ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในสภาวะการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย การผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคการศึกษายังคงเป็นไปตามศักยภาพและความพร้อม



ของแต่ละสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคน ได้ดังต่อไปนี้

### 3.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือเรียก โดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์การกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนากำลังคนภายใต้การบริหาร กำกับ ดูแลของสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน (สตป.) มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

1. ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินผลการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ
2. วิเคราะห์ความเหมาะสมการใช้กำลังคนของส่วนราชการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับคำสั่ง
3. บริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
4. รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการพลเรือน ควบคุมเกษียณอายุราชการ และข้อมูลกำลังคน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการของตำแหน่งระดับสูง
6. ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ
7. ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการในส่วนของการบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
8. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ
9. ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว

10. พิจารณาคำขออนุมัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง

11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีอีกหน้าที่สำคัญ คือ กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) มีหลักการมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดให้นำมาตรการดังกล่าวมาใช้ในการบริหารกำลังคนภาครัฐที่ครอบคลุมส่วนราชการและหน่วยงานในกำกับของฝ่ายบริหารที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเภทงบบุคลากร ได้แก่ 1) ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ และ 4) ลูกจ้างชั่วคราว มีผลบังคับใช้ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) หรือจนกว่าจะมีมาตรการฉบับใหม่มาใช้บังคับแทน

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า บทบาทที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่หลักในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### 3.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ในด้านการพัฒนากำลังคนภายใต้การบริหาร กำกับ ดูแลของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566)

1. จัดทำและประเมินมาตรฐานครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแผนการพัฒนาศมรรถนะครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
2. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาศมรรถนะครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
3. ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรมและพัฒนาครู บุคลากรการอาชีวศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการด้านอาชีพ

4. วิจัยและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ผลิตภัณฑ์และบริการ เครื่องจักรกลและเทคโนโลยี พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

5. สร้างและพัฒนารูปแบบการฝึกสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างเครือข่ายการฝึกอบรมวิชาเรียน ครู และบุคลากรการอาชีวศึกษา

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### นโยบาย ยุทธศาสตร์ การผลิตกำลังคน และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2569)

การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบายเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษา โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2. ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงาน

4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม ทั้งในประเทศ ภูมิภาคอาเซียน และระดับสากล อีกทั้งยังส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

### 3.3 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ บริหารจัดการทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงในด้านการพัฒนากำลังคน ภายใต้การบริหารกำกับ ดูแลของกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

1. จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ แผนปฏิบัติการการอุดมศึกษา และแผนปฏิบัติการการพัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2. จัดทำข้อเสนอแนะกรอบวงเงินงบประมาณประจำปีด้านการอุดมศึกษา รวมทั้งข้อเสนอระบบการจัดสรรและบริหารงบประมาณแบบบูรณาการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามกรอบวงเงินให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้านการอุดมศึกษา

3. จัดทำกลไกการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถกำลังคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งมีศักยภาพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

4. ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาในความรับผิดชอบ

5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

กรอบนโยบาย พัฒนาประเทศด้วยการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สะท้อนผ่าน 4 มิติ คือ มิติที่ 1: สร้างและพัฒนาคนไทยในศตวรรษที่ 21 มิติที่ 2: สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ มิติที่ 3: สร้างและพัฒนานวัตกรรม และมิติที่ 4: การปฏิรูปอุดมศึกษา

สำหรับมิติที่มีส่วนในการพัฒนากำลังคน ได้แก่ มิติที่ 1 คือ การสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ทุกอายุ ทุกช่วงวัยสามารถพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลาไม่ตกเทรนด์
2. ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Skill for the Future) อย่างเป็นทางการ ทั้ง Upskill และ Reskill คนทำงาน
3. สนับสนุนการเรียนรู้สำหรับคนสูงอายุ
4. ขับเคลื่อนหลักสูตรอุดมศึกษายุคใหม่ให้เข้ากับอาชีพแห่งอนาคตรองรับอาชีพหลากหลายในยุคใหม่อย่างเท่าทัน
5. สร้างบัณฑิตคุณภาพพร้อมสู่โลกใบใหม่แห่งศตวรรษที่ 21

### แผนการปฏิรูป กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมามีการอุดมศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศปี พ.ศ. 2563 ดังนี้

1. **ประเด็นอุตสาหกรรมการศึกษา** หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้ดำเนินการปฏิรูปอุตสาหกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของโลก เข้ามาเปิดและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของไทย เพื่อสร้างกำลังคนเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงมีโครงการสำคัญ ได้แก่ (1) กำลังคนด้านวิศวกรรมเทคโนโลยี และนวัตกรรมอุตสาหกรรมการลงทุนและเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมในประเทศ และภูมิภาค โดยร่วมมือด้านการศึกษาระหว่างไทยกับญี่ปุ่น (2) ความร่วมมือระหว่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) กับมหาวิทยาลัยคาร์เนกีเมลลอน (Carnegie Mellon University) และ (3) การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดการโรงแรมของ Les Roches Global Hospitality Education ภายใต้ชื่อ Asian Institute of Hospitality Management, In Academic Association Withles Roches ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านการบริหารธุรกิจบริการที่ติดอันดับ 1 ใน 3 ของโลก

2. **ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรอุดมศึกษา** การดำเนินงานที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพ และสามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาผ่านแผนงาน/โครงการที่สำคัญต่าง ๆ อาทิ การปรับปรุงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาให้ตอบโจทย์การเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน การจัดสหกิจศึกษา

และการศึกษาเชิงบูรณาการการทำงาน บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความต้องการรายงานที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมที่หลากหลายมากขึ้น อาทิ ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills) ขณะที่ความพร้อมและขีดความสามารถของอาจารย์ผู้สอน อาคารเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษายังมีอยู่อย่างจำกัด และทำให้ไม่สามารถปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เท่าทันกับสภาวะดังกล่าวได้ นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรในสาขาสอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม อาทิ สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงส่งผลให้ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ลงทุนน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ อาทิ ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มากกว่าตำแหน่งงานที่รองรับส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีแนวโน้มที่จะมีงานทำลดลง ทำงานไม่ตรงสายหรือทำงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่ได้รับซึ่งจะกระทบต่อการพัฒนาประเทศ จึงควรมุ่งส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและสามารถผลิตแรงงานขั้นสูงที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละอุตสาหกรรม โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรให้ทันสมัยและมีความยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทความเปลี่ยนแปลงอยู่บนฐานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตลอดจนครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหาและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อาทิ หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based) นอกจากนี้การออกแบบหลักสูตรการศึกษายังควรเป็นไปเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) ผ่านแนวทาง/มาตรการที่สำคัญ อาทิ ระบบการจัดการเรียนรู้แบบชุดการเรียนรู้ย่อย (Module-Based) ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) และ/หรือระบบคุณวุฒิฉบับย่อย (Micro Credential) เพื่อส่งเสริมให้คนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงคุณวุฒิการศึกษาได้สะดวกและสามารถเพิ่มพูนและปรับทักษะ (Upskill-Reskill) ได้อย่างต่อเนื่อง

**3. ประเด็นการจัดตั้งศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา** ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D) เปรียบเทียบเท่าทำงานเต็มจำนวน รวม 159,507 คน เพิ่มขึ้นจาก 138,644 คน ในปี พ.ศ. 2561 หรือเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 15 โดยมีจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาแบบเทียบเท่าทำงานเต็มเวลา (Full Time Equivalent: FTE) เพียง 24.0 คนต่อประชากร 10,000 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเอกชน ขณะที่จำนวนแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 4,091,397 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.0 ของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด ซึ่งยังขาดการจัดเก็บข้อมูลการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาเพื่อสะท้อน

การเติบโตของเส้นทางประกอบอาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของตลาดแรงงานภายในประเทศ โดยปัจจุบันแรงงานเหล่านั้นมีแนวโน้มประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ตรงตามองค์ความรู้ที่มีอยู่ สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์เสียโอกาสในการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนมาก รวมถึงการเสียโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของประเทศ ดังนั้น ภาครัฐควรมีการกระตุ้นการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน โดยมุ่งเพิ่มสัดส่วนการลงทุนภาครัฐจากปัจจุบันคิดเป็น ร้อยละ 22 เพิ่มเป็นร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2565 รวมถึงการลงทุนเพื่อพัฒนาระบบนิเวศสำหรับการพัฒนานวัตกรรมของประเทศในพื้นที่เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ EEC เพื่อยกระดับการผลิตของผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสู่อุตสาหกรรม 4.0

**4. ประเด็นการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาด** อย่างครบวงจร การดำเนินงานที่ผ่านมาภาครัฐได้ร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาระบบการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา อาทิ โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะและศักยภาพสูง มีระยะเวลาดำเนินการ 7 ปี (2563-2569) เพื่อสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะและศักยภาพสูง สำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมใหม่สู่ New S-Curve โดยประยุกต์หลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ในสภาพแวดล้อมจริงผ่านความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือภาคอุตสาหกรรม ทั้งในรูปแบบ Degree และ Non Degree การพัฒนาหลักสูตรนำร่อง 30 หลักสูตร ที่ผ่านมากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา 19 แห่ง พัฒนาหลักสูตรนำร่อง 30 หลักสูตร ซึ่งครอบคลุม 19 ทักษะ ใน 12 สาขาอุตสาหกรรม 8 กลุ่มวิชาชีพ และโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นฐานสมรรถนะให้กับผู้เรียนสายอาชีวศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 ก่อนที่จะเข้าสู่ภาคการผลิต เพื่อให้มีทักษะไปใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพได้จริง และประเทศไทยยังได้ดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบอย่างครอบคลุมทุกกลุ่มเพื่อผลิตแรงงานให้มีองค์ความรู้ และทักษะตรงตามต้องการของภาคการผลิต อาทิ การพัฒนาทักษะฝีมือ (Upskill, Reskill) ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ทำโดยมีหลักสูตร อาทิ ภาษาอังกฤษ การประยุกต์ IoT เพื่อการทำงาน การเขียนแบบคอมพิวเตอร์ การดำเนินการพัฒนาแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร โดยได้กำหนดแผนงานหรือโครงการหลักที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ Thailand 4.0



จากที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่ากระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนของประเทศอย่างมาก มีการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน การศึกษาอื่น ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อ เป็นการปูพื้นฐานด้านการศึกษาและส่งต่อปัจจัยนำเข้านั้นคือผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับ การพัฒนากำลังคนให้เป็นแรงงานที่สมรรถนะสูงต่อไป

### 3.4 สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.)

สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เป็นหน่วยงานวิจัยภายใต้มูลนิธิสำนักงาน พัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (International Health Policy Program – IHPP) จัดตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เพื่อให้ทำหน้าที่สร้างและจัดการองค์ความรู้ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพคน และระบบการบริหารและจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อหนุนเสริมการพัฒนานโยบายและ การจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยยังมีขอบเขตการวิจัยในเรื่องนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพภายใน ประเทศและระดับภูมิภาคที่ครอบคลุมในเรื่องการวางแผน (Planning) การผลิต (Production) และ การบริหารจัดการ (Management) ในด้านการพัฒนากำลังคน ภายใต้การบริหาร กำกับ ดูแลของ กองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคน ด้านสุขภาพ, 2566)

1. HRH Research Hub เป็นองค์กรที่ทำงานวิจัยในเรื่องกำลังคนด้านสุขภาพที่ตอบสนอง ต่อปัญหาของประเทศ
2. Policy Advocacy เป็นดำเนินการในเรื่องขับเคลื่อนนโยบายกำลังคนด้านสุขภาพ ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์
3. Networking สร้างเครือข่ายทางวิชาการกำลังคนด้านสุขภาพ ทั้งในระดับประเทศและ นานาชาติ
4. Capacity Building พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการวางแผน การผลิตและการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ

#### วัตถุประสงค์ของการทำงานของสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

1. สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อ เป็นข้อมูลองค์ประกอบการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ
2. พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อประกอบการวางแผน การผลิต และ การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังคน ด้านสุขภาพ ทั้งนักบริหารและนักวิชาการให้มีศักยภาพในการวางแผน การผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ
4. ติดตามและประเมินสถานการณ์ อีกทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ที่มีผลกระทบต่อ การวางแผน ผลิต และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนากลไกการนำองค์ความรู้ ไปสู่การกำหนดนโยบาย และยุทธวิธีในการพัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับระบบบริการสาธารณสุข

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพคือมุ่งสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคน ด้านสุขภาพเพื่อเป็นข้อมูลองค์ประกอบการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ วางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและพร้อมปฏิบัติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### 3.5 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.)

แนวคิดของการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ถูกพิจารณาขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปีพ.ศ. 2547 ภายใต้การนำเสนอของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) หรือที่รู้จักในนาม “สภาพัฒน์” เนื่องจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้เสนอนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ถึงหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน กับภาครัฐบาล ในการยกระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถกำลังคน ของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่เน้นสมรรถนะในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวคิดที่จะสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐาน ในการบ่งชี้สมรรถนะ ของกำลังคนของไทย ตลอดจนส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างมาตรฐานอาชีพ ขึ้นได้เอง เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนากำลังคนระดับต่าง ๆ ให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ ของผู้ประกอบการในฐานะเป็นอุปสงค์ของระบบ ในลักษณะเป็น Demand Driven นายกรัฐมนตรี ในขณะนั้นได้ให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการจัดทำโครงการจัดตั้ง “สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ” และ “ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ” เพื่อเสนอเข้าสู่การพิจารณา ของคณะรัฐมนตรี แต่เนื่องจากยังมีความไม่ชัดเจนในเรื่องภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงาน และ อาจส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนกับภารกิจการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน จึงให้ชะลอการพิจารณา ออกไปก่อน

ในการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและจัดทำมาตรฐานอาชีพ ด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับชาติและระดับนานาชาติ รวมทั้งการสนับสนุนกลุ่มผู้ประกอบการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและแนวทางการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ อันนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ทั้งผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในวิชาชีพให้มีความพร้อมต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

### วิสัยทัศน์

“พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็มืออาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน”

### พันธกิจ

1. พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญโดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนและผลักดันการใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอาชีพในการพัฒนากำลังคนของประเทศ
2. พัฒนาองค์กรรับรองสมรรถนะพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม
3. พัฒนาระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพและสู่คุณวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะและเทียบโอนประสบการณ์ตามมาตรฐานอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับสากล
5. เป็นศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ ทุกช่วงวัย
6. สร้างระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย

### เป้าประสงค์

1. จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นที่ยอมรับในระดับสากลรวมถึงการนำมาตรฐานต่างประเทศมาใช้ในการพัฒนากำลังคน
2. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อต่อยอดอาชีพสู่ความก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกระดับ

3. สร้างระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคน
4. สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและเทียบโอนประสบการณ์ ให้มีขีดความสามารถในการดำเนินการครอบคลุมทั่วประเทศ ที่มีมาตรฐานระดับสากล
5. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศให้ทันสมัยและมีเสถียรภาพ และรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้าถึงบริการโดยง่าย
6. ให้ข้อมูลด้านกำลังคนในระดับนโยบายได้อย่างแม่นยำตลอดจนกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) คือ มุ่งเน้นในการยกระดับทักษะของแรงงาน สร้างความรู้ ความสามารถให้กำลังคนของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่จะเน้นสมรรถนะในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวคิดที่จะสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐาน

### 3.6 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 3.7 ศูนย์ฝึกอาชีพของภาครัฐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

จากกระแสของประชาคมอาเซียนทำให้คนส่วนใหญ่ในประเทศไทยเริ่มต้นตัวกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านทักษะอาชีพ หรือแม้แต่ด้านภาษาและการสื่อสาร ทำให้คนที่มองเห็นถึงความสำคัญในการรวมตัวกันของประชาคมอาเซียน ต้องรีบปรับตัวให้ทันกับกระแสโลก การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ศูนย์ฝึกอาชีพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในทุกวันนี้ศูนย์ฝึกอาชีพแต่ละแห่งได้เร่งเพิ่มหลักสูตรอบรมที่เป็นประโยชน์และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะศูนย์ฝึกอาชีพของภาครัฐ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งมีบริการสาธารณะให้กับประชาชนผู้สนใจที่ต้องการฝึกอาชีพเสริมหรือต้องการพัฒนาทักษะอาชีพของตนให้สูงขึ้น ซึ่งทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีบริการหลัก ๆ ให้กับประชาชนผู้สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ ดังนี้

#### หลักสูตรฝึกอาชีพเสริม

สำหรับหลักสูตรฝึกอาชีพเสริมจะเป็นการฝึกอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับผู้เข้ามาเรียน โดยผู้เข้ารับการอบรมอาจจะเป็นผู้ที่ทำงานหรือว่างงาน โดยมีความต้องการที่จะฝึกทักษะอาชีพเพิ่มเติม เพื่อเป็นช่องทางอาชีพใหม่ หรือต้องการสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว

### หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน

หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานจะเป็นการฝึกอบรมอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงานใหม่ ก่อนเข้าไปทำงานจริง หลักสูตรนี้เหมาะกับคนที่ยังไม่ได้ทำงานหรือไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อน ดังนั้นหลักสูตรนี้จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานใหม่ ก่อนเข้าไปในสถานที่ทำงานจริง

### หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมทักษะความรู้ทางด้านอาชีพ หรือทักษะด้านการบริหารจัดการ หรือทักษะทางการสอน หรือแม้แต่ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับแรงงานหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีพื้นฐานด้านความรู้ ด้านอาชีพอยู่แล้ว เพื่อให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

### หลักสูตรทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำหรับหลักสูตรนี้จะเป็นการทดสอบทางด้านฝีมือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ รวมไปถึงความคิดและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามเกณฑ์กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยประเภทของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และ ระดับ 3 (แต่ละระดับถ้าสอบผ่าน จะมีผลกับค่าตอบแทนในการทำงาน)
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

สำหรับวิชาที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเปิดอบรม ส่วนใหญ่ทางสถาบัน จะมีวิชาหลากหลายสาขาให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกอบรมตามความถนัดและความชอบ อาทิ สาขาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างเครื่องกล สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และสาขาการบริหารจัดการและภาคบริการ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นอาจสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของศูนย์ฝึกอาชีพของภาครัฐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่ในการฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน โดยศูนย์ฝึกอาชีพแต่ละแห่งเร่งเพิ่มหลักสูตรอบรมที่เป็นประโยชน์และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์ฝึกอาชีพของภาครัฐ ที่มีบริการให้กับผู้สนใจที่ต้องการฝึกอาชีพเสริมหรือต้องการพัฒนาทักษะอาชีพของตนให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

### 3.8 โรงเรียนฝึกออาชีพรุงเทพมหานคร

เป็นแหล่งให้การศึกษาด้านวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคม ช่วยเหลือผู้ที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในเวลาปกติ ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างงานได้มีโอกาสศึกษาต่อด้านวิชาชีพตามความถนัด ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ผลิตและพัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษาวิชาชีพระดับช่างกึ่งฝีมือสำหรับบุคคลทั่วไป ให้ความรู้และส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนตามความชำนาญการด้านวิชาชีพ เป็นศูนย์สารสนเทศตลาดแรงงาน และ/หรือ เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการบริหาร การจัดการ การอาชีพอิสระแก่ชุมชน และส่งเสริมให้บริการชุมชนตามนโยบายสำคัญของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โรงเรียนฝึกออาชีพรุงเทพมหานคร เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ดังนี้

**ประเภทวิชาอุตสาหกรรม** ประกอบด้วย สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาช่างเครื่องเรือนไม้

**ประเภทวิชาพาณิชยกรรม** ประกอบด้วย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

**ประเภทวิชาคหกรรม** ประกอบด้วย สาขาวิชาแพขนและสิ่งทอ สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องนุ่งห่ม สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สาขาวิชาศิลปะประดิษฐ์ สาขาวิชาเสริมสวย สาขาวิชาตัดผมสุภาพบุรุษ สาขาวิชาการตัดแต่งขนสุนัข

**ประเภทวิชาศิลปกรรม** ประกอบด้วย สาขาวิชาศิลปหัตถกรรมและเครื่องประดับ สาขาวิชาศิลปะการดนตรี สาขาศิลปหัตถกรรม

**ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว** ประกอบด้วย สาขานวดแผนไทยประยุกต์

**ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ** ประกอบด้วย สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นอาจสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นฝึกอบรมให้ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างงานได้มีโอกาสศึกษาต่อด้านวิชาชีพตามความถนัด ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพหารายได้ อีกทั้งยังมีการพัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษาวิชาชีพระดับช่างกึ่งฝีมือ สำหรับบุคคลทั่วไป ให้ความรู้และส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนตามความชำนาญการด้านวิชาชีพอีกด้วย

อาจสรุปได้ว่า หน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ



อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน จึงได้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ไปสู่เป้าหมาย ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจึงได้ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก การพัฒนากำลังคนและการสร้างแรงงานให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทยในทุกสาขาการผลิต ในการจัดเตรียมกำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 นำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไป ปรากฏดังตารางที่ 2 ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนากำลังคน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนากำลังคน

หน่วยงาน	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อการพัฒนากำลังคน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีหน้าที่หลักในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> </ol>
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีสมรรถนะได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม ทั้งในประเทศ ภูมิภาคอาเซียนและระดับสากล</li> <li>ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาาระบบทวิภาคีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน</li> </ol>
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)	มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานการศึกษาอื่น ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นการปูพื้นฐานด้านการศึกษา และส่งต่อปัจจัยนำเข้า คือ ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการพัฒนากำลังคนให้เป็นแรงงานที่มีสมรรถนะสูงต่อไป
สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>มุ่งสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อเป็นข้อมูลองค์ประกอบการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดการกำลังคนและแรงงานด้านสุขภาพ</li> <li>วางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและพร้อมปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร</li> </ol>
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นในการยกระดับทักษะของแรงงาน สร้างความรู้ ความสามารถให้กำลังคนของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่เน้นสมรรถนะในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้น</li> <li>กำหนดกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกระบวนการสร้างแรงงานให้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานต้องการ</li> </ol>
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
ศูนย์ฝึกออาชีพของภาครัฐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	มีหน้าที่ในการฝึกออาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน โดยศูนย์ฝึกออาชีพแต่ละแห่งเร่งเพิ่มหลักสูตรอบรมที่เป็นประโยชน์และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งศูนย์ฝึกออาชีพของภาครัฐที่มีบริการให้กับผู้สนใจที่ต้องการฝึกออาชีพเสริมหรือต้องการพัฒนาทักษะออาชีพของตนให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร	<ol style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นฝึกออาชีพให้ผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้างงานได้มีโอกาสศึกษาต่อด้านวิชาชีพ ตามความถนัด ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพต่อไป</li> <li>มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษาวิชาชีพระดับช่างฝีมือ สำหรับบุคคลทั่วไปให้ความรู้และส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนตามความชำนาญด้านวิชาชีพ</li> </ol>

## 4. สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะสูง

#### 4.1.1 ความหมายสมรรถนะสูง

Beger and Reger (2004) กล่าวว่า ผู้มีสมรรถนะสูง หมายถึง ผู้ที่มีศักยภาพสูง หรือเรียกว่า Super keeper เป็นผู้ที่มีความโดดเด่นเกินความคาดหวัง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถสร้างผลงานที่ดี เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์สูง มีความคิดสร้างสรรค์และต้องการการเติบโต ไม่ว่าจะมีการสนับสนุนจากองค์กรหรือไม่ก็ตาม

Michales, Field-jones, and Axelrod (2000) กล่าวว่า ผู้มีสมรรถนะสูง หมายถึง บุคคลที่มีแนวคิดในเชิงกลยุทธ์มีภาวะผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน มักจะแสดงให้เห็นว่าตนมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ฐิติพร ชมพูคำ (2547) กล่าวว่า ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหมายถึงบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นเหนือบุคคลอื่นซึ่งอาจมีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กร นโยบาย วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กร นอกเหนือจากการมีผลการปฏิบัติงานสูง (High performance) การมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High potential) แล้วยังต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงด้วย (High ethical professionalism)

จากที่กล่าวมาอาจสรุป ความหมายของสมรรถนะสูงได้ว่า หมายถึง ผู้มีสมรรถนะและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางการปฏิบัติงานที่เกินความคาดหวัง สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับเพื่อนร่วมงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผลลัพธ์การปฏิบัติที่ดี อีกทั้งยังมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงด้วย

#### 4.1.2 ความสำคัญของผู้มีสมรรถนะสูง

คนเก่งหรือผู้มีสมรรถนะสูงเปรียบเสมือนทุน (Human capital) ที่เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสามารถของบุคคลเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและบุคคลเหล่านี้ถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในอนาคต (ธัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556) ในหลายองค์กรตระหนักดีว่าผู้มีสมรรถนะสูง มีความสำคัญในด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเปรียบเสมือนกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กร (Bhatnagar, 2007) การนำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูงมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กร และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรก่อน

ซึ่งบุคลากรสมรรถนะสูงในองค์กรถือว่า มีความสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (ชัยชนก ศรีสวัสดิ์, 2556)

จากการที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่าคนเก่งหรือผู้ที่มีสมรรถนะสูงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานจะช่วยให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงให้องค์กร รวมถึงมีการเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 4.1.3 การบริหารผู้ที่มีสมรรถนะสูง

##### 4.1.3.1 ความหมายของการบริหารผู้ที่มีสมรรถนะสูง

การบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูง หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ (James, 2012) การบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูง (High competency management) หรือ คนเก่งมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและถือเป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่งที่ยุทธศาสตร์นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการบริหารจัดการคนเก่ง หรือผู้ที่มีสมรรถนะสูง องค์กรจะต้องวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับลักษณะ พันธกิจ นโยบาย และวัฒนธรรม ตามบริบทและความเหมาะสมขององค์กร อีกทั้งยังต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อจะได้ช่วยสนับสนุนกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นลินี สำนักวงศ์, 2557)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ นำหลักการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (Public sector management quality award: PMQA) มาใช้ในการบริหารองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558) ให้ความหมายการบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูงว่า หมายถึง การบริหารบุคลากรโดยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงองค์กร 2) การสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กร 3) การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ 4) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ให้กับบุคลากรพร้อมมีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร 5) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร

6) การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ 7) การมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่าการบริหารผู้มีความสามารถสูง หมายถึง การบริหาร บุคลากร โดยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างพัฒนา ความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

#### 4.1.3.2 ความสำคัญของการบริหารผู้มีความสามารถสูง

การบริหารผู้มีความสามารถสูงมีความสำคัญครอบคลุมไปถึงด้านการกำหนด นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) มีกระบวนการที่สนับสนุนบุคลากร ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย 2) มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่า และตัวชี้วัด ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร 3) มีการใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการ 4) มีการปรับปรุงกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่น ๆ 5) มีวิธีการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และ 6) มีการ ตรวจสอบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานด้านการเงิน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ, 2558)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) กล่าวว่า การบริหารผู้มีความสามารถสูง (High performance management) หรือการบริหารคนเก่ง (Talent management) มีความสำคัญและ ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ดังนี้ **ประโยชน์ในระดับองค์กร** ประกอบด้วย 1) องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นผลจากการที่มีคนเก่งอยู่ใน องค์กรและคนเก่งเหล่านี้ได้สร้างคนเก่งเพิ่มมากขึ้นภายในองค์กร 2) องค์กรจะมีความรู้และนวัตกรรม เป็นของตนเองจากการที่คนเก่งได้สร้างสรรค์ผลผลิตของงานอย่างต่อเนื่อง 3) องค์กรมีคนเก่งมากยิ่งขึ้น จากการที่คนเก่งได้พัฒนาบุคลากรรอบข้างในสายงานเดียวกันผ่านกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน จนทำให้เกิดการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Learning at the workplace) ส่งผลให้มีคนเก่งมากขึ้น และ 4) องค์กรมีการสืบสานวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีงามผ่านกระบวนการสืบทอดตำแหน่งจากผู้นำ ไปยังผู้บริหารในระดับรองลงมา จนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน **ประโยชน์ระดับบุคคล** ประกอบด้วย 1) ได้รับโอกาสและภารกิจที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูน ศักยภาพและความก้าวหน้าในระยะยาว 2) เรียนรู้ที่จะบริหารตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ภายใต้ การสนับสนุนขององค์กร ผู้บังคับบัญชาพี่เลี้ยง รวมถึงทีมงาน และ 3) เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เนื่องจากตระหนักถึงคุณค่าและการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรและผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รวมทั้งทราบความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน

#### 4.1.3.3 กระบวนการบริหารผู้ที่มีสมรรถนะสูง

รูปแบบการบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูงเป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่งที่ปัจจุบันองค์กรให้ความสนใจกับการบริหารจัดการคนที่มีสมรรถนะสูงที่มีอยู่ในองค์กร โดยกระบวนการบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูง (High performance management processes) ประกอบด้วย กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในการหาแหล่งที่มา (Sourcing) กลั่นกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การนำไปใช้ (Deployment) การพัฒนา (Development) และการทำให้คงอยู่ (Retention) ของทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ที่มีสมรรถนะสูงเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบที่องค์กรต้องการ ซึ่งอาจมีลักษณะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ แผนกลยุทธ์ ทิศทาง ความเชื่อ ค่านิยม (Value) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization culture) แต่ลักษณะรวมของ “ผู้ที่มีสมรรถนะสูง” คือ คนที่ใฝ่รู้ ชอบคิดใหม่ ทำใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด และกล้าเปลี่ยนแปลง การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีสมรรถนะสูง มีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยจะต้องเป็นคนที่มีการปฏิบัติงานสูง โดยพิจารณาจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณสมบัติเชิงบุคคล (Personal characteristic) ซึ่งต้องสอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร 2) คุณสมบัติในการบริหาร (Business capability) ทั้งในเรื่องของงาน คน และระบบ และ 3) คุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่องค์กรอยากได้ (Leadership capability)

จากที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าคนเก่งหรือผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานจะช่วยให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการสร้างงานที่มีคุณภาพสูงให้องค์กร รวมถึงการเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) (2566) ระบุว่า สมรรถนะสูงของคนเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางการแข่งขันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม กำลังคนสมรรถนะสูงในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2562 พบการรายงานเพียงร้อยละ 13.8 ซึ่งยังคงเป็นสัดส่วนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้น การเตรียมฐานกำลังคนสมรรถนะสูงให้เพียงพอจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนา

ประเทศในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว สอวช. จึงได้กำหนดแนวทางเพิ่มสัดส่วนแรงงานทักษะสูงในระบบเป็นร้อยละ 25 ในปี พ.ศ. 2570 ภายใต้ 4 ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นที่ 1: เตรียมกำลังคนสมรรถนะสูงรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจหลังวิกฤตโควิด-19** เป็นที่คาดการณ์ว่าภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะประเทศไทยจะเป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญของการลงทุน โดยเฉพาะนักลงทุนต่างชาติภายหลัง โควิด-19 เนื่องจากความสามารถในการจัดการการแพร่ระบาดของเชื้อดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการลงทุนขนาดใหญ่จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงอย่างเร่งด่วน ผ่านการดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ภายใต้แพลตฟอร์มที่มีแนวทางการพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาคผลิตและบริการได้ อาทิ โปรแกรม Upskill, Reskill และ New skill เพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีสมรรถนะสูง ขณะเดียวกันภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและใช้หุ่นยนต์เข้ามาทดแทนกำลังคนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องวางแผนการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงและมีทักษะที่หลากหลาย เพื่อลดความเสี่ยงของการปรับโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมอย่างฉับพลัน และควบคุมการทำงานของระบบอัตโนมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยกลไกการจัดการศึกษารูปแบบสหวิทยาการ (Multi-discipline) นอกจากนี้ ด้วยสภาวะการพึ่งพาการส่งออกสูงในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตลาดต่างประเทศค่อนข้างมาก ขณะที่รูปแบบเศรษฐกิจแบบแบ่งปันปรากฏภาพชัดขึ้นในรูปแบบของแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ดังนั้นประเทศไทยต้องเพิ่มความสามารถในการจัดการห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการไทยและอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดต้นทุนการผลิตและขยายอุปสงค์ของสินค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ด้วยกลไกการแลกเปลี่ยนบุคลากรจากภาคการศึกษาและภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน เพื่อนำความรู้ ความสามารถไปถ่ายทอดและพัฒนาเพื่อให้ผลิตภาพของแรงงานสูงขึ้น และยกระดับทักษะแรงงานไปสู่แรงงานสมรรถนะสูงต่อไป

**ประเด็นที่ 2: แพลตฟอร์มสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Platform)** ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดทุกช่วงวัยเพื่อตอบโจทย์การทำงานและการใช้ชีวิต และเข้าสู่การเป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงรองรับการพัฒนาประเทศ รวมถึงมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก กระทั่งวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละช่วงวัยตามกลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มเด็กและเยาวชน มุ่งเน้นการเชื่อมต่อการศึกษาทุกระดับสู่การศึกษาระดับสูง เช่น การพัฒนา “International STEAM Career Academy” เพื่อผลิตนักเรียนสาย STEAM ที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ โดยสร้าง



ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และการยกระดับกลไกการผลิตบุคลากรสายอาชีพ หรือ “อาชีวศึกษาพรีเมียม” ด้วยการออกแบบหลักสูตรร่วมกับอุดมศึกษาควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาระดับสูงให้กับเยาวชนกลุ่มข้างเผือกที่ขาดโอกาส เพื่อขยายฐานโอกาสให้กับประชากรทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย และเกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง 2) กลุ่มนักศึกษา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เชื่อมต่อกับภาคผู้ใช้บัณฑิตอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตมีทักษะและสมรรถนะที่ตอบโจทย์การทำงานสามารถแข่งขันในตลาดงานได้ และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะวิกฤต 3) กลุ่มกำลังแรงงาน มุ่งเน้นการยกระดับกำลังแรงงานสู่แรงงานทักษะสูงผ่านโปรแกรม Upskill Reskill และ New skill ยกระดับศักยภาพแรงงานในระบบให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูงอย่างเร่งด่วนเพื่อดึงดูดการลงทุน รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันด้านทักษะให้กับแรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานนอกระบบ และแรงงานอิสระ (Gig worker) และ 4) กลุ่มผู้สูงอายุ มุ่งเน้นการส่งเสริมเพื่อสร้าง Active Ageing Workforce รวมถึงการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อดึงดูดให้ผู้สูงอายุมมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และชะลอการการสูญเสียแรงงานกลุ่มสูงวัยที่มีสมรรถนะสูงออกจากระบบ

**ประเด็นที่ 3: ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง (Hub of Talent) และศูนย์กลางการเรียนรู้ (Hub of Knowledge) ของอาเซียน** รวมถึงด้านศาสตร์โลกตะวันออก เนื่องด้วยมีฐานทรัพยากรที่หลากหลาย มีการคมนาคมที่เอื้อต่อการค้าระหว่างประเทศ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ อาทิ การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งกำลังคนสมรรถนะสูงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมและเป็นองค์ประกอบหลักต่อการตัดสินใจเข้ามาลงทุนของผู้ประกอบการเพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง และศูนย์กลางการเรียนรู้ของอาเซียน รวมถึงด้านศาสตร์โลกตะวันออก ซึ่งจำเป็นต้องขับเคลื่อนมาตรการ/กลไกที่สำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเฉพาะทางตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายสำคัญเร่งด่วนของประเทศด้วยการจัดตั้งศูนย์พัฒนากำลังคนทักษะสูงทางด้านช่างเทคนิคและนักวิจัย (Technical & Research Human Resource Development Hub) ระดับนานาชาติ 2) มุ่งใช้ประโยชน์กำลังคนระดับมันสมอง (Brainpower) อย่างเต็มศักยภาพผ่านการดำเนินงานภายใต้โจทย์วิจัยขนาดใหญ่ 3) ดึงดูดกำลังคนระดับสูงจากต่างประเทศ ร่วมพัฒนาด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย และ 4) สร้างสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ได้ เพื่อให้ประเทศมีกำลังคนระดับมันสมองเพียงพอต่อการตอบโจทย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพ

**ประเด็นที่ 4: พลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนแปลง และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปในอนาคต** ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงอย่างเร่งด่วนใน 3 กลุ่มสำคัญ คือ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับบริบทโลกในอนาคต อาทิ ดิจิทัล และยานยนต์อิเล็กทรอนิกส์ 2) กลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต อาทิ เทคโนโลยีควอนตัม อุตสาหกรรมอวกาศ และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และ 3) กำลังคนสมรรถนะสูงในสาขาสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวของการเคลื่อนย้ายกำลังคนสมรรถนะสูงระหว่างอุตสาหกรรม และรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งการพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษาจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทั้งทางด้านนวัตกรรมเชิงนโยบาย นวัตกรรมเชิงโมเดล การจัดการศึกษา นวัตกรรมเชิงหลักสูตร และนวัตกรรมเชิงบริหารจัดการ นอกจากนี้แนวโน้มของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตควรมุ่งสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Tertiary Education for Employment) ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ได้ โดยแนวทางที่สำคัญคือการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคการศึกษา เพื่อพัฒนากรอบการเรียนการสอนที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) เพื่อสามารถผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแบบรวดเร็วและตรงจุด และนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาของประเทศในกระบวนทัศน์ใหม่ต่อไป

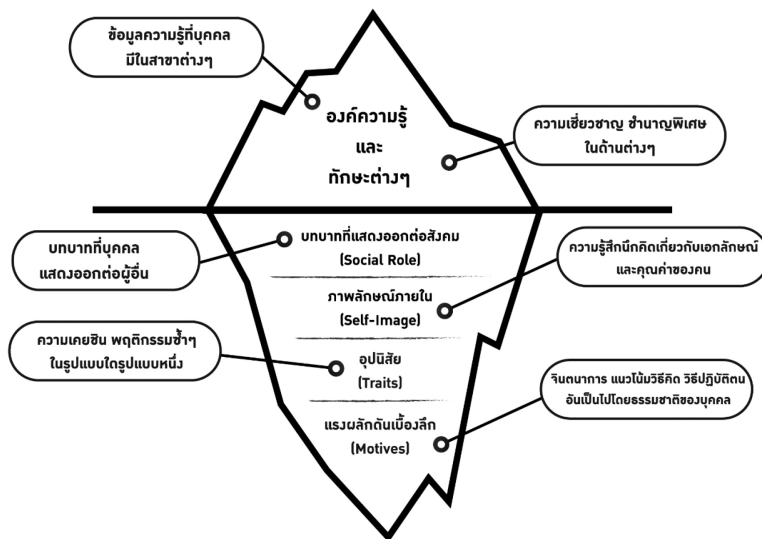
จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การที่จะพัฒนาให้เกิดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการดำเนินงานร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาคผลิตและบริการได้ อาทิ โปรแกรม Upskill Reskill และ New skill เพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีสมรรถนะสูง

#### 4.1.4 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจาก เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลกับระดับทักษะความรู้ความสามารถของคนในองค์กร โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร ซึ่งแมคเคลแลนด์ได้ใช้ความรู้ไปทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานกับรัฐบาลอเมริกาได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัด และปัญหาผลการทดสอบความถนัดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และ

ผู้ที่ไม่มีผลงานโดดเด่น โดยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ให้แมคเคิลแลนด์หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แม่นยำกว่าแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ โดยแมคเคิลแลนด์ได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง Testing for Competency Rather Than for Intelligence เมื่อปี ค.ศ. 1973 ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจ มีการศึกษา และนำไปปรับใช้ในหลาย ๆ หน่วยงานอย่างแพร่หลาย แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่ง อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทหน้าที่แสดงออกต่อสัดส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพที่ 5 ภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model  
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548)

เมื่อกล่าวถึง Competency โดยทั่วไปมักจะคิดถึงคำว่าภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model ที่ประกอบไปด้วยส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ด้วยการเปรียบ Competency กับภูเขาน้ำแข็ง แบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน สามารถวัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากห้องเรียนหรือห้องอบรม และทักษะ (Skill) เกิดขึ้นจากการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติจนมีความชำนาญในเรื่องนั้น ทั้งนี้ทักษะจะประกอบไปด้วยทักษะการบริหาร (Management Skills) และทักษะในงานเฉพาะด้านหรือในเชิงเทคนิค (Technical Skills)

2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ หรือคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากกว่า ต้องอาศัยการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า เป็นต้น ทั้งนี้ส่วนที่อยู่ใต้น้ำประกอบด้วยแนวความคิด ลักษณะนิสัย และแรงขับหรือแรงบันดาลใจ เป็นคุณสมบัติของพนักงานที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือมีพัฒนาการตั้งแต่มัธยมต้น เช่น ความละเอียดรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

#### 4.1.5 ความหมายสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” มีที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Competency ซึ่งในภาษาไทยมีผู้แปลหรือใช้คำอื่น เช่น ชีตความสามารถ ความสามารถ ศักยภาพ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2553)

สมรรถนะ มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness และ aptitude โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการก็สร้างความสับสนได้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ Competency มีหลายความหมาย

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้ 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

แมคเคลแลนด (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550 ; อ้างอิงจาก David, C. McClelland, 1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันที่จบการศึกษา ระดับการศึกษา คะแนนสอบ และผลคะแนนสอบแข่งขันเข้าที่ทำงาน โดยอธิบายความเหมาะสมของสมรรถนะว่าเปรียบเสมือนก้อนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำ คือทักษะทางสังคม ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ส่วนคือ

1. Social Role คือ บทบาททางสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมที่บุคคลมี
2. Self-Image คือ ภาพที่บุคคลมองตัวเอง
3. Traits Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของบุคคล
4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2555) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรได้ กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทั้งสมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้และสามารถพัฒนาได้

#### 4.1.6 องค์ประกอบสมรรถนะ

แมคเคลแลนด (David C. McClelland, 1973) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 5 ส่วนและได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ หรือลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สเปนเซอร์ แอล เอ็ม แอนด์ เอส เอ็ม (Spencer, L.M. & Spencer, S. M., 1993) ได้ระบุองค์ประกอบสมรรถนะเป็น 2 กลุ่มคือ

1. กลุ่มที่ 1 กลุ่มสมรรถนะที่มองเห็นยาก (Hidden group) ได้แก่ มูลเหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะและมโนภาพของตนเอง ซึ่งยากต่อการเข้าถึง เนื่องจากเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล
2. กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่สามารถมองเห็นได้ (Visible group) ได้แก่ ความรู้และทักษะ เป็นสิ่งที่สามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

#### 4.1.7 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) การบริการที่ดี (Service mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attitude) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สามารถจำแนก ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะมีหลายประเภท แต่จำแนกประเภทสมรรถนะที่องค์กรต้องมีโดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และอีกประเภทคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งการจะนำรูปแบบของสมรรถนะใดไปใช้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรว่าต้องการใช้บุคลากรกลุ่มใดในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.1.8 ประโยชน์ของสมรรถนะ

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนช่วยผูกโยงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานให้ช่วยสนับสนุน สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indications: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง



5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สีมา สีมานันท์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง เอาจริงจังในงานมีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่องาน

2. บุคลากรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

3. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตนเองและขององค์การ

4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในความสำเร็จและมีความรู้สึกเมื่อองค์การต้องเผชิญปัญหา

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะจะมุ่งเน้นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้ตรงตามความต้องการขององค์การโดยจะช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้ชัดเจนขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงตามเป้าหมายขององค์การ บุคลากรจะพร้อมพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

## 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ

### 4.2.1 ความหมายทักษะ

ความหมายของคำว่า “ทักษะ” สำนักงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (2565) ได้ให้ความหมายของทักษะ (Skill) หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้จากการเรียนรู้ และนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามขั้นตอนและข้อกำหนด

วรธา มงคลสืบสกุล (2565) ได้ให้ความหมายของทักษะว่า ทักษะเป็นความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทักษะต่าง ๆ เกิดจากการฝึกฝนและสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นไป

ตามมาตรฐานที่แต่ละงานกำหนดไว้ รวมถึงสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ได้อย่างดีในอนาคตอันใกล้

ซึ่งทักษะที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและต้องใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อช่วยให้ตนเอง มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และประสบความสำเร็จ และจำเป็นต่อการดำรงชีวิตมี 2 ทักษะ คือ ทักษะทั่วไป (Generic Skills) และทักษะวิชาชีพ (Profession Skills) โดยทักษะทั่วไป เป็นทักษะ ที่มนุษย์ต้องใช้ทุกวันเพื่อการมีชีวิตอยู่ แต่ทักษะวิชาชีพเป็นทักษะที่มนุษย์ จำเป็นต้องมีเพื่อ ใช้ในการหาเลี้ยงชีพ (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2553)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะ คือ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ เกิดจากการเรียนรู้และสามารถแก้ปัญหาในงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามขั้นตอน และข้อกำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

#### 4.2.2 ทักษะแรงงานที่จำเป็นในอนาคต

ปัจจุบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ถูกพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะค่อย ๆ เข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ ผลที่ตามมาคือ งานบางตำแหน่งอาจหายไป หรือหมดความสำคัญในอนาคต อันใกล้นี้ ในขณะที่ทุกคนเริ่มตระหนักถึงคำว่า “ทักษะแห่งอนาคต” กันมากขึ้น โดยเฉพาะทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานหลังจากผ่านวิกฤตโควิด-19 ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ (วรธา มงคลสืบสกุล, 2565)

จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นในอนาคตของ World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก ผลการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกมา 16 ทักษะ สามารถแบ่งออก ได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (BASE Playhouse, 2021)

1. Foundational Literacies กลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์ กับบริบทที่แตกต่างกัน ได้แก่ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy) หรือการจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy) นับเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก

2. Competencies กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหา เป็นทักษะสำคัญ ที่ใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration) เพื่อแก้ปัญหา ให้ได้ หรือกล่าวอีกนัย คือ เป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์ยังทำไม่ได้

3. Character Qualities กลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

SEAC (2020) ได้กล่าวถึง “ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต” แบ่งเป็น 2 ทักษะด้วยกัน คือ 1) ทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในโลกการทำงานดิจิทัล เช่น การประมวลผล การคิดคำนวณ ซึ่งเทคโนโลยีสามารถทำได้ดีกว่ามนุษย์เราโดยเฉพาะในแง่ความรวดเร็ว และความแม่นยำ และ 2) ทักษะที่หุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะที่ใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ได้ทำการสำรวจทักษะแห่งอนาคต ที่จะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รุดหน้า โดย World Economic Forum (WEF) ได้คาดการณ์ทักษะที่มีความต้องการมากที่สุดทั่วโลก 15 อันดับแรก ภายในปี 2025 ได้แก่ 1) Analytical thinking and innovation 2) Active learning and learning strategies 3) Complex problem-solving 4) Critical thinking and analysis 5) Creativity, originality and initiative 6) Leadership and social influence 7) Technology use, monitoring and control 8) Technology design and programming 9) Resilience, stress tolerance and flexibility 10) Reasoning, problem-solving and ideation 11) Emotional intelligence 12) Troubleshooting and user experience 13) Service orientation 14) Systems analysis and evaluation และ 15) Persuasion and negotiation

ดังนั้นการเตรียมกำลังแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดงานจึงมีความจำเป็นอย่างสูงเพื่อให้แรงงานมีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้กับแรงงานในอนาคตมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการว่างงาน เพราะแรงงานขาดทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

รายงานวิจัยสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรต่อการทำงานในอนาคตในบริบทที่เหมาะสมกับองค์กรไทย ภายใต้ความร่วมมือ บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน) และสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2563) ได้มีการจำแนกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกอนาคตในบริบทขององค์กรธุรกิจไทย แบ่งกลุ่มสมรรถนะออกมาเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะสำคัญ รวมทั้งสิ้น 10 สมรรถนะหลัก

## กลุ่มที่ 1 – สมรรถนะเพื่อการทำงานแบบมืออาชีพ (Working Professionally) ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการจัดการปัญหาบนฐานการคิด (Thinking-based solution) เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการตีความและเป็นการใช้ข้อมูล/สถานการณ์ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแนวคิดหรือข้อมูลในวิธีการใหม่ ๆ หรือการเชื่อมโยงไปกับสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องหรือคุ้นเคย เพื่อสร้างไอเดียในการเรียนรู้งานใหม่ หรือการทำงานรูปแบบใหม่ อันจะเป็นการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหามีประสิทธิภาพและสามารถต่อยอดไปสู่การสร้างใหม่ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมในการปฏิบัติได้

1.2 ความตั้งใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนางาน (Willingness to Learn) เป็นความสามารถในการแสวงหาโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเข้าถึงความรู้หรือทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองในการก้าวสู่ความสำเร็จในอาชีพ สร้างความมั่นใจให้กับตนเอง ตลอดจนช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน ความสำเร็จขององค์กร

1.3 ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital literacy) เป็นสมรรถนะที่อธิบายถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เพื่อสร้าง ประเมิน และแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

1.4 ความฉลาดรู้ทางข้อมูล (Information literacy) เป็นความสามารถในการอ่าน ข้อมูลเชิงสารสนเทศ การทำความเข้าใจความหมายของข้อมูล การทำงานกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลเชิงสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในองค์กรธุรกิจ

## กลุ่มที่ 2 – สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others)

2.1 ความสามารถในการมีอิทธิพลทางความคิด (Influencing and leading to goals) เป็นสมรรถนะที่อธิบายถึงความสามารถในการสื่อสารเพื่อจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น อันจะเป็นการนำพาสู่เป้าหมายทางการสื่อสารที่ต้องการผ่านการใช้ทักษะการจูงใจเพื่อเปลี่ยนจากคนที่ไม่รู้จักมาเป็นคนรู้จักช่วยเหลือหรือขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรและใช้ทักษะการสื่อสารแบบมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดจนสามารถประเมินและส่งเสริมการทำงานของทีม เพื่อตอบสนองความสำเร็จตามเป้าหมายของงานองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชาญฉลาด (Interpersonal savvy) เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตระหนักถึงคุณค่าของทีมงานและ

รู้จักใช้ความสามารถในการเข้าใจคนอื่น เพื่อแสดงออกหรือสื่อสารประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเมื่อเข้าไปสู่สถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมหรือกลุ่มคนก็จะสามารถสร้างความประทับใจและเอาตัวรอดได้อย่างกลมกลืนหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับกลุ่มได้อย่างไม่ต้องใช้ความพยายามมาก

### กลุ่มที่ 3 – สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (Working to achieve goals)

3.1 ความสามารถในการระบุโอกาสที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร (Opportunity Identification for Valuing Ideas) เป็นสมรรถนะที่อธิบายถึงความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และระบุโอกาสทางธุรกิจ โดยมุ่งเป้าบนความท้าทายในการให้บริการที่ตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า สามารถวิเคราะห์และนำเสนอคุณค่าทางธุรกิจที่สามารถรับมือ กับทิศทางการเปลี่ยนแปลงความท้าทายของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ รวมถึงสภาพ ปัญหา และ ความต้องการของตลาดและกลุ่มที่คาดว่าจะเป็ลูกค้า

3.2 ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Dealing with ambiguity and risk) เป็นสมรรถนะที่อธิบายถึงความสามารถในการรับมือภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน คลุมเครือและมีความเสี่ยงในการทำธุรกิจและสามารถยืดหยุ่นที่จะเดินหน้าเพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสำคัญ

3.3 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Behavioral Flexibility & Adaptability) เป็นความสามารถในการทำงานกับคนอื่นที่มีความหลากหลายโดยเข้าใจและยอมรับ ในความแตกต่างของข้อตกลงและความสนใจของกลุ่มคนทำงานที่แตกต่างกันได้ รวมทั้งสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิทยาการใหม่และสามารถนำสิ่งใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไป

3.4 ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นสมรรถนะ ที่สะท้อนถึงความตระหนักในการกระทำของตนที่ส่งผลต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่ตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

ทั้งนี้ 10 สมรรถนะจำเป็น จะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างคุณลักษณะ ตามสมรรถนะที่จำเป็น โดยตั้งเป้าหมายให้เป็นมาตรฐานให้กับองค์กรไทยในการใช้ประเมินระดับ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรในทุกระดับ

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ได้ระบุถึงทักษะแห่งอนาคตที่ต้องมีและวิธีการปรับตัวในยุค Disruption ดังนี้

เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลให้โครงสร้างอุตสาหกรรม และรูปแบบการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งที่เราเห็นได้ชัดจากการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ทดแทนเทคโนโลยีเดิม การปรับวิธีการทำงานเป็นแบบทางไกล หรือ Work from home การเติบโตของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีคอมเมิร์ซ (E-commerce)

จากผลกระทบความการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม ทำให้ World Economic Forum (WEF) ประมาณการว่าภายในปี ค.ศ. 2025 จะมีงานประมาณ 85 ล้านตำแหน่ง ที่ถูกทดแทน แต่ขณะเดียวกันก็จะมีงานใหม่เพิ่มขึ้นถึง 97 ล้านตำแหน่ง โดยตำแหน่งอาชีพแห่งอนาคตนั้น จะเป็นการผสมระหว่างทักษะดิจิทัล และการวิเคราะห์ของมนุษย์ ซึ่งส่วนนี้เทคโนโลยียังไม่สามารถทดแทนกันได้ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ได้ทำการสำรวจข้อมูลตำแหน่งงาน และสมรรถนะงานที่สำคัญ ที่เป็นที่ต้องการสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 - 2567) โดยมุ่งเน้นตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง และตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการบุคลากรทักษะสูงใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายรวม 177,554 คน

นอกจากนี้ในระบบอุตสาหกรรมที่ต้องการกำลังคนทักษะสูงเพิ่มแล้ว “กำลังคนนอกระบบ” ก็ยังคงต้องปรับตัวหรือมีทักษะเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ **กำลังคนในระบบเศรษฐกิจแบบงานครั้งคราว (Gig Economy)** ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) ที่มีลักษณะการทำงานแบบรับงานเป็นครั้งคราวหรือ Gig Economy ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีการจ้างงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และหลากหลาย ไปจนถึงการจ้างงานแบบแรงงานอิสระ (Freelance) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้แรงงานกลุ่มนี้เผชิญความท้าทายในการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ เพราะนอกจากทักษะเฉพาะด้านในแต่ละอาชีพที่ต้องมีแล้ว Gig worker ยังจำเป็นต้องมีทักษะอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมถึงต้องมีความกระตือรือร้น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย

ดังนั้นทักษะที่สำคัญ สำหรับ Gig worker คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในแพลตฟอร์มออนไลน์ ทักษะเชิงเทคนิคด้านอื่น ๆ เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การตลาด และการจัดการระบบ รวมถึงความเข้าใจพื้นฐานด้านการเงิน และทักษะด้านสังคม เช่น การสร้างเครือข่ายธุรกิจ การเสาะหางาน และทักษะด้านธุรกิจ ส่วน**กำลังคนรองรับเศรษฐกิจฐานราก** จะสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของชุมชน การพัฒนากำลังคนรองรับเศรษฐกิจฐานรากจึงมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ที่สอดคล้องและจำเป็นต่อการยกระดับสู่การเป็นผู้ประกอบการให้กับเกษตรกร แรงงานทั่วไปและกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง เพื่อสร้าง

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยมีความรู้และทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ทักษะการผลิต และเพิ่มมูลค่าสินค้า เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และเกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชน ทักษะด้านบัญชีและการเงิน เพื่อบริหารจัดการต้นทุน มีความรู้และวินัยทางการเงิน เพื่อการบริหารจัดการหนี้สินและการออมเพื่อเป็นทุนและหลักประกันในการลงทุนได้ต่อไป ทักษะการตลาด ทั้งการตลาดออนไลน์และช่องทางตลาดอื่น ๆ และทักษะการบริหารจัดการ การบริหารความเสี่ยง และการบริหารจัดการในกระบวนการผลิต

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งในมิติทางสังคมและทางเทคโนโลยี นำไปสู่รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะ องค์ความรู้ และคุณลักษณะของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) และจัดทำแนวทางการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่เหมาะสมกับบริบทของคนไทย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จำแนกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 5 สถานการณ์ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร (Population Disruption: P) ความหลากหลายของคนต่างช่วงวัยและยุคสมัย (Generation Disruption: G) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี (Technology Disruption: T) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอาชีพและลักษณะการทำงาน (Career Disruption: C) และการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ (Learning Disruption: L) จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพและประมวลผลจากบทความทางวิชาการ รายงาน ผลงานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 11 และ 12 ได้ผลสรุปเป็นชุดทักษะแห่งอนาคตทั้งสิ้น 41 ทักษะ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับแต่ละช่วงวัยในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ที่แตกต่างกัน จากการสำรวจและรวบรวมความคิดเห็นของคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ที่มีบทบาทในการเตรียมความพร้อมคุณภาพคนไทยแต่ละช่วงวัยในบริบทต่าง ๆ กรอบทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับคนไทยแต่ละช่วงวัยที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ถือได้ว่ามีความถูกต้องและค่อนข้างครบถ้วน



นอกจากนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนา คณะผู้วิจัยได้จัดลำดับความสำคัญทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต 5 อันดับแรก ในแต่ละช่วงวัย โดยพิจารณาจากความหลากหลายในการรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) และการประมวลผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลการจัดลำดับความสำคัญทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) อันดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงปฐมวัย คือ 1) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 3) ความสามารถทางกายภาพ (Physical Ability) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การสื่อสาร (Communication Skills) 4) การอ่านออกเขียนได้ (Literacy) และ 5) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy)

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น คือ 1) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 2) การอ่านออกเขียนได้ (Literacy) 3) การเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learner) 4) การเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) และ 5) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับช่วงวัยแรงงาน คือ 1) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การแก้ปัญหา (Problem-solving) 2) ความรู้ทางธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Business and Entrepreneurial Literacy) 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative Skills) และ 5) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-cultural Competence)

สำหรับช่วงวัยผู้สูงอายุ คือ 1) การปรับตัว (Adaptability) 2) การมองโลกในแง่ดี (Grounded Optimism) 3) ความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) 4) ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ (Health Literacy) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และ 5) การแก้ปัญหา (Problem-solving)

จากผลสรุปชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับคนไทยแต่ละช่วงวัย เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างกันนั้น คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติเชิงนโยบาย มิติด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มิติด้านสภาพแวดล้อม และมิติด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้ สามารถสรุปจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) สำหรับแต่ละช่วงวัยได้ ดังนี้

1) ช่วงปฐมวัย การส่งเสริมการพัฒนาช่วงวัยนี้ ควรเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างปลอดภัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีมุมมองต่อโลกได้อย่างกว้างขวาง มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทุกด้านพร้อมกัน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ควบคู่กับการพัฒนาผู้ปกครอง ผู้ดูแล และครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยเฉพาะ ดังนั้นในการขับเคลื่อนควรมีนโยบายและการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็กช่วงปฐมวัยโดยเฉพาะและครอบคลุมทั้ง 2 มิติข้างต้น ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการเรียนรู้ มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับช่วงอายุ ลักษณะการเรียนรู้ และความสนใจของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้ แบบการแบ่งปันความคิด ร่วมกันอย่างยั่งยืน การจัดการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ และการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน มีพื้นที่ตรงตามความต้องการ สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เสริมสร้างพัฒนาการทางสมอง และให้ความเป็นอิสระแก่เด็กในการสำรวจ แสดงออก และเข้าสังคมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีการจัดสรรสื่อและเทคโนโลยี ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลเพื่อเป็นส่วนเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น การส่งเสริมการพัฒนาช่วงวัยนี้ ควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น และความหลากหลาย ครอบคลุมการพัฒนาทั้งกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนทักษะพื้นฐานและทักษะที่เชื่อมสู่โลกการทำงาน ไม่จำกัดการเรียนรู้แค่เพียงในตำราหรือในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ส่งเสริมการค้นหาตัวตนและความถนัดของเด็ก และจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้ ที่สามารถตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทันที ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ดังนั้นในการขับเคลื่อนทางนโยบายจึงควรครอบคลุมตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัย และความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับวิชาชีพครูควบคู่กัน บริหารและจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ กระบวนการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการยิ่งขึ้น เรียนรู้ร่วมกับการทำงาน ได้เสริมสร้างสมรรถนะจากประสบการณ์จริง และมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ขณะที่สภาพแวดล้อมทางการศึกษาควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จัดหาพื้นที่สาธารณะในการจัดกิจกรรม เสริมสร้างทักษะแก่เด็กในช่วงวัยนี้ มีการพัฒนาและออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงและจัดสรรเป็นสัดส่วน รองรับกิจกรรมการเรียนรู้และการทำงานที่แตกต่างกัน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและเกิดปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างกัน รวมถึงนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเทคโนโลยีการศึกษาที่สามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่นมีหลากหลาย เช่น สื่อการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้ แพลตฟอร์มสำหรับเป็นช่องทางการเข้าถึงการเรียนการสอน

และแหล่งข้อมูล และนวัตกรรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อช่วยในการประมวลผลข้อมูลผู้เรียน ติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เชื่อมโยงการเรียนรู้แบบผสมผสานจากหลายแพลตฟอร์ม ตลอดจนช่วยในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนแต่ละคน เสริมสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการกำกับตนเอง

3) ช่วงวัยแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาในช่วงวัยนี้ควรเสริมสร้างความต้องการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยโอกาสในการพัฒนาตนเองนี้ควรมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้วัยแรงงานมีความรู้ สามารถปรับตัวเพื่อประกอบอาชีพได้ แม้ในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ดังนั้นนโยบายทางสังคมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ มีการสนับสนุนเงินทุนแก่ประชาชนเพื่อใช้พัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัด สนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน และการเรียนรู้ด้วยวิธีผสมผสาน บูรณาการข้ามสาขาวิชาได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ในการทำงาน เป็นผู้เรียนเชิงรุก มีสถาบันการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่โดยเฉพาะทำหน้าที่พัฒนาวิธีการสอนสำหรับผู้ใหญ่ พัฒนาหลักสูตรโดยเฉพาะขึ้นเพื่ออบรมนักการศึกษาผู้ใหญ่ และหลักสูตรในการเพิ่มทักษะ ในสายอาชีพที่ต่างกันของวัยแรงงาน กระบวนการเรียนการสอนควรเน้นแนวทางผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสำหรับการสอนผู้ใหญ่เช่นกัน โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก นำความเชี่ยวชาญของผู้เรียนมาเป็นฐานและปล่อยให้ผู้เรียนสามารถวางแนวทางการเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง เน้นการเรียนรู้และการอบรมที่มีคุณภาพสูง ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ และจากประสบการณ์จริงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความคิดการเติบโตร่วมกันภายในองค์กร กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ สร้างการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดการเติบโตและการเรียนรู้ สำหรับเทคโนโลยีทางการศึกษา นอกจากเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อเป็นสื่อประกอบและช่องทางในการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำความเข้าใจ กลั่นกรอง และตกลึกองค์ความรู้แล้ว ยังสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการอบรม เชื่อมโยงผลการเรียนรู้มาช่วยสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการวางแผนเส้นทางเติบโตทางอาชีพ และส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การทำงานจริง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

4) ช่วงวัยผู้สูงอายุ การส่งเสริมการพัฒนาในช่วงวัยนี้ ควรสร้างและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ สนับสนุนการนำความรู้ ประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ ชุมชน และตัวผู้สูงอายุเอง เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและต่อยอดบทบาท

ในสังคมและตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ และรับมือกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะให้กับผู้สูงอายุ รวมไปถึงการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นให้ผู้สูงอายุยังสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมสำหรับคนช่วงวัยนี้ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมที่เน้นประสบการณ์ การอภิปรายการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน การใช้ทักษะและความรู้ที่เป็นต้นทุนเดิมในการต่อยอด และการบูรณาการการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ก็ควรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ เนื่องจากผู้สูงอายุต้องการสภาพแวดล้อมที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ สามารถสร้างความรู้สึกผ่อนคลายและเป็นมิตรต่อการเรียนรู้ สำหรับเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาจเป็นเทคโนโลยีที่เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันเป็นหลัก นอกจากนั้นก็คือเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของช่วงวัยนี้ การส่งเสริมเทคโนโลยีที่ได้รับการออกแบบสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง การรับสาร การใช้ชีวิต และการพัฒนาตัวเองของผู้สูงวัย โดยคำนึงถึงธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้สูงอายุเป็นพื้นฐานในการออกแบบ เพื่อสามารถส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาตัวเองและสนับสนุนการเรียนรู้ของช่วงวัยนี้ได้อย่างเหมาะสม

#### 4.2.3 ทักษะแรงงานที่จำเป็นหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ทักษะที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีดังนี้

1. **ทักษะทางด้านดิจิทัล** หลายองค์กรมีการปรับตัวสู่ดิจิทัลมากขึ้น ทักษะที่องค์กรมองหาจากผู้สมัครและพนักงานก็คือทักษะทางด้านดิจิทัล ทักษะนี้นอกจากจะเป็นทักษะที่พนักงานด้าน IT และดิจิทัลต้องมีแล้ว พนักงานในตำแหน่งอื่นก็ควรต้องมีทักษะด้านดิจิทัลในระดับเชี่ยวชาญ
2. **ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว** จากความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการมากคือ ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงปรับตัวสู่ความปกติใหม่ และมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส
3. **ความคิดสร้างสรรค์** เป็นทักษะจำเป็นในการหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ คนทำงานยุค New normal ต้องกล้าคิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง หาข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดให้เกิดผลงานที่ดี และมีประโยชน์กับองค์กรที่สำคัญ คือ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ AI หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ทำแทนไม่ได้

**4. ความฉลาดทางอารมณ์** คนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองได้ ไม่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่ใหญ่ไปกว่าเดิม แต่ทำให้ปัญหาที่มีอยู่นั้นเล็กลงโดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำความเข้าใจผู้อื่น การมีทักษะนี้จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

**5. การเรียนรู้ความคล่องตัวและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน** ต้องหาความรู้เพิ่มเติม ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมองภาพรวม เพื่อใช้ในการรับมือกับปัญหาที่มีความใหม่และซับซ้อนยิ่งขึ้น

**6. ความสามารถร่วมมือกับผู้อื่น หรือทักษะในการเข้าสังคม** ต้องมีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง ถึงแม้ว่าจะชอบความสงบ ไม่ถนัดเรื่องสังสรรค์หรือพบปะผู้คน แต่การทำงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องสานสัมพันธ์ หรือสร้างมิตรภาพดี ๆ กับผู้อื่นเอาไว้เพื่อช่วยเหลือเกื้อหนุนเรื่องงานในอนาคต

**7. ทักษะการสื่อสาร** การติดต่อประสานงานเป็นเรื่องปกติของการทำงาน การสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม วกวน มีการเรียบเรียงเนื้อหาอย่างดี ใช้ภาษากายบ้าง เพื่อเพิ่มความเข้าใจ ใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ เพื่อให้ตรงวัตถุประสงค์ของการสื่อสารมากที่สุด เมื่อมีการสื่อสารที่ดีผลงานก็จะออกมาได้อย่างราบรื่น

**8. ทักษะภาษาต่างประเทศ** โลกยุคดิจิทัลเปิดกว้างมากขึ้น องค์กรมีพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติเข้ามาร่วมงานด้วย เครื่องมือต่าง ๆ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการป้อนคำสั่งเป็นส่วนใหญ่ การมีทักษะภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 ถือว่าเป็นทักษะที่คนส่วนใหญ่ต้องมี ทักษะทางภาษาสูงกว่าคนในยุคปัจจุบัน ก็คือภาษาที่ 3 หรือมากกว่านั้น เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติได้สะดวกมากขึ้น

กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ได้กล่าวถึงทักษะจำเป็นแห่งอนาคตของการทำงานยุคหลังโควิด-19 และแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตของการทำงานยุคหลังโควิด-19 ดังนี้

1. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. ทักษะการใช้ข้อมูล
4. ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์
5. ทักษะเชิงดิจิทัล
6. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์
7. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### แนวทางการพัฒนาทักษะจำเป็นแห่งอนาคตของการทำงานยุคหลังโควิด-19

1. คนทำงานต้องมีการตระหนักรู้ตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
2. เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับมุมมอง ปรับกรอบความคิดไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการ และทักษะเดิม ๆ เปิดโอกาสเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ
3. การลงมือทำ เพื่อสร้างความคุ้นเคย และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทักษะความเข้าใจและความเชี่ยวชาญมากขึ้น
4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานขยายขอบเขตการเรียนรู้ของตนเองออกไปอย่างต่อเนื่องเพื่อหาวิธีที่เหมาะสม เพิ่มพูนทักษะการทำงานให้มากขึ้น
5. นำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้เป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นหลังการระบาดของโรคโควิด-19 มีดังนี้ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นสำหรับแรงงานโดยเฉพาะในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมโลก ดังนั้นการสร้างทักษะให้เกิดขึ้นกับแรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศต่อไป

## 5. บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 (COVID-19) เกิดจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ที่มีชื่อว่า Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 หรือ SARS-CoV-2 วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 สำนักงานสาธารณสุขเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ได้ออกประกาศเป็นทางการว่า พบกลุ่มก้อนผู้ป่วยโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุหรือที่รู้จักกันภายหลังในชื่อโรคโควิด-19 ซึ่งเชื้อโรคดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับตลาดหัวหนาน อันเป็นตลาดค้าอาหารทะเลขนาดใหญ่ที่สุดในอู่ฮั่น โดยมีพื้นที่กว่า 50,000 ตารางเมตร และมีพื้นที่บางส่วน เปิดเป็นร้านขายสัตว์ป่า หลังจากสอบสวนโรคพบความเชื่อมโยงกับโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ ตลาดอู่ฮั่นได้ถูกสั่งปิดให้บริการ เพื่อทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ

เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 หน่วยงานด้านสาธารณสุขประเทศจีน ได้รายงานเหตุการณ์ไปยังองค์การอนามัยโลก (WHO) ว่าพบผู้ป่วยปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ จำนวน 27 ราย โดย 7 ราย (ร้อยละ 26) มีอาการรุนแรง ไม่พบผู้เสียชีวิต ผู้ป่วยทุกรายและผู้สัมผัสใกล้ชิดได้รับการแยกกันเพื่อสังเกตอาการ และยังไม่พบหลักฐานการแพร่เชื้อจากคนสู่คน

อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ป่วยในเมืองอู่ฮั่นยังคงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และกระจายไปยังมณฑลอื่น ๆ เนื่องจากชาวจีนจำนวนมากเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือเดินทางไปท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ ในช่วงเดือนมกราคมซึ่งเป็นเทศกาลตรุษจีน ก่อนที่รัฐบาลจีนจะประกาศใช้มาตรการล็อกดาวน์ (Lockdown) ในวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2563 เพื่อควบคุมการแพร่กระจายโรคในเมืองอู่ฮั่นและเมืองข้างเคียง ในมณฑลหูเป่ย์ โดยมีประมาณการว่าชาวอู่ฮั่นกว่า 5 ล้านคนเดินทางออกนอกเมืองไปแล้ว ทำให้สิ้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ประเทศจีนมีจำนวนผู้ป่วยสะสมเพิ่มเป็น 11,791 ราย เสียชีวิต 259 ราย (ร้อยละ 2.2)

สำหรับประเทศไทยมีรายงานเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2563 พบนักท่องเที่ยวหญิงจากเมืองอู่ฮั่น ติดเชื้อโควิด-19 ในประเทศไทยเป็นครั้งแรก

วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2563 โรคโควิด-19 ได้แพร่กระจายไปยังทวีปอเมริกาเหนือ โดยประเทศสหรัฐอเมริกาพบผู้ป่วยรายแรกในรัฐวอชิงตัน

วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2563 ฝรั่งเศสเป็นประเทศแรกในทวีปยุโรป ที่รายงานการพบผู้ป่วย 3 รายแรก และผู้ป่วยทุกรายมีประวัติเดินทางมาจากเมืองอู่ฮั่น

วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2563 เชื้อได้แพร่กระจายไปยังภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพบผู้ป่วยรายแรกในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ฮับเอมิเรตส์

วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2563 ประเทศออสเตรเลียประกาศพบผู้ป่วยรายแรก

วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลก (WHO) ตัดสินใจประกาศภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public health emergency of international concern, PHEIC) เพื่อยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ณ ขณะนั้นทั่วโลกมีผู้ป่วยจำนวน 7,834 ราย ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศจีน (98 รายเป็นผู้ป่วยจากประเทศอื่น ๆ 18 ประเทศ) และมีผู้เสียชีวิต 170 ราย (ในประเทศจีนทั้งหมด) จนกระทั่งเชื้อโควิด-19 ได้แพร่กระจายไปยัง 6 ทวีปทั่วโลก เมื่อการระบายนายวงกว้างออกไปในหลายประเทศมากขึ้น วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 WHO จึงได้ประกาศให้การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” หรือ “Pandemic”

สำหรับการระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทย พบผู้ป่วยโควิด-19 รายแรก เดินทางมาจากประเทศจีน จนกระทั่งเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 มีรายงานว่า พบผู้ป่วยที่ติดเชื้อจากการแพร่เชื้อ



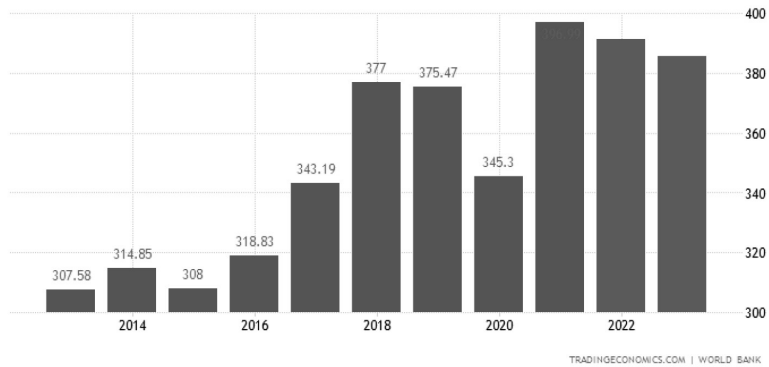
ในประเทศไทยเป็นครั้งแรก แต่จำนวนผู้ป่วยยังมีน้อย โดยมีผู้ป่วยยืนยัน จำนวน 40 ราย เมื่อถึงสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 และมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นในกลางเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 โดยมีการแพร่เชื้อจากหลายกลุ่ม ซึ่งกลุ่มใหญ่สุดเกิดขึ้นในการแข่งขันชกมวยไทย ณ สนามมวยเวทีลุมพินี เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2563 หลังจากนั้น พบผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 100 คนต่อวัน ในอีก 1 สัปดาห์ต่อมา การตอบสนองของรัฐบาลต่อการระบาดเริ่มจากการคัดกรองและการติดตามการสัมผัส มีการคัดกรองโควิด-19 ตามท่าอากาศยานนานาชาติ ตลอดจนถึงโรงพยาบาลสำหรับผู้ป่วยที่มีประวัติเดินทางหรือสัมผัส มีการสอบสวนโรคกรณีที่เกิดกลุ่มการระบาด กระทรวงศึกษาธิการเน้นการเฝ้าระวังตนเอง การรักษาความสะอาดโดยเฉพาะการล้างมือ และการเลี่ยงฝูงชน (หรือใส่หน้ากากอนามัยแทน) บุคคลที่เดินทางมาจากประเทศเสี่ยงสูงจะได้รับคำแนะนำให้กักตนเอง แต่ยังไม่มีการสั่งจำกัดการเดินทาง จนกระทั่งวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2563 และวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2563 มีประกาศเพิ่มเติมให้ต้องมีเอกสารการแพทย์รับรองการเดินทางระหว่างประเทศและคนต่างด้าวต้องมีประกันสุขภาพ และช่วงปลายเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 สถานที่สาธารณะและธุรกิจห้างร้านได้รับคำสั่งให้ปิด ในกรุงเทพมหานครและอีกหลายจังหวัด นายกรัฐมนตรีประยุทธ์ จันทร์โอชา ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน มีผลวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 และมีประกาศห้ามออกนอกเคหสถานยามวิกาล ตั้งแต่คืนวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2563

นอกจากนี้ ยังมีประกาศพระราชกำหนดสถานการณ์ฉุกเฉิน สั่งตั้งจำนำสุราชั่วคราวและให้ประชาชนชะลอการเดินทางข้ามจังหวัด ต่อมาพบการระบาดของโรครอบใหม่ในจังหวัดสมุทรสาคร ประมาณกลางเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ซึ่งสงสัยว่ามาจากแรงงานต่างด้าวที่มีการลักลอบพาเข้าประเทศ ทำให้ยอดผู้ติดเชื้อในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 ต่อมาเดือนเมษายน พ.ศ. 2563 พบการระบาดใหม่โดยมีคลัสเตอร์ที่ย่านทองหล่อและย่านนราธิวาสราชนครินทร์

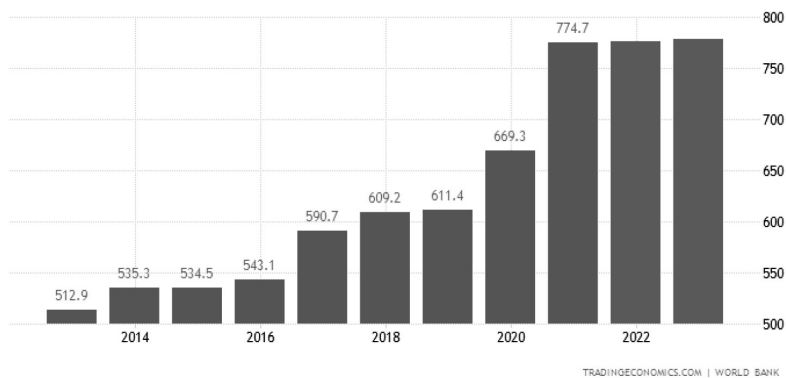
จากการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องและมีระยะเวลาค่อนข้างนาน ทำให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมาก และเพื่อให้ผ่านพ้นสภาวะวิกฤตดังกล่าวไปได้ ทุกประเทศจึงต้องปรับตัว ทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้ตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่หลังจากที่แต่ละประเทศต้องเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะถดถอย (Recession) ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศทั่วโลกต้องเร่งอัดมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาผลกระทบจากโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ตรงตามที่คาดการณ์ไว้ แต่โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) จะสังเกตได้ว่าในปี ค.ศ. 2021 ประเทศสหรัฐอเมริกาถือเป็นประเทศที่มี GDP สูงสุดในโลก โดยมีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.71 ในขณะที่ประเทศจากภูมิภาคเอเชีย

ก็มีอัตราการเพิ่มขึ้นของ GDP เช่นกัน ได้แก่ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 6.28 และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.10 ประเทศสิงคโปร์ มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 4.97 ในส่วนของประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศในแถบยุโรปก็มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.70 แสดงให้เห็นว่า แต่ละประเทศที่กล่าวมานั้น เศรษฐกิจหลังโควิด-19 มีการฟื้นตัวที่ดีและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตามลำดับ ทั้ง 5 ประเทศที่กล่าวมานี้ไม่เพียงจะเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้สามารถกลับมาขับเคลื่อนและเข้มแข็งอีกครั้ง แต่ยังคงคำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะและพัฒนากำลังคนอย่างชัดเจน เห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อสนับสนุน เสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนากำลังคนของแต่ละประเทศอย่างชัดเจน โดยงบประมาณที่จัดสรรมานั้นมุ่งพัฒนาผลิตภาพแรงงานในอนาคต ทั้งการเสริมสร้างทักษะแรงงานและสนับสนุนเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการให้มากขึ้น อีกทั้งยังมองถึงการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างอนาคตของประเทศในระยะยาว

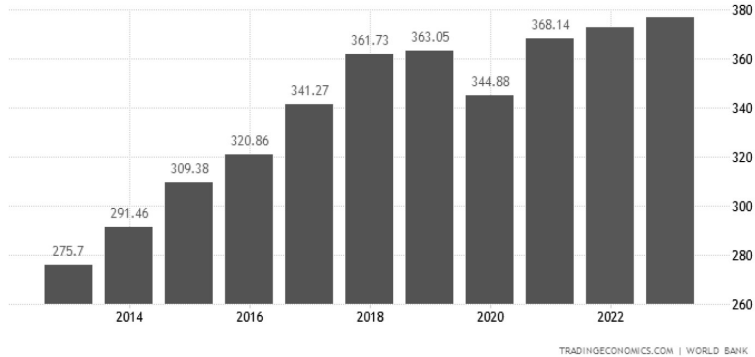
จากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าทุกประเทศได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงและมีความจำเป็นในการปรับตัวเป็นอย่างมาก ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยจึงขอเสนอบทเรียนจากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ ตามเกณฑ์พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ทั่วโลกใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นในปี ค.ศ. 2020 – 2022 เหตุผลที่เลือกในช่วงปี ค.ศ. 2020 – 2022 เนื่องจากเป็นปีที่สถานการณ์โควิด-19 เริ่มระบาดและในปี ค.ศ. 2021 เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น จากการที่หลายประเทศมีการล็อกดาวน์ก็เริ่มที่จะเปิดประเทศเพื่อกระตุ้นให้เศรษฐกิจมีการขยายตัวเติบโตตามลำดับ อีกทั้งหลายประเทศได้มีการระดมงบประมาณในการพัฒนากำลังคนหลังสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้แรงงานที่หยุดชะงักไปในช่วงโควิด-19 ได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานพร้อมกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลานั้น โดยมีประเทศที่เลือกมาคือประเทศในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และจากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสวีเดน ดังนี้ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2565 ; ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)



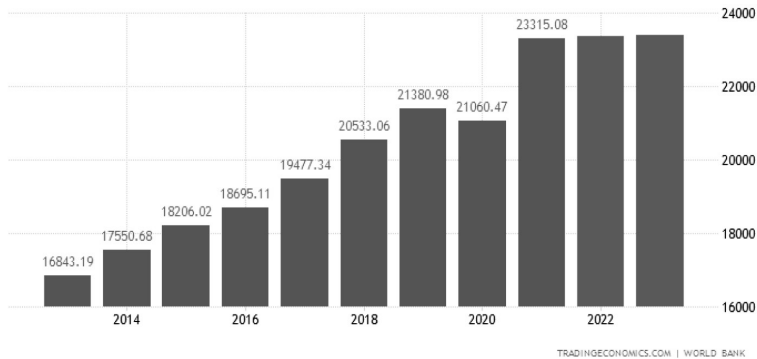
ภาพที่ 6 แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020 – 2022 ประเทศสิงคโปร์  
ที่มา: <https://tradingeconomics.com/>



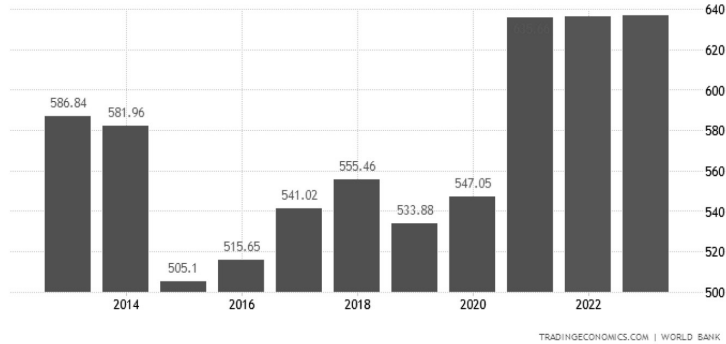
ภาพที่ 7 แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020 – 2022 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)  
ที่มา: <https://tradingeconomics.com/>



ภาพที่ 8 แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020 – 2022 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน  
ที่มา: <https://tradingeconomics.com/>



ภาพที่ 9 แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020 – 2022 ประเทศสหรัฐอเมริกา  
ที่มา: <https://tradingeconomics.com/>



ภาพที่ 10 แผนภูมิแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในปี ค.ศ. 2020 – 2022 ประเทศสวีเดน  
ที่มา: <https://tradingeconomics.com/>

### 5.1 ประเทศสิงคโปร์

**นโยบาย และมาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ** คือ การประกาศนโยบายตัดวงจรการระบาด (Circuit Breaker) ทั่วประเทศ โดยมีมาตรการด้านนี้ที่สำคัญ คือ

1. มาตรการการดำเนินการของธุรกิจประเภทต่าง ๆ
2. การดูแลการศึกษา โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การเริ่มจากการทดลองเรียนจากบ้านก่อนจะประกาศให้มีการเรียนจากบ้าน โดยที่โรงเรียนจะสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับเด็กที่ขาดแคลน รวมถึงโรงเรียนจะยังเปิดทำการเรียนการสอนอยู่ให้กับเด็กกลุ่มเล็กที่ไม่สามารถเรียนหนังสือที่บ้านได้ เช่น เด็กเล็กที่ผู้ปกครองเป็นบุคลากรทางการแพทย์

หลังจากรัฐบาลประกาศเปิดเมือง วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป คณะกรรมการไตรภาคี คือ กระทรวงแรงงาน สหภาพแรงงาน และสหภาพนายจ้าง ได้ประกาศมาตรการสำหรับที่ทำงานภายหลังเปิดเมือง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. คงการทำงานที่บ้านให้มากที่สุด ให้เข้าที่ทำงานเมื่อไม่มีทางเลือกเท่านั้น
2. เลี่ยงการจัดงานที่ไม่จำเป็น และมีการจ่ายชดเชยให้แรงงานที่เสียหายจากกระบวนการปรับตัว
3. หากเลี่ยงการมาที่ทำงานไม่ได้ จะต้องคงมาตรการเว้นระยะห่าง เช่น การห้ามใช้พื้นที่ส่วนรวมอย่างหนาแน่น การแบ่งเวลาพัก
4. ให้ความร่วมมือทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง

**นโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม** สิงคโปร์ออกมาตรการช่วยเหลือที่หลากหลายไปตามกลุ่มประชากรทั้งการให้เงินช่วยเหลือ การเลื่อนการจ่ายภาษี อีกทั้งยังมีความพยายามในการทำ Travel Bubble ร่วมกับต่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ธุรกิจต่างชาติและกระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยว

### มาตรการช่วยเหลือภาคธุรกิจและ SMEs

1. บริษัทที่พนักงานได้รับ Quarantine Order (QO) จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ หลังจากพนักงาน ครบกำหนดระยะเวลา Quarantine
2. โครงการ Wage Credit Scheme มูลค่า 1.1 พันล้านดอลลาร์สิงคโปร์ โดยรัฐบาลช่วยสมทบการขึ้นเงินเดือนให้แรงงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ในปี พ.ศ. 2563 และในปี พ.ศ. 2564 เป็นสัดส่วน 20% และ 15% ตามลำดับ ทั้งนี้ มาตรการนี้เป็นมาตรการเดิมที่มีอยู่แล้ว ซึ่งรัฐบาลมีวัตถุประสงค์ให้ธุรกิจแบ่งกำไรให้กับพนักงานผ่านการขึ้นเงินเดือน มีการต่ออายุโครงการทุก 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556
3. มาตรการยกเว้นค่าธรรมเนียมการเช่าร้านค้าและร้านอาหาร โดยผู้เช่าพื้นที่เพื่อการพาณิชย์จากรัฐบาล สำหรับการขายสินค้าและอาหาร (Hawker centers and market) จะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการเช่าเป็นเวลา 1 เดือน และเจ้าของอาคารเอกชนจะได้รับเงินชดเชย 15% ของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อลดค่าเช่าให้กับร้านค้า
4. คืนภาษีนิติบุคคล 25% ของค่าใช้จ่ายภาษีไม่เกิน 15,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อราย สำหรับปีภาษี พ.ศ. 2563 สำหรับทุก Sector (มูลค่างบประมาณ 400 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์)
5. โครงการให้เงินกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนสำหรับ SMEs โดยให้สถาบันการเงินตามโครงการ Enterprise Financing Scheme ที่มีอยู่เดิมเพิ่มวงเงินกู้ยืมจาก 300,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ เป็น 600,000 ดอลลาร์สิงคโปร์และเพิ่มการค้ำประกันของรัฐบาลเป็น 80% ในกรณีที่ธุรกิจ Default เพื่อให้ SMEs เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้
6. ยืดระยะเวลาการจ่ายภาษีเงินได้ให้แก่ธุรกิจและ Self-employed เป็นเวลา 3 เดือน
7. SG United Traineeships อุดหนุนค่าแรงให้กับธุรกิจที่เสนอการฝึกงานให้กับแรงงานหน้าใหม่ และตั้งเป้าสร้างงาน 10,000 ตำแหน่งภายใน 1 ปี และจัดโปรแกรมฝึกงานให้กลุ่ม Mid-career 4,000 ตำแหน่ง
8. Arts & Culture จัดหาเงินทุน 55 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มนี้ และเพิ่ม Digitalization efforts

9. Enhanced Training Support ให้เงินอุดหนุนค่าเรียนแก่ธุรกิจที่ส่งแรงงานเข้าเรียนโครงการพัฒนาทักษะ 90% และจ่ายเงินชดเชยให้ธุรกิจที่ส่งแรงงานไปฝึกทักษะมากที่สุด

10. ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมงต่อคน

10. SG United skills จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะให้แรงงานใหม่ 30,000 ตำแหน่งพร้อมเบี้ยเลี้ยง 1,200 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน

11. Hiring Incentives ให้เงินอุดหนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้ที่จะ Traineeships เป็นระยะเวลา 6 เดือน ไม่เกิน 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และ ไม่เกิน 12,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

### มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน

1. Self-employed ที่เป็น permanent resident และ citizen จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์โดยแสดงหลักฐานการประกอบอาชีพ

2. เพิ่มเงินสนับสนุนของรัฐในโครงการสนับสนุนผู้มีรายได้น้อยอีก 20 % จากเงินในโครงการปีที่แล้ว และเป็นมูลค่าอย่างต่ำ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคน (เป็นโครงการเดิมที่รัฐช่วยสมทบเงินเข้ากองทุน CPF และให้เงินสดสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 2,300 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน มูลค่าการสมทบตามอายุของผู้มีรายได้น้อย)

3. SEP Training Support Scheme เพิ่มงบประมาณให้กับโปรแกรมเพิ่มทักษะสำหรับ Self-employed ให้เงินเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเป็น 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง

4. Community Help for Vulnerable Households ให้เงินลงทุนกับ Self-Help Groups 20 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ ภายใน 2 ปี และให้เงินทุน Community Development Councils 75 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์เพื่อจัดหาปัจจัยที่จำเป็นในชุมชนต่าง ๆ

5. Enhanced SG Founder Program เพิ่มงบประมาณ 150 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์เพิ่มเงินสนับสนุนต้นทุนในการก่อตั้ง Startup

6. จัดงบประมาณสนับสนุนธุรกิจ Fintech 125 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ อุดหนุนค่าใช้จ่ายและการพัฒนาทักษะ

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศสิงคโปร์ ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ได้รับผลกระทบจากการปิดกั้นและจำกัดการเคลื่อนไหวในอาเซียน การลดการบริโภคและการห้ามขายภายในประเทศในหลายประเทศ อย่างไรก็ตามธุรกิจดังกล่าวก็มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิตเพื่อให้อาหารมีความปลอดภัยมากขึ้น อุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรและ



อุปกรณ์ ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัว โดยการ Upskill ทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาซอฟต์แวร์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ สิ่งค้ำประกัน ยังมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนา แหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน

## 5.2 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือประเทศไต้หวัน

ไต้หวันเป็นหนึ่งในเขตแดนที่ควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งในด้านจำนวนผู้ติดเชื้อ และจำนวนผู้เสียชีวิต จนได้รับการยกย่องจากสื่อและหลายองค์กรว่าเป็นเขตแดนที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการรับมือภาวะการระบาดของโรคโควิด-19 โดยกระทรวงสาธารณสุขไต้หวันและสื่อจำนวนหนึ่ง ได้กล่าวถึงหรือวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้ไต้หวันค่อนข้างประสบความสำเร็จในการควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ไต้หวันใช้บทเรียนจากประสบการณ์การระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง หรือโรคซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome; SARS) ในปี ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) ซึ่งเป็นโรคระบาดที่มีอาการป่วยที่รุนแรงของอาการป่วยสูง (แม้จะมีอัตราการแพร่เชื้อไม่สูงเท่าโควิด-19) โดยในครั้งนั้นไต้หวันซึ่งเป็นเขตแดนเล็ก ๆ มีผู้ป่วยจำนวน 674 ราย เสียชีวิต 84 ราย ซึ่งยอดผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตของไต้หวันเป็นรองเพียงแค่อินโดนีเซียและฮ่องกงเท่านั้น เหตุการณ์ครั้งนั้นเป็นบทเรียนสำคัญในการสร้างความตื่นตัวและสร้างความรู้ในการดูแลตนเองของประชาชนชาวไต้หวัน ในวิกฤตโรคระบาดด้วย เช่น ชาวไต้หวันคุ้นเคยกับการสวมหน้ากากอนามัย และการติดตามข่าวสารการระบาดของโรค

2. หลังจากการระบาดของโรคซาร์ส ไต้หวันได้ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานทางสาธารณสุขในการรับมือโรคระบาด โดยจัดตั้งศูนย์บัญชาการรับมือโรคระบาดกลางเพื่อเตรียมรับมือกับโรคระบาดครั้งใหม่ โดยการรวมหลายหน่วยงานเข้าด้วยกันเป็นศูนย์ควบคุมการทำงานและการสื่อสารระหว่างหน่วยงานระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และส่วนกลางในช่วงวิกฤต ได้แก่ ศูนย์บัญชาการกลางโรคระบาด (Central Epidemic Command Center : CECC) ศูนย์บัญชาการอุบัติภัยจากเชื้อโรค (Biological Pathogen Disaster Command Center) ศูนย์บัญชาการการรับมือกับการก่อร้ายทางชีวภาพ (Counter-Bioterrorism Command Center) และศูนย์ปฏิบัติการกลางในภาวะฉุกเฉินทางการแพทย์ (Central Medical Emergency Operations Center) ซึ่งศูนย์เหล่านี้ โดยเฉพาะ CECC ได้รวบรวมเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการระบาด เข้ามาทำหน้าที่ติดตามข้อมูล ประเมินสถานการณ์และกำหนดมาตรการต่าง ๆ ซึ่งเป็นระบบที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชาวไต้หวันต่อมาตรการ

ที่รัฐประกาศออกมาเป็นอย่างมาก จุดเด่นของระบบคือ การที่ไม่ได้มีแค่การจัดตั้งองค์กรและทีมผู้บริหาร แต่เป็นระบบที่มีการออกแบบหลักการและแผนการดำเนินการในการรับมือภาวะโรคระบาด ซึ่งทำให้เมื่อเกิดสถานการณ์ หน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานกลาง ทั้งระดับประเทศและหน่วยงานท้องถิ่น สามารถกำหนดมาตรการที่จำเป็นได้อย่างทันท่วงที

3. หลังจากการระบาดของโรคซาร์ส ได้เห็นได้สร้างระบบข้อมูลข่าวสารในการแจ้งข้อมูลจากภาครัฐไปสู่ประชาชน ทั้งการแถลงผ่านสื่อ การส่งข้อความผ่าน SMS สู่โทรศัพท์มือถือของประชาชน และระบบแจ้งข้อมูลของมหาวิทยาลัยและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งนอกจากการรายงานสถานการณ์และคำแนะนำแล้ว ยังรวมไปถึงระบบการบริหารจัดการ เช่น แอปพลิเคชันที่ใช้ในการบริหารการแจกหน้ากากอนามัย และระบบการเก็บข้อมูลของประชาชนและนักท่องเที่ยวที่รัฐจะนำไปใช้ในการควบคุมโลก เช่น ระบบตรวจอุณหภูมิและคัดกรองที่สนามบิน ระบบตรวจสอบประวัติการเดินทางออนไลน์ การให้โรงพยาบาลเข้าถึงข้อมูลกลางของรัฐ การติดตามข้อมูลการเดินทางในประเทศผ่านการติดตาม GPS บนอุปกรณ์เคลื่อนที่เพื่อการตรวจสอบการกักตัว (ซึ่งใช้คู่กับมาตรการกักตัวและการกำหนดค่าปรับที่สูง) ซึ่งระบบเหล่านี้จำนวนมากไม่ได้เป็นระบบที่เพิ่งมีการติดตั้งใหม่ แต่เป็นระบบที่มีการติดตั้งดำเนินการและพัฒนามาตั้งแต่หลังการระบาดของโรคซาร์ส

4. การทำนโยบายเชิงรุกและจัดการอย่างรวดเร็ว ได้เห็นกำหนดมาตรการรับมือโรคโควิด-19 ตั้งแต่ก่อนที่โรคโควิด-19 จะถูกประกาศให้เป็นโรคระบาดร้ายแรง โดยตั้งแต่ประเทศจีนแจ้งองค์การอนามัยโลก (WHO) ว่าพบผู้ป่วยโรคปอดรวม โดยไม่รู้สาเหตุหลายรายเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ศูนย์ควบคุมโรค (CDC) ของไต้หวันก็ได้สั่งให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบผู้โดยสารในเที่ยวบินจากอุฮั่นทันที (ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการที่ 2 ดินแดนใช้ภาษาเดียวกันในการสื่อสาร จะแตกต่างกันในภาษาถิ่น) ทำให้ไต้หวันรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากประเทศจีนได้อย่างรวดเร็ว และมีการส่งทีมผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมตรวจสอบสถานการณ์ในอุฮั่นตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2563 ในขณะที่การระบาดจะยังไม่เป็นที่สนใจของประเทศส่วนใหญ่ ทำให้สามารถออกมาตรการต่าง ๆ ออกมาอย่างรวดเร็ว และยังพบว่า ตั้งแต่ 20 มกราคม - 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 CECC ได้เห็นประกาศมาตรการต่าง ๆ ออกมาแล้วกว่า 124 มาตรการ ซึ่งครอบคลุมทั้งมาตรการด้านการจำกัดการเดินทาง การติดตามและค้นหาผู้ป่วย การจัดการทรัพยากรสาธารณสุขที่จำเป็น และการสื่อสารถึงประชาชน

5. ความไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อรัฐเป็นพื้นฐานสำคัญ มาตรการต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐและระบบสาธารณสุขของประเทศ ทำให้เกิดการให้ความร่วมมือทั้งการปฏิบัติตามรวมถึงการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

รวมถึงข้อมูลที่จะอาจจะกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคล นอกจากภาคประชาชน ยังรวมถึงสื่อ ภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งฝ่ายการเมืองตรงข้ามรัฐบาลกับปัจจุบัน ซึ่งเข้ามามีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนมาตรการต่าง ๆ ตามบทบาทของตนด้วย

6. พฤติกรรมของประชาชนต่อการรับมือโรคระบาด เนื่องจากได้หันมีประสบการณ์เลวร้ายจากการระบาดของโรคซาร์ส ทำให้ประชาชนชาวไต้หวันมีพฤติกรรมในการป้องกันตนเองและช่วยเหลือ รวมถึงให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ตัวอย่างเช่น ประชาชนไต้หวันมีการออกกำลังกายขณะอยู่บ้านผ่านการนำของรายการโทรทัศน์ และมีการรณรงค์โครงการ “I’m okay, you go first” ในโลกสังคมออนไลน์เพื่อขับเคลื่อนให้ประชาชนครอบครองหน้ากากอนามัยเท่าที่จำเป็นและเหลือหน้ากากอนามัยไว้ให้กับบุคคลที่มีความจำเป็นมากกว่า รวมถึงการปฏิบัติตามคำแนะนำของรัฐ เช่น การเว้นระยะห่างและการล้างมือบ่อย ๆ

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลบวกต่อการควบคุมโรคระบาดของไต้หวัน เช่น การที่ไต้หวันเป็นเขตแดนที่มีภูมิประเทศเป็นเกาะ การมีความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดและไม่ไว้วางใจประเทศจีน และบทเรียนจากโรคระบาดรอบก่อนหน้านี้ที่ทำให้ภาครัฐและประชาชนมีความตื่นตัวติดตามข่าวสารการระบาดของโรคในประเทศจีนอย่างระมัดระวัง

**สำหรับนโยบายด้านสาธารณสุข** ไต้หวันมีนโยบายสาธารณสุขที่มีจุดเด่นแตกต่างจากไทยและจีนแผ่นดินใหญ่ที่สำคัญ คือ การที่ประเทศไม่ได้มีการปิดเมืองหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มรูปแบบ (Lockdown) แต่ก็ยังสามารถควบคุมภาวะการระบาดในครั้งนี้ได้ ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่มีความรวดเร็วและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ (ตามปัจจัยสำเร็จของนโยบายที่ได้มีการอธิบายไว้ในหัวข้อก่อนหน้า) โดยไต้หวันมีโครงสร้างของระบบทางสาธารณสุขที่ส่งเสริมความสำเร็จ ดังนี้

**1. ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของไต้หวันที่ครอบคลุมและมีการอุดหนุนจากรัฐ**  
โครงสร้างผู้ให้บริการสาธารณสุขของไต้หวันส่วนใหญ่จะเป็นภาคเอกชน (โรงพยาบาลร้อยละ 83 คลินิกร้อยละ 98 และเตียงร้อยละ 68 เป็นของเอกชน) ไม่มีระบบแพทย์ด่านหน้า (Gatekeeper System) คือ ระบบที่ประชาชนเมื่อเจ็บป่วย จะต้องไปสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิก่อนเพื่อให้สถานพยาบาลปฐมภูมิพิจารณาว่าควรส่งตัวไปรักษาในสถานพยาบาลขั้นสูงขึ้นหรือไม่) ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการเฉพาะทางได้ทันทีที่เห็นว่าจำเป็นหรือมีอาการเสี่ยง ระบบประกันสุขภาพเป็นระบบบังคับให้ประชาชนและชาวต่างชาติผู้พำนักในเขตแดนทุกคนจะต้องเข้าร่วม รัฐมีการอุดหนุนพิเศษให้กับระบบประกันสุขภาพในกรณีของโควิด-19 ช่วยลดอุปสรรคทางการเงินในการเข้ารับการรักษาของประชาชนและผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศ

2. ใต้หวันมีระบบบริหารหน่วยงานบริการสุขภาพเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภาวะการณ์ระบาดของโรค โดยมีการติดตามประเมินศักยภาพของสถานพยาบาลและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด มีการจัดตั้งคลินิกพิเศษเพิ่มเติมในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยในส่งเสริมการป้องกันการระบาด การขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตของบุคลากรทางสาธารณสุขลดจำนวนข้อบังคับการขอใบอนุญาตต่างๆ การโยกย้ายพยาบาลไปดูแลกลุ่มคนที่กักตัวอยู่บ้านและบริเวณด่านเข้าประเทศ และผ่อนคลายมาตรการการควบคุมการรักษาทางไกล

3. มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดกระบวนการดำเนินการอย่างชัดเจนว่าจะต้องมีขั้นตอนปฏิบัติต่อคนแต่ละกลุ่มอย่างไร จะต้องส่งตัวคนแต่ละกลุ่มไปที่หน่วยงานใด ตั้งแต่ขั้นตอนการพิจารณาความเสี่ยงไปจนถึงขั้นตอนการติดตามอาการของกลุ่มเสี่ยงจนพ้นความเสี่ยง

4. มีการกำหนดมาตรการเพิ่มเติมตามความจำเป็นในระยะเวลาต่าง ๆ เช่นการควบคุมด่านเข้าประเทศ การควบคุมการกระจายหน้ากากอนามัยและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น การใช้เทคโนโลยีในการติดตามการกักตัวของกลุ่มเสี่ยง โดยคำนึงสิทธิส่วนบุคคลของประชาชน การควบคุมระยะห่างของบุคคลในสถานที่ต่าง ๆ รวมถึงการขยายศักยภาพในการกักตัว โดยการปรับเปลี่ยนโรงแรมต่าง ๆ ให้เป็นสถานรองรับการกักตัวกลุ่มเสี่ยง/ติดเชื้อ

**มาตรการด้านเศรษฐกิจและสังคม** นอกเหนือจากนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเว้นระยะห่าง การกักตัวและการรักษา เพื่อการควบคุมการระบาดแล้ว ใต้หวันยังมีการกำหนดมาตรการช่วยเหลือให้แก่ประชาชนและภาคธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ โดยมีมาตรการสำคัญ ดังนี้

1. นโยบายการลดภาษี/ขยายระยะเวลาการเสียภาษีให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบ
2. การอุดหนุนการจ้างงาน
3. อุดหนุนการอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบลดเวลาทำงานหรือลดเงินเดือนมูลค่าสูงสุด 18,960 ดอลลาร์ใต้หวัน/คน/เดือน ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงการอบรมทักษะ ซึ่งเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด 120 ชั่วโมง
4. อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนของกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานลดลง มูลค่าสูงสุด 11,000 ดอลลาร์ใต้หวันต่อเดือน จำนวน 3-6 เดือน
5. อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนกรณีการจ้างงานเพิ่มเติม มูลค่าสูงสุด 12,640 ดอลลาร์ใต้หวันต่อเดือน (มากที่สุด 6 เดือน)
6. ขดเซยกการตงงาน มูลค่าร้อยละ 60 ของเงินเดือนที่ได้รับการประกัน และพ่อแม่ที่ตงงานและมีบุตรที่กำลังศึกษาจะได้รับการอุดหนุนค่าเล่าเรียนบุตร

7. อุดหนุนการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการลดความเสี่ยงการระบาดของโรค
8. อุดหนุนเงินเดือนให้ผู้ดูแลคนป่วยหรือคนแก่ที่บ้าน
9. ระงับค่าปรับจากการผิดนัดชำระหนี้ค่าประกันสังคม
10. อุดหนุนการจัดการอบรมทักษะแรงงาน
11. ส่งเสริมสภาพคล่องให้กับ SMEs โดยช่วยค้ำประกันสินเชื่อให้แก่ SMEs และช่วยชำระหนี้ในบางส่วน

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจได้ห้าวัน มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมโครงการอุตสาหกรรมนวัตกรรม 5 + 2 ประกอบด้วย ชีวเภสัชภัณฑ์ เทคโนโลยีพลังงานสีเขียว อุตสาหกรรมกลาโหม เครื่องจักรกลอัจฉริยะ และ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) และแนวคิดหลักอีก 2 ประการ ได้แก่ เศรษฐกิจหมุนเวียนกับการเกษตรรูปแบบใหม่ ซึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 นั้น พบว่า ได้ห้าวันได้ถูกเร่งให้เข้าสู่สังคมดิจิทัลเร็วขึ้น และจากการที่ผู้คนทั่วโลกต้องปรับตัวและใช้ชีวิตแบบ New Normal ความจำเป็นใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จึงมีมากขึ้น ทำให้ความต้องการอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะชิป (chip) 5G ซึ่งได้ห้าวันมีส่วนแบ่งทางการตลาดในระดับต้นของโลก นอกจากนี้อุตสาหกรรมการแพทย์ของได้ห้าวันยังคงเติบโตและมีการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อเร่งพัฒนาเทคโนโลยีป้องกันการแพร่ระบาด รวมถึงการพัฒนาทางการแพทย์อัจฉริยะแบบไร้การสัมผัสจากการเติบโตของธุรกิจทำให้ได้ห้าวันต้องพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน รัฐบาลจึงผลักดัน “โครงการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมุ่งได้ใหม่” โดยยึดหลักการ “บุคลากรคือรากฐานสำคัญ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบ่งปันทรัพยากร”

นอกจากปัญหาวิกฤตโควิด-19 แล้ว ได้ห้าวันยังเป็นประเทศที่พบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ซึ่งได้ห้าวันมีนโยบาย “ดึงชาวต่างชาติ” โดย การผลักดันกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ (Foreign Professional Act) และเพิ่มสิทธิพิเศษให้กับผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกทั้ง 8 สาขา ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านการศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรมและกีฬา ด้านสถาปนิก ด้านอุตสาหกรรมด้านการป้องกันประเทศ และด้านการเงิน และยังสามารถยื่นขออนุมัติบัตรทองการจ้างงาน (Employment Gold Card) กับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองได้ และมอบสิทธิประโยชน์ 4 อย่างภายในบัตรเดียว รัฐบาลได้ห้าวันให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานต่างชาติ (Blue-collar workers) มีการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติที่เรียนในได้ห้าวัน และสนใจทำงานต่อในประเทศ จากนโยบายของรัฐบาลได้ห้าวัน ทำให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และถ่ายทอดเทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามาในได้ห้าวัน ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้ดำเนินการระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

### 5.3 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน หรือประเทศฮ่องกง

เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกาศมาตรการเยียวยาและลดผลกระทบจากโควิด-19 เพิ่มเติมอีกจำนวน 24 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็น 0.8 ต่อ GDP) โดยเพิ่มเติมจาก 1) มาตรการสำหรับ Anti-Epidemic Fund จำนวน 30 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ 2) งบประมาณปี พ.ศ. 2563/2564 จำนวน 120 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ 3) มาตรการเยียวยาและลดผลกระทบจากโควิด-19 จำนวน 137.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง รวมเป็นมาตรการจากภาครัฐทั้งหมดขณะนี้จำนวน 311.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็นประมาณ 11% ต่อ GDP โดยสัดส่วนที่เป็นการใช้จ่ายของรัฐ เงินช่วยเหลือและเงินโอน รวมถึงการลดภาษีคิดเป็น 9.7% ต่อ GDP)

#### มาตรการด้านการควบคุมโรค

จัดสรรวงเงินสำหรับการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ที่อาจเกิดขึ้น โดยการจัดซื้อวัคซีนให้เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่โรงพยาบาล และจัดเตรียมสถานที่กักกันผู้มีความเสี่ยง รวมเป็นจำนวน 13 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง

#### มาตรการช่วยเหลือภาคธุรกิจ และ SMEs

1. งบประมาณจำนวน 16.9 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกงเป็นการให้เงินแบบ One-off แก่ธุรกิจค้าปลีกและร้านอาหาร และธุรกิจอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง

2. สนับสนุนสินเชื่อให้แก่ธุรกิจ SMEs โดยรัฐบาลเป็นผู้ค้ำประกันเต็มจำนวน เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจไม่เกินจำนวน 2 ล้านดอลลาร์ฮ่องกงต่อธุรกิจ ลดค่าใช้จ่ายด้านภาษีนิติบุคคล และยกเว้นค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และค่าเช่าในการเช่าสินทรัพย์ของรัฐ

3. The Airport Authority Hong Kong ออกมาตรการเยียวยา Partner ของท่าอากาศยานฮ่องกงที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 เนื่องจากผู้โดยสารมีจำนวนลดลงอย่างมาก โดยเฉพาะร้านค้าปลีกและร้านอาหาร โดยการลดค่าเช่าสถานที่และค่าธรรมเนียม Ramp handling และค่าบริการสนามบินอื่น ๆ เป็นต้น

4. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการที่จะรับการช่วยเหลือตาม SME Financing Guarantee Scheme จาก 20,000 บริษัท เป็น 50,000 บริษัท และขยายวงเงินกู้ที่รัฐบาลช่วยค้ำประกันเพิ่มขึ้น

5. ช่วยเหลือธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก 16 ประเภทธุรกิจ เช่น ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจสายการบิน ธุรกิจก่อสร้างและธุรกิจด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการให้เงินช่วยเหลือแบบ One-off

6. ลดค่าเช่าให้แก่ผู้ประกอบการสินทรัพย์ของรัฐบาล จาก 50% เป็น 75% ระหว่างเดือนเมษายน ถึง กันยายน พ.ศ. 2563

7. ให้เงินช่วยเหลือธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่และการกลับมาใช้มาตรการ Social Distancing ที่เข้มงวดขึ้น รวมเป็นจำนวน 4.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง

8. ลดค่าเช่าให้แก่ผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์ของรัฐบาลเพิ่มเติม รวมถึงขยายระยะเวลาการลดค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ออกไปอีก 1 ปี รวมเป็นจำนวน 6 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง

9. เพิ่มวงเงินและขยายระยะเวลาการให้เงินช่วยเหลือตาม SME Financing Guarantee Scheme

### มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน

1. ให้เงินช่วยเหลือจำนวน 10,000 ดอลลาร์ฮ่องกงกับคนที่มีอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป เพื่อเยียวยาประชาชนในยามที่เกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ในกรณีที่มีการประท้วงและมีโรคระบาดอยู่ในขณะนี้ นอกจากนี้รัฐยังลดภาษีรายได้ของผู้มีรายได้ประจำ ยกเว้นค่าเช่าที่ที่เป็นสินทรัพย์ของรัฐบาล และยกเว้นค่าธรรมเนียมค่าบริการการศึกษา เป็นต้น (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี พ.ศ. 2563/2564)

2. สนับสนุนเงินทุนใน Employment Program เพื่อพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการจ้างงานใน SMEs (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี พ.ศ. 2563/2564)

3. Employment Support Scheme (ESS) จำนวน 80 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง เพื่อให้ธุรกิจรักษาการจ้างงานต่อไปได้ โดยรัฐบาลจะสนับสนุนการจ่ายค่าจ้าง 50% ให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบเป็นเวลา 6 เดือน (ไม่เกิน 9,000 ดอลลาร์ฮ่องกงต่อคนต่อเดือน) และคาดว่าจะจะมีผู้ได้รับความช่วยเหลือจำนวน 1.5 ล้านคน อย่างไรก็ตามก็ตั้งรัฐบาลจะสนับสนุนค่าจ้างให้กับบริษัทที่มีการจ่ายเงินเข้ากองทุน Mandatory Provident Fund (MPF)

4. รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานจากผลกระทบของโควิด-19 ให้ได้รับสิทธิผู้ว่างงานตาม Comprehensive Social Security Assistance Scheme (CSSA)

5. เพิ่มการจ้างงานจำนวน 30,000 ตำแหน่ง ทั้งการจ้างงานของภาครัฐและเอกชนในอีก 2 ปีข้างหน้า

6. มาตรการส่งเสริมทักษะให้แก่แรงงานและสนับสนุนให้ธุรกิจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น

แผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วง 5 ปี (2561-2565) โดยเน้นพัฒนา 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) เศรษฐกิจระหว่างประเทศ 2) เทคโนโลยี และนวัตกรรม 3) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และ 4) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งมีนโยบายสำคัญดังนี้



1. ต่อยอดนโยบาย Belt and Road ด้วยการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจ Greater Bay Area ระหว่างมณฑลกว่างตุง-ฮ่องกง-มาเก๊าซึ่งจะเปิดให้บริการในปี พ.ศ. 2561 โดยสามารถเชื่อมโยงประชากรได้มากกว่า 15 ล้านคน

2. ลดอัตราภาษีรายได้แก่ SMEs จากร้อยละ 16.5 เหลือร้อยละ 8.25 กรณีบริษัท มีกำไรสุทธิไม่เกิน 9 ล้านบาทต่อปี และลดภาษีให้บริษัทที่ลงทุนด้าน R&D สูงถึง 300%

3. แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ประกอบด้วย

- Smart Mobility: พัฒนาระบบคมนาคมอัจฉริยะเชื่อมระบบการเดินทางทุกประเภทเข้าด้วยกัน

- Smart Living: พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีวิถีการดำเนินชีวิตอย่างชาญฉลาดมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น อาทิ รองรับสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งเสริมและเพิ่มความมั่นใจแก่ประชาชนในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กับภาครัฐและเอกชน

- Smart Environment: ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- Smart People: ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของภาครัฐได้ง่ายขึ้น และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีแก่ประชาชน

- Smart Government: พัฒนาระบบฐานข้อมูลประชากร ปรับปรุงระบบ E-Government และงานบริการสาธารณะเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และปลอดภัย

- Smart Economy: พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจ โดยใช้ระบบทำธุรกรรมการเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ นำระบบเทคโนโลยีด้านการเงิน การธนาคารและการลงทุน (FinTech) มาต่อยอด รวมถึงส่งเสริมให้ฮ่องกงเป็นเมืองท่องเที่ยวแห่งเทคโนโลยี

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นอย่างมากเนื่องจากฮ่องกงมีรายได้หลักมาจากการบริการและการส่งออก เมื่อมีการจำกัดการเดินทางและปิดสถานที่สาธารณะเป็นเวลานาน ได้แก่ บริการขนส่งสาธารณะ สนามบิน และศูนย์การค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจและเศรษฐกิจในฮ่องกงโดยรวม และเมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลาย ในวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2565 รัฐบาลฮ่องกงได้ประกาศยกเลิกการตรวจ RT-PCR แก่ผู้โดยสารที่สนามบินก่อนเดินทางเข้าฮ่องกงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางเข้าสถานที่ที่กำหนดพิเศษได้

หลังจากที่เปิดประเทศ ฮोंกงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนากำลังคนควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนี้

1. พัฒนากำลังคนเพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีระหว่างประเทศ การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้เทคโนโลยียานยนต์ เนื่องจากฮोंกงเป็นศูนย์กลางการผลิตอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ของโลก และเป็นที่อยู่ของบริษัทชั้นนำอย่าง Huawei, Lenovo, ZTE และ Tencent นอกจากนี้ฮोंกงยังเป็นเมืองที่มีอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ก้าวไกลมากในช่วงสามสิบปีหลัง

2. พัฒนากำลังคน ให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เทคโนโลยี VR/AR การนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงกับศิลปวัฒนธรรมฮोंกง และการท่องเที่ยวในฮोंกง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย เปลี่ยนชนบทให้เป็นเมือง สร้างเศรษฐกิจใหม่ ขยายความเจริญไปยังเมืองใกล้ๆ พัฒนาแลนด์มาร์คแต่ละแห่งของเมืองชนบท และสร้างคุณค่าให้กับศิลปวัฒนธรรมของฮोंกง

นอกจากนี้ ในส่วนของบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำมีการพัฒนากำลังบุคลากรในบริษัท เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการตลาด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี 5G และ AI (Artificial Intelligence) รวมถึงการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอในการทำงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน และมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงหลังสถานการณ์โควิด-19

#### 5.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 รายแรกเมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลกลางไม่ได้คาดคิดว่าโควิด-19 จะเป็นภัยร้ายแรงของประเทศ รัฐบาลจึงไม่ได้ประกาศใช้มาตรการป้องกันและรับมือการแพร่ระบาดอย่างเข้มงวดนัก จวบจนกระทั่งในช่วงกลางเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกามียอดผู้ติดเชื้อต่อวันและยอดผู้เสียชีวิตเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รัฐบาลกลางจึงออกมาตรการด้านสาธารณสุข เช่น สนับสนุนการตรวจวินิจฉัยโรคโควิด-19 ฟรี วิจัยเรื่องความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมถึงการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่สถานพยาบาล ส่วนรัฐต่าง ๆ ได้ออกมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ในเวลาไล่เลี่ยกัน หลังจากนั้น จำนวนผู้ติดเชื้อต่อวันก็อยู่ในระดับที่คงที่หรือลดลงเล็กน้อย แต่ยังคงพบผู้ติดเชื้อในระดับ 20,000 – 25,000 รายต่อวัน รัฐบาลจึงได้เพิ่มการตรวจคัดกรองผู้ติดเชื้อขึ้นมาเป็นประมาณ 2 แสนคนต่อวันและเร่งจ้างนักแกะรอยการประวัตินการติดต่อ (Contact Tracers) เพิ่มขึ้นด้วย โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

## นโยบายการเงินและการคลัง

- รัฐบาลเร่งกำหนดนโยบายทางการเงินการคลังเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างรวดเร็ว จึงทำให้สามารถจำกัดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจและส่งเสริมให้เกิดการฟื้นตัวที่รวดเร็วขึ้น อาทิ การจ่ายเงินกระตุ้นเศรษฐกิจ การขยายผลประโยชน์การว่างงาน และโครงการ Paycheck Protection Program โดยใช้งบประมาณสูงกว่านโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจในครั้งก่อน คิดเป็นมูลค่า 5.1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ 4.4% ของ GDP จนถึงปี พ.ศ. 2567 เทียบกับงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2550-2552 ซึ่งมีมูลค่าประมาณ 1.8 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ 2.4% ของ GDP ระหว่างปี พ.ศ. 2551 ถึง 2555

- ธนาคารกลางสหรัฐฯ ประกาศปรับลดอัตราดอกเบี้ย ริเริ่มการซื้อพันธบัตรขนาดใหญ่ และรักษาอัตราดอกเบี้ยให้อยู่ในระดับต่ำเกือบศูนย์จนกว่าการจ้างงานเต็มจำนวนจะกลับมา และอัตราเงินเฟ้ออยู่เหนือเป้าหมายที่ 2% โดยเจ้าหน้าที่กล่าวว่า อาจจะไม่มีการปรับอัตราดอกเบี้ยเพิ่มขึ้นจนถึงปี พ.ศ. 2567 ผลลัพธ์คือรายได้ของครัวเรือนเพิ่มขึ้นอย่างมากจากก่อนเกิดโรคระบาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ

รัฐบาลกลางได้ออกมาตรการด้านเศรษฐกิจ/การเงินรับมือและฟื้นฟูเมืองจากวิกฤตครั้งนี้ โดยเมื่อนับถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ออกกฎหมายมาแก้วิกฤต ดังต่อไปนี้

1. Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, HR 6074 อนุมัติวงเงินงบประมาณ 8.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ไว้สำหรับเป็นกองทุนตั้งต้นและสนับสนุนการพัฒนาวัคซีน

2. Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act, (CARES Act), HR 748 ได้อนุมัติวงเงินงบประมาณ 1.7 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อช่วยเหลือบุคคลและธุรกิจ รวมทั้งกระตุ้นเศรษฐกิจ

3. Paycheck Protection Program and Health Care Enhancement Act, H.R. 266 มูลค่า 4.84 แสนล้านเหรียญสหรัฐ เพื่อให้เงินทุนช่วยเหลือธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจโรงพยาบาล

4. Paycheck Protection Program Flexibility Act of 2020 (PPPFA) เพื่อผ่อนปรนเงื่อนไขการชำระหนี้ให้แก่ธุรกิจขนาดเล็ก (มีพนักงานไม่เกิน 500 คน) ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 (5 มิถุนายน พ.ศ. 2563)

อีกทั้ง สหรัฐอเมริกา ได้ประกาศมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจควบคู่กันในแผนเดียวคือ “Build Back Better” ซึ่งถือเป็นแผนกระตุ้นเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และอายุยาวที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศ คือกว่า 6 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (ราว 28% ของ GDP) เพื่อเยียวยา

รายได้ของแรงงานในระยะสั้น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของเศรษฐกิจในช่วง 8 - 10 ปีข้างหน้า โดยมาตรการดังกล่าวแบ่งเป็น

- American Rescue Plan (ARP) งบประมาณ 1.9 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 8.9% ของ GDP ที่มุ่งเยียวยาแรงงานและภาคธุรกิจ เนื่องจากเศรษฐกิจสหรัฐฯ ในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2563-2564 ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีชาวสหรัฐฯ จำนวน 4 ล้านคนต้องตกอยู่ในสภาวะการว่างงานเป็นระยะเวลานานหลายเดือน ชาวสหรัฐฯ จำนวน 15 ล้านคนไม่สามารถจ่ายค่าเช่าที่อยู่อาศัยได้ และมีประชากรทั้งเด็กและผู้ใหญ่อีกกว่า 30 ล้านคนต้องประสบกับสภาวะขาดแคลนอาหาร โดยแผนงาน American Rescue Plan จะมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือประชากรชาวสหรัฐฯ ในด้านต่าง ๆ อาทิ การให้เงินช่วยเหลือทางตรงแก่ครัวเรือนชาวสหรัฐฯ การขยายระยะเวลาการให้สวัสดิการจากการว่างงาน การให้ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย การให้ความช่วยเหลือด้านอาหาร การให้สินเชื่อเครดิตภาษีสำหรับผู้ที่มีบุตร การให้ความช่วยเหลือด้านการเลี้ยงดูบุตร การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือร้านอาหาร

- The American Jobs Plan “American Jobs Plan” (AJP) งบประมาณมูลค่า 2.25 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 10.5% ของ GDP มีเป้าหมายในการส่งเสริมการลงทุนเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของสหรัฐฯ การสร้างงาน และการสร้างรายได้เปรียบเทียบทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก โดยแบ่งการปฏิรูปออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
2. โครงสร้างพื้นฐานสำหรับที่พักอาศัย
3. โครงสร้างการบริการและการจ้างงานด้านการดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
4. การส่งเสริมการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การผลิต ธุรกิจ

ขนาดย่อม และแรงงาน

นอกจากนี้ ประธานาธิบดีไบเดน ยังได้เสนอแผนปฏิรูปโครงสร้างภาษีควบคู่ไปกับแผนเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินตามแผนงานด้วย

- American Families Plan (AFP) งบประมาณมูลค่า 1.8 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 8.4% ของ GDP มีระยะเวลาถึง 10 ปี มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนครอบครัวชาวอเมริกัน โดยเฉพาะครัวเรือนระดับชนชั้นกลาง ในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการปฏิรูประบบภาษี โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านการศึกษา อาทิ การเข้ารับการศึกษารูปแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โครงการทุนการศึกษา
2. การสนับสนุนครอบครัว เด็ก และเยาวชน อาทิ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็ก โครงการด้านอาหาร
3. การให้เครดิตภาษีและเงินช่วยเหลือ
4. การปฏิรูปโครงสร้างภาษีเพื่อสนับสนุนการจัดหางบประมาณ อาทิ การเพิ่มอัตราภาษีเรียกเก็บภาษีจากผู้มีรายได้สูง

**ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังนี้**

- **อุตสาหกรรมอาหาร** และระบบห่วงโซ่อุปทานของสหรัฐอเมริกามีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยส่งผลให้สหรัฐฯ มีการนำเข้าสินค้าประมงจากต่างประเทศลดลง และมียอดจำหน่ายของสินค้าประมงมีปริมาณลดลง

สหรัฐฯ ได้ดำเนินการแก้ไขและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัญหาของระบบห่วงโซ่อุปทานในหลายรูปแบบผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ห่วงโซ่อุปทานอาหารสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศ โดยได้มีการปรับเปลี่ยนมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

1. การผ่อนปรนการบังคับใช้ระเบียบการออกฉลากองค์การอาหารและยาสหรัฐฯ (FDA) และรัฐต่าง ๆ
2. การประกาศใช้ Coronavirus Food Assistance Program (CFAP) ของกระทรวงเกษตรสหรัฐฯ (US. Department of Agriculture - USDA)
3. การปรับนโยบายด้านอาหารทะเลของห้างวอลมาร์ทในสหรัฐอเมริกา

- **อุตสาหกรรมยานพาหนะ** มีการจำกัดการเดินทางเพื่อควบคุมการระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ หยุดชะงัก รวมถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนในการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ โดยประมาณการณ์ว่า โควิด-19 ทำให้เกิดการยุติการผลิตโดยสารจำนวน 2.5 ล้านคันอย่างกะทันหันในยุโรปและอเมริกาเหนือ อันเป็นเหตุให้สถานประกอบการด้านยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์สูญเสียรายได้รวมแล้วมากกว่า 77.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งการหยุดชะงักในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ไม่เพียงแต่ส่งผลเสียหายต่อกิจการอันเป็นห่วงโซ่อุปทานในการผลิตเท่านั้น แต่ยังก่อความเสียหายในกิจการต่อเนื่องต่าง ๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการขนส่งและบริการ และก่อให้เกิดการว่างงาน และการปิดกิจการ

อย่างถาวรของสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางที่เป็นห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โควิด-19 ก่อให้เกิดเทรนด์ใหม่มาแรง 3 เทรนด์ ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงโลกของการทำงานไปตลอดกาล ได้แก่

1. การทำงานแบบ Work From Anywhere
2. E-Commerce และธุรกรรมดิจิทัล โดยอัตราการเติบโตของธุรกิจด้านนี้มีมากถึง 2-5 เท่าภายในปีเดียว
3. ระบบอัตโนมัติ และ AI โดยจากผลสำรวจผู้บริหารกว่า 800 คนพบว่า 2 ใน 3 ของผู้บริหารมีความคิดที่จะนำระบบอัตโนมัติ และ AI มาใช้ในธุรกิจ และบางส่วนก็เริ่มใช้ไปแล้ว เช่น ระบบจัดการคลังสินค้า ระบบจัดการร้านค้า Chat-bot และ Call Center เป็นต้น

### บทเรียนจากประเทศสหรัฐอเมริกาด้านการศึกษา

1) **ปรับปรุงการสื่อสารและผนึกกำลังร่วมกับครอบครัว (Strengthening communication and partnership with families)** ในช่วงที่มีการระบาดโควิด-19 โรงเรียนหลายแห่งในสหรัฐอเมริกาได้ปรับปรุงการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นระหว่างครูและครอบครัวของนักเรียน โดยที่โรงเรียนประถม Concourse Village Elementary School ในเมืองบรอนซ์รัฐนิวยอร์กนั้น ได้หันมาสื่อสารกับครอบครัวเด็กนักเรียน โดยเน้นเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ ทำให้ยังมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของบุตรหลานได้มากขึ้น

2) **ออกแบบกระบวนการสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของเด็กแต่ละคนเป็นการเฉพาะ เพื่อให้เด็กทุกคนเข้าถึงโอกาสที่พวกเขาแสวงหา (Personalizing supports to ensure all students get the opportunity they need)** ในประเทศสหรัฐอเมริกานักเรียนแต่ละคนและครอบครัวของพวกเขาอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันไป ทางโรงเรียนมัธยม Anacostia High School ในกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. จึงทำการขยายโครงการ Dream Team ให้ครอบคลุมเด็กทุกระดับชั้นในโรงเรียน จากเดิมที่โครงการนี้อนุญาตให้เฉพาะเด็กมัธยมปีที่ 3 เข้าร่วมเท่านั้น รูปแบบของโครงการ Dream Team คือ การให้บุคลากรในโรงเรียนจับคู่เป็นคู่หูกับเด็ก ๆ โดยคอยดูแลและรับผิดชอบพัฒนาการและการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งทำให้เด็กและครอบครัวรู้สึกมีที่พึ่งพา เมื่อผู้ปกครองมีเรื่องต้องสอบถาม ก็สามารถสอบถามบุคลากรหรือคู่หูนักเรียนได้โดยตรง ผลของโครงการนี้ทำให้บุคลากรทุกคน รวมถึงผู้อำนวยการ (หรือครูใหญ่) ในโรงเรียนได้มีโอกาสผูกมิตรและสร้างสัมพันธ์ภาพที่เปี่ยมความหมายกับนักเรียนแต่ละคนอีกด้วย

3) ขยายแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ไม่จำกัดสถานที่ (Expanding the idea of where learning can happen) ตลอดช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลให้นักเรียนทั่วสหรัฐอเมริกาต้องปรับรูปแบบการเรียนรู้ไปเป็นแบบทางไกลหรือออนไลน์ ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้รูปแบบใหม่สำหรับหลายคน ซึ่งแม้ว่าประสบการณ์การเรียนออนไลน์จะให้ผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าที่คาดหวังกันไว้ แต่อย่างน้อยการเรียนออนไลน์ก็ช่วยจุดประกายแนวคิดใหม่ ๆ และช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้นอกรูปแบบ ซึ่งเป็นการศึกษาแบบดั้งเดิมไม่เคยมอบให้มาก่อน นอกจากนี้ทางโรงเรียน Nokomis High School ยังปรับหลักสูตรให้นักเรียนชั้น ม.5 (ซึ่งกำลังจะขึ้น ม.6) สามารถเก็บหน่วยกิตวิชาภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรมนอกรูปแบบได้ โดยตลอดการเรียนรู้นอกรูปแบบนั้นหากนักเรียนติดขัดอันใดโรงเรียนก็มีเจ้าหน้าที่หรือระบบคอยช่วยเหลือทั้งกายและใจ จากการปรับเปลี่ยนนี้ ทำให้นักเรียนเกินครึ่งเลือกที่จะเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษนอกรูปแบบ

4) ท้องถิ่นแห่งหนึ่งวิทยาลัยชุมชน หลังโควิด-19 ตลาดแรงงานต้องการแรงงานทักษะฝีมือ หลังการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน และภาคธุรกิจ ในหลายท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมมือกันเพื่อผลักดันโครงการริเริ่มที่เน้นด้านการศึกษาสายอาชีพ ตั้งแต่แรงจูงใจด้านค่าเล่าเรียน การฝึกงานที่ได้รับค่าจ้าง ไปจนการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น โดยข้อมูล ณ ต้นปี 2022 มีวิทยาลัยชุมชนอยู่ 1,042 แห่งทั่วสหรัฐฯ เปิดสอนในหลากหลายสาขาเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ท่ามกลางปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในรัฐเท็กซัสได้ให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมด้านแรงงานทั่วทั้งรัฐ และในรัฐลุยเซียนา วิทยาลัยชุมชนจะมอบทุนการศึกษาเต็มรูปแบบให้กับนักศึกษาหลักสูตรสายอาชีพระยะสั้น ในสาขาที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน เช่น การดูแลสุขภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

### 5.5 ราชอาณาจักรสวีเดนหรือประเทศสวีเดน

สวีเดนตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 ครั้งแรกเมื่อ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 ซึ่งผู้ติดเชื้อที่ได้รับการยืนยันรายแรกเป็นคนที่เดินทางกลับจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน หลังจากนั้นประมาณหนึ่งเดือนต่อมา ผู้ติดเชื้อที่ตรวจพบในสวีเดนล้วนแล้วแต่เป็นผู้ติดเชื้อที่เดินทางมาจากต่างประเทศทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้มีการคาดการณ์ว่าสวีเดนน่าจะมีผู้ติดเชื้อในประเทศตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 เนื่องจากพบกลุ่มบุคคลที่มีอาการป่วยที่น่าสงสัยและสืบพบว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวได้เคยมีการพบปะกับกลุ่มคนที่เดินทางกลับจากเมืองอู่ฮั่นก่อนที่จะป่วย



สวีเดนถือเป็นประเทศที่มีความน่าสนใจในการเลือกใช้นโยบายและมาตรการในการรับมือกับการระบาดที่แตกต่างจากหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งไทย โดยสวีเดนปฏิเสธที่จะใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) และปฏิเสธมาตรการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด โดยนโยบายและมาตรการที่ภาครัฐสวีเดนกำหนดเพื่อควบคุมการระบาดส่วนใหญ่เป็นมาตรการที่ให้คำแนะนำและขอความร่วมมือโดยสมัครใจจากประชาชนและภาคธุรกิจแทบทั้งสิ้น จากการประมวลของคณะผู้วิจัย พบว่า รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐของสวีเดนได้มีการออกนโยบายที่เป็นการบังคับเพียงไม่กี่มาตรการ เช่น

1. การห้ามการรวมตัวกันเกิน 500 คน เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2563 ก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นห้ามเกิน 50 คน ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2563
2. ประกาศห้ามการเฉลิมฉลองใด ๆ ในบริเวณหอพักนักเรียนนักศึกษา ตั้งแต่ 15 พฤษภาคม – 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563 (ช่วงเทศกาลสำเร็จการศึกษา)

รัฐบาลสวีเดนเลือกกำหนดนโยบายและมาตรการในการจำกัดเสรีภาพของประชากรเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ขณะที่การเดินทาง การดูแลตนเอง การดำเนินการของสถานที่ทำงานต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียน รัฐบาลเพียงแต่ให้คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อควบคุมความเสี่ยง โดยจากการรายงานของสื่อต่าง ๆ เชื่อได้ว่ารัฐบาลสวีเดนคาดหวังให้ประชากรมีการติดเชื้อมากพอจนเกิดภูมิคุ้มกันหมู่ (Herd immunity) กับประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ รวมถึงรัฐบาลมีการให้เหตุผลว่าไม่มีหลักฐานใด ๆ ที่บ่งชี้ว่าการปิดเมืองและการจำกัดเสรีภาพต่าง ๆ อย่างเข้มงวดจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการควบคุมการระบาด โดยได้ยกตัวอย่างประเทศเบลเยียมที่มีมาตรการปิดเมืองและการจำกัดเสรีภาพต่าง ๆ อย่างเข้มงวด แต่ในช่วงแรกก็พบตัวเลขการระบาดของประชากรที่สูงเทียบเท่ากับสวีเดน ทั้งนี้สวีเดนได้เปิดโรงเรียนสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีด้วย ซึ่งต่อมาหลายประเทศก็เห็นด้วยและปฏิบัติตาม การที่สวีเดนไม่ได้ใช้มาตรการปิดเมือง ปิดกิจการ และจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด ทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไม่รุนแรงในช่วงแรก และทำให้มีผู้คนจำนวนไม่น้อยในสหภาพยุโรปเดินทางมาท่องเที่ยวหรือย้ายถิ่นฐานมาหางานทำในสวีเดน

หลังจากนั้นในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ สถิติผู้ติดเชื้อรายใหม่ก็ค่อนข้างคงที่ แต่บางวันยังมีรายงานพบผู้ติดเชื้อรายใหม่หลักหนึ่งหมื่นราย รัฐบาลสวีเดนจึงตัดสินใจออกคำสั่งให้เทศบาลทั่วประเทศ จำกัดปริมาณผู้เข้าใช้บริการพื้นที่สาธารณะและสถานที่บางแห่ง เช่น สวนสาธารณะ ชายหาด สวนสัตว์ พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ ร้านค้า ยิม เป็นต้น ตั้งแต่วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2564 แม้ในช่วงปลายเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 จะมีการผ่อนคลายมาตรการดังกล่าวบ้าง แต่ยังคงจำกัดปริมาณผู้ใช้บริการเช่นเดิม เนื่องจากสวีเดนยังมีรายงานพบผู้ติดเชื้อ 15,000 – 20,000 รายในบางวัน มาตรการดังกล่าวจึงยังคงถูกบังคับใช้อยู่มาจนถึงปัจจุบัน

### นโยบายด้านสุขภาพ

- มีบริการส่งพิเศษสำหรับหน้ากากอนามัย
- จัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์เพิ่มเติม
- จัดหาเตียงเสริมในโรงพยาบาลและเตียงสำหรับผู้ป่วยหนัก
- รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้กับผู้ให้บริการด้านสุขภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- รมรณรงค์ให้ข้อมูลแก่สาธารณชนและเจ้าหน้าที่บริการสังคม ทำการแปลข้อมูลข่าวสารและมาตรการของรัฐบาลในภาษาต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อพยพและชาวต่างชาติในสวีเดน
- สมทบเข้ากองทุนฉุกเฉินขององค์การอนามัยโลก

### นโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลสวีเดน

นอกเหนือจากมาตรการด้านสุขภาพและการป้องกันแล้วรัฐบาลยังได้ประกาศมาตรการเพื่อจัดการกับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาด ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงต่าง ๆ รวมถึงธนาคารกลางและหน่วยงานที่กำกับดูแลทางการเงิน โดยมีสรุปมาตรการในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนี้

#### ตลาดแรงงาน

- ลดกฎเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยแก่คนที่ตกงาน
- ให้สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินชดเชยลูกจ้างที่ลาป่วยตั้งแต่วันที่ลา
- เพิ่มเงินชดเชยจากการลดชั่วโมงการทำงานของนายจ้าง (ซึ่งเป็นข้อเสนอจากรัฐบาลให้ลดชั่วโมงการทำงานแทนที่จะปลดออก)

#### การลดหย่อนภาษี

- ชะลอการชำระภาษี
- เงินกู้ฉุกเฉิน การค้ำประกัน และการสนับสนุน
- การค้ำประกันเงินกู้ให้กับธุรกิจ SMEs
- การเพิ่มทุนให้กับสถาบันการเงินเพื่อสนับสนุนสินเชื่อให้กับธุรกิจ SMEs
- เงินทุนพิเศษสำหรับสินเชื่อเพื่อการส่งออก
- การสนับสนุนทางการเงินด้านวัฒนธรรมและการกีฬา

#### มาตรการของธนาคารกลาง

- ปลดปล่อยเงินกู้ธนาคารในอัตราดอกเบี้ยต่ำและลดข้อจำกัดด้านหลักประกันธนาคารที่ได้รับประโยชน์จากเงินกู้นี้ โดยจะต้องเสียค่าปรับหากไม่เพิ่มปริมาณสินเชื่ออย่างมีนัยสำคัญ
- ปลดปล่อยเงินกู้ให้ธนาคารพาณิชย์ในสกุลเงิน USD เพื่อช่วยเพิ่มสภาพคล่องในระบบการเงินสวีเดน

สวีเดนมีนโยบายและมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคมในการช่วยเหลือประชากรและภาคธุรกิจในประเทศหลากหลายมาตรการเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก โดยมีตัวอย่างนโยบายและมาตรการที่สำคัญ ดังนี้

1. อัดฉีดเงินให้กับภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน รัฐวิสาหกิจสนามบิน
2. เพิ่มวงเงินสินเชื่อ และวงเงินการลงทุนกับสถาบันการเงินภาครัฐเพื่อกระตุ้นการลงทุน
3. ขยายวงเงินการประกันการส่งออกและวงเงินสินเชื่อเพื่อช่วยเหลือผู้ส่งออก
4. เพิ่มวงเงินช่วยเหลือประกันสังคม และการผ่อนคลากฎเกณฑ์การรับความช่วยเหลือ เช่น การยกเว้นการยื่นใบรับรองแพทย์ การให้เงินชดเชยตั้งแต่วันแรกที่ต้องหยุดงาน

5. เพิ่มตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6. เพิ่มที่นั่งในสถานศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสภาพการณาระบาดตั้งแต่หลังสถานการณ์การเกิดโรคระบาดโควิด-19

รัฐบาลสวีเดนมีความตระหนัก และปรับเปลี่ยนพัฒนา และฟื้นฟูแผนพัฒนาต่าง ๆ ของประเทศ โดยให้ความสำคัญใน 6 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงพื้นที่สีเขียว
2. การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล
3. การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างฉลาด ยั่งยืน และครอบคลุม
4. ความสามัคคีทางสังคมและภูมิภาค
5. ความยืดหยุ่นด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสถาบัน
6. นโยบายสำหรับคนรุ่นต่อไป โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมดิจิทัลเครือข่ายบรอดแบนด์ อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ และอุตสาหกรรมการขนส่งที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

### บทเรียนของความสำเร็จของประเทศสวีเดน

1) ค่านิยมและวัฒนธรรมของประชาชนให้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแกนหลักของมาตรการรับมือการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของสวีเดน ซึ่งหากชาวสวีเดนส่วนใหญ่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว มาตรการรับมือดังกล่าวจะกลายเป็นความผิดพลาดครั้งใหญ่ที่จะทำให้มีผู้ติดเชื้อโควิด-19 จำนวนมาก ดังนั้นการสร้างและส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมดังกล่าวของประชาชนไม่เพียงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจ สังคมและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศในเวลาปกติ หากแต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องการความช่วยเหลือของประชาชน ค่านิยมและวัฒนธรรมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

2) การมีรัฐบาลที่ประชาชนมีความเชื่อมั่นเป็นส่วนประกอบสำคัญของมาตรการรับมือโควิด-19 เพราะหากประชาชนไม่เชื่อถือในรัฐบาลหรือไม่เชื่อว่ารัฐบาลกำลังทำเพื่อประชาชนแล้ว และไม่ยอมทำตามข้อเสนอแนะของรัฐบาล มาตรการรับมือโควิด-19 ในรูปแบบของสวีเดนอาจไม่ใช่ทางเลือก ดังนั้น ค่านิยมประชาธิปไตยในด้านการเป็นรัฐบาลที่มาจากทางเลือกตั้งโดยประชาชนหรือไม่ จึงอาจไม่ใช่ประเด็นสำคัญเท่ากับการเป็นรัฐบาลที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

3) การสื่อสารกับประชาชน รวมถึงการให้ความรู้และการสร้างความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นเรื่องสำคัญสำหรับมาตรการรับมือฯ ของสวีเดน ดังนั้นจะเห็นว่าสวีเดนแต่งตั้งนายแพทย์ที่เป็นนักระบาดวิทยาแห่งชาติสวีเดน เป็นผู้นำหน้าที่สื่อสารกับประชาชน ทำให้การให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้รับความน่าเชื่อถือ รวมทั้งเป็นข้อมูลทางวิชาการ วิทยาศาสตร์ และการวิจัย ในการรองรับข้อมูลหรือเป็นพื้นฐานในการกำหนดมาตรการรับมือโควิด-19

4) ในภาพรวม สวีเดนยังสามารถรักษาสมดุลทางเศรษฐกิจไว้ได้ เนื่องจาก (1) ไม่มีการปิดประเทศอย่างเต็มรูปแบบ (2) ธุรกิจสวีเดนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ ร้านอาหาร โรงแรมและการท่องเที่ยว ซึ่งไม่ใช่ธุรกิจที่ทำรายได้หลักของสวีเดน ทำให้เศรษฐกิจของสวีเดนยังมีเสถียรภาพ (3) สวีเดนมีหนี้สาธารณะต่ำ ทำให้รัฐบาลยังสามารถดำเนินมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศได้ในช่วงวิกฤต

5) การที่ไม่นำสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ที่เป็นเรื่องความมั่นคงของชาติมาเป็นประเด็นทางการเมือง แม้ว่าในช่วงแรกจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ระหว่างพรรคร่วมรัฐบาลและพรรคฝ่ายค้าน แต่ปรากฏว่าคะแนนนิยมของรัฐบาลสวีเดนไม่ได้ลดลงมากนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนชาวสวีเดนส่วนใหญ่มีการยอมรับในมาตรการรับมือโควิด-19 โดยรัฐบาลไม่เพียงกำหนดมาตรการในระยะสั้น แต่ได้มีการวางแผนระยะยาวและพิจารณาอบด้าน ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ รวมทั้งแผนงบประมาณ โดยไม่ให้น้ำหนักกับตัวเลขจำนวนผู้ติดเชื้อมากเกินไป

หลังจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงาน มีอัตราการว่างงานจำนวนมาก โดยกลุ่มที่มีปัญหาส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานของสวีเดน ได้แก่ กลุ่มคนที่เกิดนอกยุโรป กลุ่มคนที่ขาดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ผู้สูงอายุที่ว่างงาน และผู้ที่มีความบกพร่อง รัฐบาลสวีเดนมีการช่วยเหลือพัฒนาแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ออกแบบสำหรับผู้ที่เกิดนอกยุโรปด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถพอสรุปสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศดังนี้

## ตารางที่ 3 ตารางสังเคราะห์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงและเงื่อนไขความสำเร็จของแต่ละประเทศ

ประเทศ	การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง	เงื่อนไขความสำเร็จ	บทเรียนที่สามารถนำมาใช้ในประเทศไทย
สิงคโปร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อุดหนุนค่าแรงให้กับธุรกิจที่เสนอการฝึกงานให้กับแรงงานหน้าใหม่ และตั้งเป้าสร้างงาน 10,000 ตำแหน่งภายใน 1 ปี และจัดโปรแกรมฝึกงานให้กลุ่ม Mid-career 4,000 ตำแหน่ง</li> <li>- จัดหาเงินทุน 55 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มนี้ และเพิ่ม Digitalization efforts</li> <li>- เงินอุดหนุนค่าเรียนแก่ธุรกิจที่ส่งแรงงานเข้าเรียน โครงการพัฒนาทักษะ 90% และจ่ายเงินชดเชยให้ธุรกิจที่ต้องส่งแรงงานไปฝึกทักษะมากที่สุด 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมงต่อคน</li> <li>- มีโปรแกรมพัฒนาทักษะให้แรงงานใหม่ 30,000 ตำแหน่งพร้อมเบี่ยเฉลี่ย 1,200 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน</li> <li>- ให้เงินอุดหนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้จบ Traineeships เป็นระยะเวลา 6 เดือน ไม่เกิน 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์สำหรับผู้ที่ยังต่ำกว่า 40 ปีและไม่เกิน 12,000 ดอลลาร์สิงคโปร์สำหรับผู้ที่ยาวกว่า 40 ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกภาคส่วน ทั้งด้านธุรกิจ การศึกษาเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ</li> <li>- มีงบประมาณสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะให้แรงงาน รวมถึงงบประมาณในการจ้างงานและการดูแลผู้ประกอบการอย่างทั่วถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเทศไทยควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ</li> <li>- ประเทศไทยควรมีการจัดตั้งแหล่งฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นหน่วยงานในการสร้างและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน โดยพร้อมสนับสนุนงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาแรงงาน</li> </ul>
ไต้หวัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อุดหนุนการจ้างงาน</li> <li>- อุดหนุนค่าอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบลดเวลาทำงานหรือลดเงินเดือน มูลค่าสูงสุด 18,960 ดอลลาร์ไต้หวัน/คน/เดือน ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงการอบรมทักษะ ซึ่งเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด 120 ชั่วโมง</li> <li>- อุดหนุนการจ่ายเงินเดือนของกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานลดลง มูลค่าสูงสุด 11,000 ดอลลาร์ไต้หวัน ต่อเดือน จำนวน 3-6 เดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายที่ชัดเจนของภาครัฐในการแก้ปัญหาและสนับสนุนให้แรงงานเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีเงินสนับสนุนแรงงานและภาคธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ มุ่งแก้ปัญหาขาดแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเทศไทยควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการแก้ปัญหาขาดแรงงาน โดยเร่งผลักดันกฎหมายจ้างงานชาวต่างชาติ โดยมอบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หรืออำนวยความสะดวกในการทำเอกสารเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถือเป็นภารกิจเร่งด่วนของชาติ เพื่อมาทดแทนอัตรากำลังแรงงานที่ขาดของประเทศ</li> </ul>
เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มการจ้างงานจำนวน 30,000 ตำแหน่ง ทั้งการจ้างงานของภาครัฐและเอกชนในอีก 2 ปีข้างหน้า</li> <li>- มีมาตรการส่งเสริมทักษะให้แก่งานและสนับสนุนให้ธุรกิจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น</li> <li>- มีแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วง 5 ปี (2561-2565) โดยเน้นพัฒนา 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) เศรษฐกิจระหว่างประเทศ 2) เทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และ 4) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายที่ดูแลช่วยเหลือและครอบคลุมทั้งด้านธุรกิจ การศึกษา</li> <li>- มีงบประมาณสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการ</li> <li>- มีการกำหนดนโยบายใหม่ให้ทันสมัย เช่น แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนควบคู่กับพัฒนาเศรษฐกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเทศไทยควรมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจใหม่เพื่อให้ออกจากเศรษฐกิจเดิมถือเป็นภารกิจสำคัญและเป็นภารกิจขับเคลื่อนเศรษฐกิจอีกทางหนึ่ง</li> <li>- ประเทศไทยควรมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับพัฒนาเศรษฐกิจ โดยไม่มุ่งเน้นพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง</li> </ul>
สหรัฐอเมริกา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการส่งเสริมการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การผลิต ธุรกิจขนาดย่อมและแรงงาน</li> <li>- การสนับสนุนด้านการศึกษา อาทิ การเข้ารับการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โครงการทุนการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีงบประมาณสนับสนุนมาตรการต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านสาธารณสุข</li> <li>- กำหนดกฎเกณฑ์และกฎหมายเพื่อแก้วิกฤตสถานการณ์โควิด-19</li> <li>- กำหนดมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจซึ่งเป็นแผนขนาดใหญ่และมีระยะเวลามากที่สุดคือ Build Back Better</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเทศไทยควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาในด้านแรงงานทักษะฝีมือ เนื่องจากหลังจากการระบาดโควิด-19 แรงงานที่มีทักษะอาชีพถือเป็นแรงงานที่ตลาดต้องการมากที่สุด</li> <li>- ประเทศไทยควรมีการปรับรูปแบบการทำงานและพัฒนาแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การทำงานแบบ Work From Anywhere หรือนำการทำงานในรูปแบบ E-Commerce และมีการสนับสนุนให้มีการนำระบบอัตโนมัติ และ AI มาใช้ในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</li> <li>- ประเทศไทยควรมีการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของกลุ่มแรงงานให้ตรงกับความต้องการของแต่ละคน เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงโอกาสและความรู้ที่ต้องการศึกษา</li> </ul>

ประเทศ	การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง	เงื่อนไขความสำเร็จ	บทเรียนที่สามารถนำมาใช้ในประเทศไทย
สวีเดน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนเงินทุนให้ภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน รัฐวิสาหกิจสนามบิน</li> <li>- มีนโยบายสำหรับคนรุ่นต่อไป และโดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมดิจิทัล เครือข่ายโปรดักต์ อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมการขนส่ง</li> <li>- มีการเพิ่มขึ้นในสถานศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมภาวะวิกฤตของโควิด-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและสังคมที่ชัดเจน</li> <li>- มีงบประมาณสนับสนุนให้ภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน</li> <li>- รัฐบาลกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาแรงงานให้มีความใหม่ตรงกับความต้องการของตลาด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเทศไทยควรมีการพัฒนาแรงงานใหม่ทักษะใหม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานในปัจจุบัน</li> <li>- ประเทศไทยควรมีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ul>

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ประเทศต้นแบบการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงหลังสถานการณ์โควิด-19 แต่ละประเทศล้วนมีนโยบายที่ชัดเจนและยังระดมงบประมาณจำนวนมากเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นให้กับแรงงาน หลังสถานการณ์โควิด-19 ปฏิเสธไม่ได้ว่าเกิดผลกระทบต่อแรงงานทั่วโลกอย่างสูง ดังนั้นแล้วการเตรียมความพร้อมแรงงานหลังสถานการณ์โควิด-19 จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถฟื้นฟูเศรษฐกิจได้ ดังที่เห็นว่าแต่ละประเทศมีนโยบายในการสร้างงานและกระตุ้นให้เศรษฐกิจเกิดการขับเคลื่อน ภาครัฐและภาคเอกชนมีการร่วมมือกันในการสร้างงานและสนับสนุนให้เกิดธุรกิจใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดอัตราการว่างงานและส่งเสริมการสร้างงานใหม่ และเพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดของโควิด-19 รวมถึงมีการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้แรงงานเตรียมความพร้อมหลังสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้แรงงานมีความรู้และทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในส่วนของการกำหนดงบประมาณการจ้างงานหลังสถานการณ์โควิด-19 จะขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ซึ่งการกำหนดงบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจนั้น ภาครัฐจะทำการสำรวจจากอัตราการเติบโตของ GDP อัตราการว่างงานและอัตราการลงทุนล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดงบประมาณในการจ้างงาน รวมถึงมีการสำรวจความต้องการแรงงานในตลาดงานซึ่งหากมีความต้องการแรงงานมากขึ้นจึงจำเป็นต้องสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจ้างงานที่เพิ่มมากขึ้น ที่สำคัญต้องมีการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานซึ่งจะมีผลต่อความพร้อมของแรงงานและงบประมาณในการจ้างงานในอนาคต โดยแต่ละประเทศมีการพิจารณาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อปรับเปลี่ยนและดำเนินการตามความเหมาะสมของประเทศนั้น ๆ

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิทักษ์ ไปเร็ว นำชัย ทนุผล และนรินทร์ สังข์รักษา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาพอนาคต การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอลของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า พบว่า การพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากรขาดการเตรียมการที่ดีและขาดการให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม การเตรียมความพร้อมในการผลิตบุคลากรทางด้านระบบทีวีดิจิตอลไม่เพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการในช่วงระยะเริ่มต้นต้องการบุคลากรที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ อุตสาหกรรมโทรทัศน์ฯ อยู่รอดได้ จึงมุ่งเน้นที่จะซื้อตัวบุคลากรมากกว่าการพัฒนาจากภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้ประกอบการพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากรภายในโดยการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่มีประสบการณ์ไปปฏิบัติงานก่อนให้เหมาะสมที่สุด (Put the right man in the right job) นอกจากนี้สถานประกอบการสถานีโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอล มีความต้องการที่จะพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอล ซึ่งสถาบันการศึกษาที่มีการพัฒนากำลังคนและสมรรถนะในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอลโดยตรงยังมีจำนวนน้อย คณะกรรมการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์จึงควรเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญและสนับสนุน การพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยจัดให้มีงบประมาณที่แน่นอนร่วมกับคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีของกระทรวงผู้ประกอบการสถาบันการศึกษา เช่น ทุนการศึกษา ทุนการวิจัย ฝึกอบรมและสัมมนา

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทำให้สามารถพัฒนากลยุทธ์การพัฒนา กำลังคนและสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอลของประเทศไทย ใน 5 ปีข้างหน้า โดยมี 11 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การกำหนดการสร้างความร่วมมือหรือองค์กรค่านิยม วัฒนธรรมในการพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากร 2) กลยุทธ์การส่งเสริมการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมการพัฒนา กำลังคนและสมรรถนะบุคลากร ติดตามการดำเนินงานอย่างชัดเจนและ อย่างต่อเนื่อง 3) กลยุทธ์กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่ต้องการของหน่วยงานในการพัฒนากำลังคน และสมรรถนะบุคลากร 4) กลยุทธ์การสร้างหลักสูตรภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมวัฒนธรรม ของหน่วยงานด้านการพัฒนากำลังคน 5) กลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะด้านที่เอื้อต่อ การพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากร 6) กลยุทธ์สร้างหลักสูตรการพัฒนา กำลังคนและสมรรถนะ ของบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนากำลังคน 7) กลยุทธ์พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านการพัฒนากำลังคน



และสมรรถนะของบุคลากร 8) กลยุทธ์การพัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนากำลังคน และสมรรถนะของบุคลากร 9) กลยุทธ์วิเคราะห์กำหนดความจำเป็นของงานหรือกระบวนการทำงาน ที่จำเป็นต้องปรับ ประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนากำลังคน และสมรรถนะของบุคลากร 10) กลยุทธ์วางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม นำระบบเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 11) กลยุทธ์การจัดทำระบบ การรับข้อเสนอแนะในการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนากำลังคนและสมรรถนะของบุคลากร

จากการวิจัยที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะและกำลังคนของบุคลากร สิ่งจำเป็นที่สุด ได้แก่ การเตรียมความพร้อมที่ดี การให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะ และกำลังคนถือเป็นสำคัญ หากบุคคลกลุ่มนี้ไม่มีความรู้ ความสามารถอาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรค ต่อการพัฒนาสมรรถนะและกำลังคนได้ และในทางกลับกันหากกำลังคนได้รับการพัฒนาที่ถูกต้อง ก็จะสามารถสร้างศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปได้

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน พบว่า การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ไม่มีความสอดคล้องระหว่างความต้องการ กำลังคนของผู้ประกอบการและผู้ผลิต สถาบันการศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย ที่มีมา อย่างต่อเนื่องและจะยังเกิดขึ้นอีกต่อไปในอนาคต สถาบันการศึกษาเลือกผลิตกำลังคนตามขีดความสามารถและทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) จึงมีผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลน กำลังคนโดยเฉพาะช่างเทคนิค มีการสำรวจปีการศึกษา พ.ศ. 2556 สถาบันการศึกษาผลิตช่างเทคนิค ได้ 120,000 คน แต่มีงานทำ 35,000 คน ในจำนวนนี้ไม่สามารถบรรจุได้ครบ เพราะเรียนมาไม่ตรงกับ ความต้องการและที่สำคัญงานเกิดขึ้นมาใหม่กว่าครึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง และให้ค่าตอบแทนสูง ตลาดแรงงานไทยมีแนวโน้มการจ้างงานที่ต้องใช้ทักษะสูงเพิ่มขึ้น ฉะนั้นการขาดแคลนแรงงานมิได้ เกิดจากการผลิต แต่เกิดจากปัญหาเรื่องคุณภาพของระบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาของไทย ในหลายปีที่ผ่านมา การเปิดสอนในสาขาที่ซ้ำ ๆ กันหรือคล้ายคลึงกัน ความไม่สอดคล้องของ คุณภาพกำลังคน ทำให้เกิดการสูญเสียเปล่าและบั่นทอนศักยภาพการแข่งขันของประเทศ คุณภาพของ กำลังคนยังมีช่องว่างระหว่างระดับความสามารถด้านต่าง ๆ กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ซึ่งกำลังคนของชาติจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน อาทิ ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษา ต่างประเทศ ทักษะการวิเคราะห์ เป็นต้น โดยคุณลักษณะที่นายจ้างต้องการมากที่สุดคือ ความละเอียด รอบคอบ และความรู้พื้นฐาน การมีวินัยในตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนี้ทักษะ และความสามารถในอาชีพ

จากการวิจัยที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ปัญหาในการพัฒนากำลังคนและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเกิดจากสถาบันการศึกษาผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการตลาด สถาบันศึกษามุ่งเน้นผลิตกำลังคนตามความถนัดและเชี่ยวชาญของสถาบันซึ่งอาจจะเลยความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานจึงทำให้กำลังคนที่ผลิตออกมาไม่สามารถบรรจุเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากการเรียนที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ศิวกรณ์ เอ่งฉ้วน พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0 พบว่ามีนโยบาย 5 ด้าน 14 ยุทธศาสตร์ 65 กลยุทธ์ ดังนี้ นโยบายที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษามุ่งสู่คุณภาพมาตรฐานรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ นโยบายที่ 2 ผลักดันและให้ความสำคัญกับบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีความพร้อมในการพัฒนากำลังคนอาชีวะรองรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ นโยบายที่ 3 พัฒนาสถานศึกษาและรูปแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่รองรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 15 กลยุทธ์ นโยบายที่ 4 การบริหารจัดการการอาชีวศึกษามุ่งสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 16 กลยุทธ์ และนโยบายที่ 5 ผลักดันการอาชีวศึกษาใหม่สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาที่เข้มแข็งสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ 10 กลยุทธ์

อังคินันท์ อินทรกำแหง และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จและแนวทางการพัฒนากำลังคนคุณภาพด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพ พบว่า 1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ บริบทของโครงการฯ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการฯ ที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยนำเข้า คือ ผู้เข้ารับทุนฯ มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ปัจจัยกระบวนการ คือ กระบวนการสรรหาผู้รับทุนฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสม ผลผลิต-ผลสัมฤทธิ์ คือ นักเรียนทุนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อตำแหน่งงาน และผลลัพธ์-ผลกระทบ คือ นักเรียนทุนมีโอกาสได้ทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิ่งที่ศึกษามา และ 2) แนวทางในการบริหารการพัฒนากำลังคนฯ ให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือก การถ่ายทอดของสถาบันและการสอนงาน การพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์ การเสริมแรงจูงใจ และการติดตามและประเมินผลนำไปสู่การสร้างกำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป

จากการวิจัยที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนากำลังคนประสบความสำเร็จ คือ การที่องค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถบริหารจัดการทั้งระบบ และควรให้ความสำคัญตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการติดตามประเมินผล และผลสัมฤทธิ์ ทุกอย่าง ล้วนแล้วเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรญา เปรี้ยวประสิทธิ์ ฉันทนา ปาปิตถา และวิไลวรรณ ตรีภูวณศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนากำลังคนด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า รูปแบบการพัฒนากำลังคนด้านสมรรถนะดิจิทัลตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 1.1) สร้างศรัทธา 1.2) สร้างบรรยากาศ 1.3) สร้างความสัมพันธ์ 1.4) บุคลิกภาพ 1.5) สื่อ และ 1.6) หลักสูตรการอบรม 2) การอบรม ประกอบด้วย 2.1) สร้างความสนใจ 2.2) สำรองและค้นหา 2.3) ผู้เข้ารับการอบรมลงมือปฏิบัติเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข้อสนเทศหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ และ 2.4) อธิบายและลงข้อสรุป และ 3) ขยายความรู้ เผยแพร่ความรู้

ปรเมศวร์ วาริระนิช ชูสิวรรณ โชติวงษ์ และปรีดา อัจฉินิจตระกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อการเพิ่มผลผลิตภาพ ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในยุคดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อการเพิ่มผลผลิตภาพในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ โดยแบ่งเป็นศักยภาพการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ศักยภาพด้านการจัดการองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1) ความรอบรู้ในงาน 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การนำองค์กร ด้านที่ 2 ศักยภาพด้านการจัดงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 4) การแก้ไขปัญหา และ 5) การปฏิบัติการ และด้านที่ 3 ศักยภาพด้านการจัดการผลผลิตภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 6) การรับผิดชอบสังคม 7) การจัดการคุณภาพและต้นทุน 8) การจัดการและพัฒนาคน 9) การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล-AI และ 10) การจัดการความปลอดภัยและความเสี่ยง

ภิญญาพร โชชัยยะ และ นุจรี ภาคาศัตย์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของชาวนาไทยที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการทำนา พบว่า สมรรถนะของชาวนาไทยที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการทำนา มีสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 8 สมรรถนะ คือ 1.1) ความรู้ต่อยอดภูมิปัญญา 1.2) ความรู้เมล็ดพันธุ์ข้าว 1.3) ความรู้การทำนาแบบพอเพียง 1.4) ความรู้เกษตรอินทรีย์/ความรู้เกษตรผสมผสาน/ความรู้ตามแนวทฤษฎีใหม่ 1.5) ความรู้การทำปุ๋ยธรรมชาติ (ปุ๋ยน้ำชีวภาพ) 1.6) ความรู้เกี่ยวกับดินที่อุดมสมบูรณ์ 1.7) ความรู้แหล่งน้ำธรรมชาติ/

ชลประทาน 1.8) ความรู้ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านทักษะ 10 สมรรถนะ คือ 2.1) ด้านการบริหารจัดการ 2.2) ทักษะด้านการบัญชีครัวเรือน 2.3) ทักษะด้านการตลาด 2.4) ทักษะการวางแผนและการทำนา 2.5) ทักษะการจัดการทรัพยากร 2.6) ทักษะการจัดการแรงงาน 2.7) ทักษะการแก้ไขปัญหาโรคระบาด 2.8) ทักษะการแก้ปัญหาสภาพภูมิอากาศและน้ำ 2.9) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร 2.10) ทักษะการผลิตสิ่งประดิษฐ์และซ่อมอุปกรณ์เครื่องมือ และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ 3.1) หวังเห็นพื้นที่ทำนา 3.2) ศรัทธาในอาชีพยังมีข้อค้นพบว่าการพัฒนาชาวนาไทย โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ถือเป็นส่วนสำคัญของสมรรถนะของชาวนาไทย ความรู้จากภูมิปัญญาเดิมสู่การเรียนรู้นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติพึ่งพาตนเองสร้างผลสัมฤทธิ์การทำนาให้หลุดพ้นจากความยากจน ส่งผลต่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดวงสมร มะโนวรรณ มานะ ลักษณะมีโรคภัย และญาณกร โท้ประยูร (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย พบว่า อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานในภาคบริการของไทยยังคงต่ำกว่าภาคการผลิตอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านความรู้และทักษะของแรงงานซึ่งเป็นเรื่องจำเป็น ผลการสัมภาษณ์แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย บุคลากรในอุตสาหกรรมบริการนั้นจะต้องมีคุณสมบัติพึงประสงค์ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ และ 3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมบริการ สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาคบริการนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิต ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางด้านบริการ ควรดำเนินการดังนี้ 1) การสอบถามว่าองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในอุตสาหกรรมบริการว่าต้องการบัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะสายงานนั้น ๆ อย่างไร 2) ควรส่งเสริมบุคลากรของภาคการศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการเพื่อนำกลับมาสอนให้นักเรียนและนักศึกษา ในขณะที่องค์กรหรือหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ต้องจัดอบรมให้ความรู้ ทักษะความเข้าใจในงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย 2) ควรปลูกฝังสังคมการเรียนรู้ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน และ 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาจะได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งมีการกระจายงานให้เหมาะสม เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสในการนำเสนอผลงาน เพื่อฝึกคิดและฝึกเรียนรู้ให้พนักงานแก้ไขปัญหาและหาทางออกด้วยตัวเอง

จากการวิจัยที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบุคลากรในภาคบริการที่ควรมีนั้น ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ด้านความรู้และคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งแต่ละคุณสมบัติล้วนแล้วมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะแรงงาน และในส่วนของแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาคบริการอาจสรุปได้ดังนี้ 1) การทราบความต้องการของตลาดแรงงานในภาคบริการว่ามีความต้องการบุคลากรภาคบริการในสายงานใด เพื่อที่หน่วยงานทางการศึกษาจะสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 2) การสนับสนุนให้บุคลากรในสถาบันการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเป็นการนำความรู้ ทักษะและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานภาคบริการมาถ่ายทอดให้นักเรียน/นักศึกษาเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในธุรกิจภาคบริการ

ดารณีย์ พยัคฆ์กุล และ ขวลิต ขอดศิริ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสมรรถนะด้านแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูดภาษาต่างประเทศ อันดับความสำคัญที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับความสำคัญที่ 3 คือ ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมและความต่างด้านความคิด ทักษะคนคิด อันดับความสำคัญที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา อันดับความสำคัญที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ อันดับความสำคัญที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 7 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอันดับความสำคัญที่ 8 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พบว่า กำลังคนที่ขาดแคลนคือ แรงงานในด้านการผลิตและแรงงานทั่วไป ส่วนอาชีพที่ขาดแคลนคือ อาชีพการผลิตและบริการ ภาคอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการยังคงมีความต้องการกำลังคนเพิ่มมากขึ้น ส่วนระดับความสามารถที่นายจ้างต้องการคือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการแก้ไขปัญหา

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นแนวโน้มความต้องการการพัฒนาสมรรถนะสูงและทักษะในอนาคตได้เป็นอย่างดี ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะสูงและทักษะมีความจำเป็นสำหรับอนาคตอย่างมาก จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนากำลังคนในอนาคตให้มีสมรรถนะสูง มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีหลากหลาย

ประเด็น อาทิ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ ดังนั้นแล้วหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องร่วมมือกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะสูงและทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไป

จากการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นว่าสามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้หลายแง่มุม ซึ่งแต่ละงานวิจัยที่นำเสนอมีผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยให้เห็นการพัฒนาด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานได้ 2) ด้านการปรับปรุงกระบวนการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยให้เกิดกระบวนการการพัฒนาสมรรถนะและทักษะสูง โดยมีการปรับปรุงกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการติดตามประเมินผล และผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถและมีทักษะสูงเพื่อพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้และสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไปได้ดี 3) ด้านการผลิตแรงงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นแนวโน้มและทิศทางความต้องการกำลังแรงงานในอนาคต ทำให้สามารถผลิตแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อที่แรงงานจะสามารถนำความรู้ที่ได้จากหน่วยงานไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านนโยบาย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดนโยบายให้กับภาคส่วนต่าง ๆ นโยบายด้านการศึกษา นโยบายการผลิตแรงงาน นโยบายด้านเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติในการผลิตกำลังแรงงานให้มีสมรรถนะและทักษะสูงตามที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยเริ่มจากการค้นหาผู้เป็นด่านหน้าของข้อมูล (Gatekeeper) กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ลึกซึ้งและเข้าใจบริบทของสภาพและปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เป็นอย่างดี ในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จากนั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ นำไปสู่การค้นหาผู้ให้ข้อมูลคนต่อ ๆ ไปจนข้อมูลมีความอิ่มตัวเชิงทฤษฎี (Saturation) นอกจากนี้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีการจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายภาคส่วน ทำให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมีความน่าเชื่อถือในแง่ของความอิ่มตัว (Saturation) โดยมีรายละเอียดในแต่ละระยะ ดังนี้

#### 3.1 ระยะที่ 1

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

##### 3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสถานการณ์ แนวทาง ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ (จากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา 2 ประเทศ และในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ โดยหนึ่งในสามประเทศต้องเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียน 1 ประเทศ) โดยประเทศที่เลือกจะต้องมีคุณสมบัติตามที่



ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ ประเทศที่มีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 – 2022 ตามเกณฑ์พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ทั่วโลกใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นในปี ค.ศ. 2020 – 2022 โดยการศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาข้อมูลในช่วงปี ค.ศ. 2020 – 2022 เนื่องจากเป็นปีที่สถานการณ์โควิด-19 เริ่มระบาด และในปี ค.ศ. 2021 เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น โดยพบว่า ประเทศในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสวีเดน

### 3.1.1.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบตารางสังเคราะห์ผลการศึกษาจากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจกับประเทศไทยเพื่อการบันทึกวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อทำการจัดบันทึกเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ นโยบายด้านเศรษฐกิจ และสังคม มาตรการช่วยเหลือ ภาคธุรกิจ และ SMEs มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน และสถานการณ์ แนวทาง หรือ ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศกับประเทศไทย

### 3.1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร (Content Analysis) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกของสก็อตซ์ คือ A Matter of Record, Documentary Sources in Social Research (Scott, 1990) มาใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจริง (Authenticity) 2) การวิเคราะห์ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) 3) การวิเคราะห์การเป็นตัวแทน (Representativeness) และ 4) การวิเคราะห์ความหมาย (Meaning)

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

### 3.1.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนา กำลังคน ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนากำลังคน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
2. ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
3. ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
4. ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชนไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน
5. ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

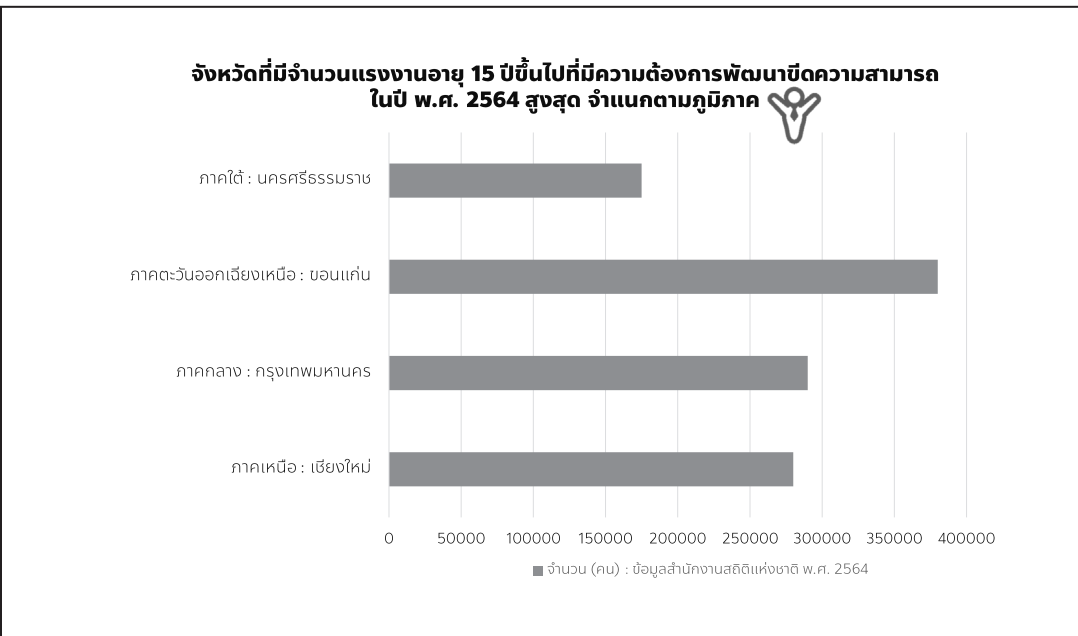
### 3.1.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือการวิจัยต่อไป
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยผู้วิจัยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อดำเนินการหาคุณภาพด้วยการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)





ภาพที่ 11 ภาพสรุปการเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาค



ภาพที่ 12 ภาพแสดงจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงสุดในปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามภูมิภาค

กลุ่มที่ 1) ผู้แทนกลุ่มหอการค้าจังหวัด 1 คน ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด 1 คน และผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจหรือเกษตรกร 3 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป รวมจำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2) ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3) ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือการวิจัยต่อไป

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยผู้วิจัยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อดำเนินการหาคุณภาพด้วยการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

### 3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

### 3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 3.3 ระยะที่ 3

การพัฒนาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

#### 3.3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ได้แก่

- กลุ่มที่ 1) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน
- กลุ่มที่ 2) กลุ่มแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน
- กลุ่มที่ 3) ผู้บริหารหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

#### 3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาดำเนินการยกร่างแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยดำเนินการจัดทำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

#### 3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 กลุ่มด้วยตนเอง

#### 3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ผลการการสนทนากลุ่มที่เป็นแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละระยะ มีรายละเอียดดังนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสถานการณ์ แนวทาง ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ และส่วนที่ 1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไข ความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

#### 4.1.1 ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสถานการณ์ แนวทาง ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ (จากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา 2 ประเทศ และในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ โดยหนึ่งในสามประเทศต้องเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียน 1 ประเทศ) โดยประเทศที่เลือกจะต้องมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ ประเทศที่มีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 2020 – 2022 ตามเกณฑ์พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ทั่วโลกใช้เป็นตัวชี้วัดศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่า แต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้นในปี ค.ศ. 2020 – 2022 โดยการศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาข้อมูลในช่วงปี ค.ศ. 2020 – 2022 เนื่องจาก



เป็นปีที่สถานการณ์โควิด-19 เริ่มระบาดและในปี ค.ศ. 2021 เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น โดยพบว่าประเทศในทวีปเอเชีย 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง สาธารณรัฐประชาชนจีน และจากประเทศในทวีปยุโรปหรือทวีปอเมริกา จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และราชอาณาจักรสวีเดนหรือประเทศสวีเดน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย ดังนี้

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกเป็นอย่างมาก เพื่อให้ผ่านพ้นสภาวะวิกฤตดังกล่าวไปได้ ทุกประเทศจึงต้องปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ และการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้ตอบสนองต่อสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไป แต่หลังจากที่แต่ละประเทศต้องเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะถดถอย (Recession) ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศทั่วโลกต้องเร่งมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อบรรเทาผลกระทบจากโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ตรงตามที่คาดการณ์ไว้ แต่โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) แสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศมีทิศทางและแนวโน้มของเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาแล้ว สามารถสังเกตได้ว่าในปี ค.ศ. 2021 ประเทศสหรัฐอเมริกาถือเป็นประเทศที่มี GDP สูงสุดในโลก โดยมีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.71 ในขณะที่ประเทศจากภูมิภาคเอเชียที่มีอัตราการการเพิ่มขึ้นของ GDP ได้แก่ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 6.28 และเขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.10 ประเทศสิงคโปร์ มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 4.97 ในส่วนของประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศในแถบยุโรปก็มีอัตราการเติบโตของ GDP อยู่ที่ 5.70 แสดงให้เห็นว่าแต่ละประเทศที่กล่าวมานั้น เศรษฐกิจหลังโควิด-19 มีการฟื้นตัวและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยทั้ง 5 ประเทศที่กล่าวมานี้ไม่เพียงจะเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้สามารถกลับมาขับเคลื่อนและเข้มแข็งอีกครั้ง แต่ยังคำนึงถึงการพัฒนาศมรรถนะและพัฒนา กำลังคนอย่างชัดเจน เห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อสนับสนุนเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนา กำลังคนของแต่ละประเทศ โดยงบประมาณที่จัดสรรมานั้นมุ่งพัฒนาผลิตภาพแรงงานในอนาคต ทั้งการเสริมสร้างทักษะแรงงานและสนับสนุนเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการให้มากขึ้น อีกทั้งยังมองถึงการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างอนาคตของประเทศในระยะยาว จากสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น โดยทุกประเทศได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง และมีความจำเป็นในการปรับตัวเป็นอย่างมาก ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงนำไปสู่บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนดังเกณฑ์ที่ได้คัดเลือกไว้ ดังนี้

#### 4.1.1.1 ประเทศสิงคโปร์

นโยบาย และมาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ คือ การประกาศนโยบายตัดวงจรการระบาด (Circuit Breaker) ทั่วประเทศ นโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม สิงคโปร์ออกมาตรการช่วยเหลือที่หลากหลายไปตามกลุ่มประชากรทั้งการให้เงินช่วยเหลือ การเลื่อนการจ่ายภาษี อีกทั้งยังมีความพยายามในการทำ Travel Bubble ร่วมกับต่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ธุรกิจต่างชาติและกระตุ้นเศรษฐกิจการท่องเที่ยว มาตรการช่วยเหลือภาคธุรกิจและ SMEs มาตรการสำหรับบริษัทที่พนักงานได้รับ Quarantine Order (QO) จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์หลังจากพนักงานกักตัว ครบระยะเวลา มาตรการยกเว้นค่าธรรมเนียมการเช่าร้านค้าและร้านอาหาร โดยผู้เช่าพื้นที่เพื่อการพาณิชย์จากรัฐบาล สำหรับการขายสินค้าและอาหาร (Hawker centers and market) จะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมการเช่าเป็นเวลา 1 เดือน และเจ้าของอาคารเอกชนจะได้รับเงินชดเชย 15% ของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อลดค่าเช่าให้กับร้านค้า มาตรการการคืนภาษีนิติบุคคล 25% ของค่าใช้จ่าย ในวงภาษีไม่เกิน 15,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อราย สำหรับปีภาษี 2563 สำหรับทุกภาคส่วน (sector) มูลค่าประมาณ 400 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ โครงการให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนสำหรับ SMEs โดยให้สถาบันการเงินตามโครงการ Enterprise Financing Scheme ที่มีอยู่เดิม เพิ่มวงเงินกู้ยืมจาก 300,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ เป็น 600,000 ดอลลาร์สิงคโปร์และเพิ่มการค้ำประกันของรัฐบาลเป็น 80% ในกรณีที่ธุรกิจมีความเสี่ยงที่จะผิดนัดชำระหนี้ (default) เพื่อให้ SMEs เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ มาตรการการยืดระยะเวลาการจ่ายภาษีเงินได้ให้แก่ธุรกิจ และผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ (Self-employed) เป็นเวลา 3 เดือน และผู้มีอาชีพสร้างสรรค์ทางศิลปะและวัฒนธรรม (Arts & Culture) ที่เป็นการจัดหาเงินทุน 55 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในกลุ่มนี้ และเพิ่ม Digitalization Efforts Enhanced Training Support ในการให้เงินอุดหนุนค่าเรียนแก่ธุรกิจที่ส่งแรงงานเข้าเรียนโครงการพัฒนา ทักษะ 90% และการจ่ายเงินชดเชยให้ธุรกิจที่ต้องส่งแรงงานไปฝึกทักษะ มากสุดที่ 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมงต่อคน นอกจากนี้ SG United skills จัดโปรแกรมพัฒนาทักษะให้แรงงานใหม่ 30,000 ตำแหน่งพร้อมเบี้ยเลี้ยง 1,200 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน ในกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ที่เป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวร (permanent Resident) และ พลเมือง (Citizen) จะได้รับเงินชดเชยวันละ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยสามารถแสดงหลักฐานการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มเงินสนับสนุนของรัฐในโครงการสนับสนุนผู้มีรายได้น้อยอีก 20% จากเงินในโครงการปีที่แล้ว เป็นมูลค่าอย่างต่ำ 100 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคน (เป็นโครงการเดิมที่รัฐช่วยสมทบเงินเข้ากองทุน CPF และให้เงินสด สำหรับผู้มีรายได้น้อยกว่า 2,300 ดอลลาร์สิงคโปร์

ต่อเดือน มูลค่าการสมทบตามอายุตัวของผู้มีรายได้น้อย) SEP Training Support Scheme เพิ่มงบประมาณให้กับโปรแกรมเพิ่มทักษะสำหรับกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ (Self-employed) ให้เงินเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเป็น 10 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง Enhanced SG Founder Program เพิ่มงบประมาณ 150 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับเพิ่มเงินสนับสนุนต้นทุนในการก่อตั้ง Startup และการจัดงบประมาณสนับสนุนธุรกิจ Fintech 125 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ เมื่ออุดหนุนค่าใช้จ่าย และการพัฒนาทักษะ

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศสิงคโปร์ ทำให้ธุรกิจต้องปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ได้รับผลกระทบจากการปิดกั้น และจำกัดการเคลื่อนไหวในอาเซียน การลดการบริโภคและการห้ามส่งออกสินค้า อย่างไรก็ตามธุรกิจดังกล่าวก็มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิตเพื่อให้อาหารมีความปลอดภัยมากขึ้น อุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัว โดย Upskill ทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาซอฟต์แวร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ประเทศสิงคโปร์ ยังมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน

#### 4.1.1.2 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือประเทศไต้หวัน

นโยบาย/มาตรการด้านสาธารณสุขที่สำคัญ ไต้หวันเป็นหนึ่งในเขตแดนที่ควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งในด้านจำนวนผู้ติดเชื้อและจำนวนผู้เสียชีวิต จนได้รับการยกย่องจากสื่อและหลายองค์กรว่า เป็นเขตแดนที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในการรับมือภาวะการระบาดของโรคโควิด-19 ไต้หวันใช้บทเรียนจากประสบการณ์การระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงหรือโรคซาร์ส (Severe Acute Respiratory Syndrome; SARS) ในปี ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546) ซึ่งเป็นโรคระบาดที่มีอาการป่วยที่รุนแรง (แม้จะมีอัตราการแพร่เชื้อไม่สูงเท่าโควิด-19) โดยจากการระบาดของโรคซาร์ส ไต้หวันซึ่งเป็นเขตแดนเล็ก ๆ มีผู้ป่วยจำนวน 674 ราย เสียชีวิต 84 ราย ซึ่งยอดผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตของไต้หวันเป็นรองเพียงแค่อินเดียและฮ่องกงเท่านั้น เหตุการณ์ครั้งนั้นเป็นบทเรียนสำคัญในการสร้างความตื่นตัวและสร้างความรู้ในการดูแลตนเองของประชาชนชาวไต้หวันในวิกฤตโรคระบาดด้วย เช่น ชาวไต้หวันคุ้นเคยกับการสวมหน้ากากอนามัย และการติดตามข่าวสารการระบาดของโรค หลังจากการระบาดของโรคซาร์ส ไต้หวันได้สร้างระบบข้อมูลข่าวสารในการแจ้งข้อมูลจากภาครัฐไปสู่ประชาชน ทั้งการแถลงผ่านสื่อ การส่งข้อความผ่าน SMS สู่มือโทรศัพท์มือถือของประชาชน และระบบแจ้งข้อมูลของมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างๆ ซึ่งนอกจากการรายงานสถานการณ์และ

คำแนะนำแล้ว ยังรวมไปถึงระบบการบริหารจัดการ เช่น แอปพลิเคชันที่ใช้ในการบริหารการแจกหน้ากากอนามัย และระบบการเก็บข้อมูลของประชาชนและนักท่องเที่ยวที่รัฐจะนำไปใช้ในการควบคุมโรค เช่น ระบบตรวจอุณหภูมิและคัดกรองที่สนามบิน ระบบตรวจสอบประวัติการเดินทางออนไลน์ การให้โรงพยาบาลเข้าถึงข้อมูลกลางของรัฐ การติดตามข้อมูลการเดินทางในประเทศผ่านการติดตาม GPS บนอุปกรณ์เคลื่อนที่เพื่อตรวจสอบการกักตัว (ซึ่งใช้คู่กับมาตรการกักตัวและการกำหนดค่าปรับที่สูง) ซึ่งระบบเหล่านี้ไม่ได้เป็นระบบที่มีการติดตั้งใหม่ แต่เป็นระบบที่มีการติดตั้งดำเนินการและพัฒนามาตั้งแต่หลังการระบาดของโรคซาร์สแล้ว นอกจากนี้ยังมีการทำนโยบายเชิงรุกและการจัดการอย่างรวดเร็ว โดยได้ทันได้กำหนดมาตรการรับมือโรคโควิด-19 ตั้งแต่ก่อนที่โรคโควิด-19 จะถูกประกาศให้เป็นโรคระบาดร้ายแรง นอกจากนี้ปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ยังมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมโรคระบาดของไต้หวัน เช่น การที่ไต้หวันเป็นเขตแดนที่มีภูมิประเทศเป็นเกาะ ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับประเทศจีน และบทเรียนจากโรคระบาดรอบก่อนทำให้ภาครัฐและประชาชนมีความตื่นตัวติดตามข่าวสารการระบาดของโรคในประเทศจีนอย่างระมัดระวัง

**นโยบายด้านสาธารณสุข** ไต้หวันมีนโยบายสาธารณสุขที่มีจุดเด่นแตกต่างจากไทยและจีนแผ่นดินใหญ่ที่สำคัญ คือ การที่ประเทศไม่ได้มีการปิดเมือง-กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มรูปแบบ (Lockdown) แต่สามารถควบคุมภาวะการระบาดของโรคในครั้งนี้ได้ผ่านมาตรการต่าง ๆ ที่มีความรวดเร็วและใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยไต้หวันมีโครงสร้างของระบบทางสาธารณสุขที่ส่งเสริมความสำเร็จ ดังนี้ ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติของไต้หวันที่ครอบคลุมและมีการอุดหนุนจากรัฐ คือ ระบบที่ประชาชนเจ็บป่วยต้องไปสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิก่อนเพื่อให้สถานพยาบาลปฐมภูมิพิจารณาว่า ควรจะส่งตัวไปรักษาในสถานพยาบาลขั้นสูงขั้นหรือไม่ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการเฉพาะทางได้ทันทีที่เห็นว่าจำเป็นหรือมีอาการเสี่ยง ระบบประกันสุขภาพเป็นระบบบังคับให้ประชาชนและชาวต่างชาติผู้พำนักในเขตแดนทุกคนจะต้องเข้าร่วม รัฐมีการอุดหนุนพิเศษให้กับระบบประกันสุขภาพในกรณีของโควิด-19 และช่วยลดอุปสรรคทางการเงินในการเข้ารับการรักษาของประชาชนและผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศ ไต้หวันมีระบบบริหารหน่วยงานบริการสุขภาพเพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภาวะการระบาดของโรค โดยมีการติดตามประเมินศักยภาพของสถานพยาบาลและอุปกรณ์ทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด มีการจัดตั้งคลินิกพิเศษเพิ่มเติมในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยในส่งเสริมการป้องกันการระบาด การขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาตของบุคลากรทางสาธารณสุข ลดจำนวนข้อบังคับการขอใบอนุญาตต่าง ๆ การโยกย้ายพยาบาลไปดูแลกลุ่มคนที่กักตัวอยู่บ้านและบริเวณด่านเข้าประเทศ และผ่อนคลายมาตรการการควบคุมการรักษาทางไกล มาตรการด้านเศรษฐกิจและสังคม นอกเหนือจากนโยบาย/มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเว้นระยะห่าง

การกักตัวและการรักษา เพื่อการควบคุมการระบาดแล้ว ได้หวั่นยังมีการกำหนดมาตรการช่วยเหลือให้แก่ประชาชนและภาคธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ โดยมีมาตรการสำคัญ ดังนี้ นโยบายการลดภาษี/ขยายระยะเวลาการเสียภาษีให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบ การอุดหนุนการจ้างงาน การอุดหนุนการอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับผลกระทบลดเวลาทำงานหรือลดเงินเดือน มูลค่าสูงสุด 18,960 ดอลลาร์ได้หวั่น/คน/เดือน ขึ้นกับจำนวนชั่วโมงการอบรมทักษะ ซึ่งเข้ารับการอบรมได้มากที่สุด 120 ชั่วโมง การอุดหนุนการจ่ายเงินเดือนของกลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานลดลง มูลค่าสูงสุด 11,000 ดอลลาร์ได้หวั่นต่อเดือน จำนวน 3-6 เดือน การอุดหนุนการจ่ายเงินเดือนกรณีการจ้างงานเพิ่มเติม มูลค่าสูงสุด 12,640 ดอลลาร์ได้หวั่นต่อเดือน มากสุด 6 เดือน การอุดหนุนการจัดการอบรมทักษะแรงงาน

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจได้หวั่น มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมโครงการอุตสาหกรรมนวัตกรรม 5 + 2 ประกอบด้วย ชีวเภสัชภัณฑ์ เทคโนโลยีพลังงานสีเขียว อุตสาหกรรมกลาโหม เครื่องจักรกลอัจฉริยะ และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) และแนวคิดหลักอีก 2 ประการ ได้แก่ เศรษฐกิจหมุนเวียนกับการเกษตรรูปแบบใหม่ ซึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 นั้น พบว่า ได้หวั่นได้ถูกเร่งให้เข้าสู่สังคมดิจิทัลเร็วขึ้น และจากการที่ผู้คนทั่วโลกต้องปรับตัวและใช้ชีวิตแบบ New Normal จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น ทำให้ความต้องการของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะชิป (chip) 5 G ซึ่งได้หวั่นมีส่วนแบ่งทางการตลาดในระดับต้นของโลก นอกจากนี้ อุตสาหกรรมการแพทย์ของได้หวั่น ยังคงเติบโตและมีการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง รัฐบาลจึงผลักดัน “โครงการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมุ่งใต้ใหม่” โดยยึดหลักการ “บุคลากรคือรากฐานสำคัญ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน แบ่งปันทรัพยากร” นอกจากปัญหาวิกฤตโควิด-19 แล้ว ได้หวั่นยังเป็นประเทศที่พบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ซึ่งได้หวั่นมีนโยบาย “ดึงชาวต่างชาติ” โดยการผลักดันกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ (Foreign Professional Act) และเพิ่มสิทธิพิเศษให้กับผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกทั้ง 8 สาขา ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา สถาปนิก อุตสาหกรรมด้านการป้องกันประเทศ และการเงิน มีการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติที่เรียนในได้หวั่น และสนใจทำงานต่อในประเทศ จากนโยบายของรัฐบาลได้หวั่นทำให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และถ่ายทอดเทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามาในได้หวั่น ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้ดำเนินการระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

#### 4.1.1.3 เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนหรือประเทศฮ่องกง

เขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกาศมาตรการเยียวยาและลดผลกระทบจากโควิด-19 เพิ่มเติมอีกจำนวน 24 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็น 0.8 ต่อ GDP) โดยเพิ่มเติมจาก 1) มาตรการสำหรับ Anti-Epidemic Fund จำนวน 30 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ

2) งบประมาณปี 63/64 จำนวน 120 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง และ 3) มาตรการเยียวยาและลดผลกระทบจากโควิด-19 จำนวน 137.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง รวมเป็นมาตรการจากภาครัฐทั้งหมดขณะนี้ จำนวน 311.5 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง (คิดเป็นประมาณ 11% ต่อ GDP โดยสัดส่วนที่เป็นการใช้จ่ายของรัฐ เงินช่วยเหลือและเงินโอน รวมถึงการลดภาษีคิดเป็น 9.7 % ต่อ GDP) **มาตรการด้านการควบคุมโรค** จัดสรรวงเงินสำหรับการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ที่อาจเกิดขึ้นโดยการจัดซื้อวัคซีน ให้เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่โรงพยาบาล และจัดเตรียมสถานที่กักกันผู้มีความเสี่ยง รวมเป็นจำนวน 13 พันล้านดอลลาร์ฮ่องกง **มาตรการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน** ให้เงินช่วยเหลือจำนวน 10,000 ดอลลาร์ฮ่องกงกับคนที่มีอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป เพื่อเยียวยาประชาชนในยามที่เกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ในกรณีที่มีการประท้วงและมีโรคระบาดอยู่ในขณะนี้ นอกจากนี้ รัฐยังลดภาษีเงินได้ของผู้มีรายได้ประจำ ยกเว้นค่าเช่าที่ที่เป็นสินทรัพย์ของรัฐบาล และยกเว้นค่าธรรมเนียมค่าบริการการศึกษา เป็นต้น (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี 63/64) สนับสนุนเงินทุนใน employment program เพื่อพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการจ้างงานใน SMEs (เป็นเงินจัดสรรภายใต้งบประมาณรัฐฯ ประจำปี) รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานจากผลกระทบของโควิด-19 ให้ได้รับสิทธิผู้ว่างงานตาม Comprehensive Social Security Assistance Scheme (CSSA) เพิ่มการจ้างงานจำนวน 30,000 ตำแหน่ง ทั้งการจ้างงานของภาครัฐและเอกชนในอีก 2 ปีข้างหน้า มาตรการส่งเสริมทักษะให้แก่แรงงานและสนับสนุนให้ธุรกิจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินกิจการมากขึ้น แผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วง 5 ปี (2561-2565) เน้นพัฒนา 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) เศรษฐกิจระหว่างประเทศ 2) เทคโนโลยีและนวัตกรรม 3) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) และ 4) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจของเขตบริหารพิเศษฮ่องกงเป็นอย่างมาก เนื่องจากฮ่องกงมีรายได้หลักมาจากการบริการและการส่งออก เมื่อมีการจำกัดการเดินทางและปิดสถานที่สาธารณะเป็นเวลานาน ได้แก่ บริการขนส่งสาธารณะ สนามบิน และศูนย์การค้า ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและเศรษฐกิจในฮ่องกงโดยรวม และเมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลายในวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2565 รัฐบาลฮ่องกงได้ประกาศยกเลิกกำหนดการตรวจ RT-PCR ผู้โดยสารที่สนามบินก่อนเดินทางเข้าฮ่องกงเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางเข้าสถานที่กำหนดพิเศษได้ หลังจากที่เปิดประเทศ ฮ่องกงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนากำลังคนควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น การพัฒนากำลังคนเพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีระหว่างประเทศ การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้เทคโนโลยียานยนต์ เนื่องจากฮ่องกงเป็นศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วน



อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ของโลก และเป็นที่อยู่ของบริษัทชั้นนำอย่าง Huawei, Lenovo, ZTE และ Tencent นอกจากนี้ฮ่องกงยังเป็นเมืองที่มีอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ก้าวไกลมากในช่วงสามสิบกว่าปี และการพัฒนากำลังคน ให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เทคโนโลยี VR/AR การนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงกับศิลปวัฒนธรรมฮ่องกง และการท่องเที่ยวในฮ่องกง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย เปลี่ยนชนบทให้เป็นเมือง สร้างเศรษฐกิจใหม่ ขยายความเจริญไปยังเมืองใกล้ ๆ พัฒนาแลนด์มาร์คแต่ละแห่งของเมืองชนบท และ สร้างคุณค่าให้กับศิลปวัฒนธรรมของฮ่องกง นอกจากนี้ในส่วนของบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำมีการพัฒนากำลังบุคลากรในบริษัท เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการตลาดไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี 5G และ AI (Artificial Intelligence) รวมถึงพัฒนาพนักงาน ให้มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอในการทำงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน และมีทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงหลังสถานการณ์โควิด-19

#### 4.1.1.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 รายแรกเมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2563 โดยรัฐบาลกลางไม่ได้คาดคิดว่าโควิด-19 จะเป็นภัยร้ายแรงของประเทศ รัฐบาลจึงไม่ได้ประกาศใช้มาตรการป้องกันและรับมือการแพร่ระบาดอย่างเข้มงวดนัก จนจบจนกระทั่งในช่วงกลางเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกามียอดผู้ติดเชื้อและยอดผู้เสียชีวิตต่อวันเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รัฐบาลกลางจึงออกมาตรการด้านสาธารณสุข เช่น สนับสนุนการตรวจวินิจฉัยโรคโควิด-19 ฟรี วิจัยเรื่องความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมถึงเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่สถานพยาบาล ส่วนรัฐต่าง ๆ ก็ได้ออกมาตรการปิดเมือง (lockdown) ในเวลาไล่เลี่ยกัน หลังจากนั้นจำนวนผู้ติดเชื้อต่อวันก็อยู่ในระดับที่คงที่หรือลดลงเล็กน้อย แต่ยังคงพบผู้ติดเชื้อในระดับ 20,000 – 25,000 รายต่อวัน รัฐบาลจึงได้เพิ่มการตรวจคัดกรองผู้ติดเชื้อโควิด-19 ขึ้นมาเป็นประมาณ 2 แสนคนต่อวันและเร่งจ้างนักแกะรอยการประวัติการติดต่อ (Contact Tracers) เพิ่มขึ้นด้วย โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ อีกทั้ง สหรัฐอเมริกา ได้ประกาศมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจควบคู่กันในแผนเดียว คือ “Build Back Better” ซึ่งถือเป็นแผนกระตุ้นเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่และอายุยาวนานที่สุดในประวัติศาสตร์ของประเทศ คือ มีมูลค่ากว่า 6 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (ราว 28% ของ GDP) เพื่อเยียวยารายได้ของแรงงานในระยะสั้น และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของเศรษฐกิจในช่วง 8 - 10 ปีข้างหน้า



นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกายังได้เสนอแผนปฏิรูปโครงสร้างภาษีควบคู่ไปกับแผนเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินการตามแผนงานด้วย มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนครอบครัวชาวอเมริกัน โดยเฉพาะครัวเรือนระดับชนชั้นกลาง ในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการปฏิรูประบบภาษี โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านการศึกษา อาทิ การเข้ารับการศึกษาแบบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โครงการทุนการศึกษา 2) การสนับสนุนครอบครัว เด็ก และเยาวชน อาทิ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็ก โครงการด้านอาหาร 3) การให้เครดิตภาษี และเงินช่วยเหลือ และ 4) การปฏิรูปโครงสร้างภาษีเพื่อสนับสนุนการจัดหางบประมาณ อาทิ การเพิ่มอัตราการเรียกเก็บภาษีจากผู้มีรายได้สูง ในภาคอุตสาหกรรมโควิด-19 ก่อให้เกิดเทรนด์ใหม่ มาแรง 3 เทรนด์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงโลกของการทำงานไปตลอดกาล ได้แก่ 1) การทำงานแบบ work from anywhere 2) E-Commerce และธุรกรรมดิจิทัลโดยอัตราการเติบโตของธุรกิจด้านนี้มีมากถึง 2-5 เท่าภายในปีเดียว และ 3) ระบบอัตโนมัติและ AI โดยจากผลสำรวจผู้บริหารกว่า 800 คน พบว่า 2 ใน 3 ของผู้บริหารมีความคิดที่จะนำระบบอัตโนมัติและ AI มาใช้ในธุรกิจ และบางส่วนก็เริ่มใช้ไปแล้ว เช่น ระบบจัดการคลังสินค้า ระบบจัดการร้านค้า Chat-bot และ Call Center เป็นต้น

#### 4.1.1.5 ราชอาณาจักรสวีเดนหรือประเทศสวีเดน

สวีเดนถือเป็นประเทศที่มีความน่าสนใจในการเลือกใช้นโยบายและมาตรการในการรับมือกับการระบาดที่ต่างจากหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งไทย โดยสวีเดนปฏิเสธที่จะใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) และปฏิเสธมาตรการจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด โดยนโยบายและมาตรการที่ภาครัฐสวีเดนกำหนดเพื่อการควบคุมการระบาดส่วนใหญ่เป็นมาตรการที่ให้คำแนะนำและขอความร่วมมือโดยสมัครใจจากประชาชนและภาคธุรกิจแทบทั้งสิ้น รัฐบาลสวีเดนเลือกกำหนดนโยบายและมาตรการในการจำกัดเสรีภาพของประชากรเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ขณะที่การเดินทาง การดูแลตนเอง การดำเนินการของสถานที่ทำงานต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียน รัฐบาลเพียงแต่ให้คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อควบคุมความเสี่ยง โดยจากการรายงานของสื่อต่าง ๆ เชื่อได้ว่ารัฐบาลสวีเดนคาดหวังให้ประชากรมีการติดเชื้อมากพอจนเกิดภูมิคุ้มกันหมู่ (Herd immunity) กับประชากรส่วนใหญ่ในประเทศ รวมถึงรัฐบาลให้เหตุผลว่าไม่มีหลักฐานใด ๆ ที่บ่งชี้ว่าการปิดเมืองและการจำกัดเสรีภาพต่าง ๆ อย่างเข้มงวดจะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการควบคุมการระบาด โดยได้ยกตัวอย่างประเทศเบลเยียมที่มีมาตรการปิดเมืองและการจำกัดเสรีภาพต่าง ๆ อย่างเข้มงวด แต่ในช่วงแรกก็พบตัวเลขการระบาดต่อหัวของประชากรที่สูงใกล้เคียงกับสวีเดน นอกจากนี้สวีเดนเปิดโรงเรียนสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีด้วย ซึ่งต่อมาหลายประเทศก็เห็นด้วยหรือทำตาม การที่สวีเดนไม่ได้ใช้มาตรการปิดเมือง

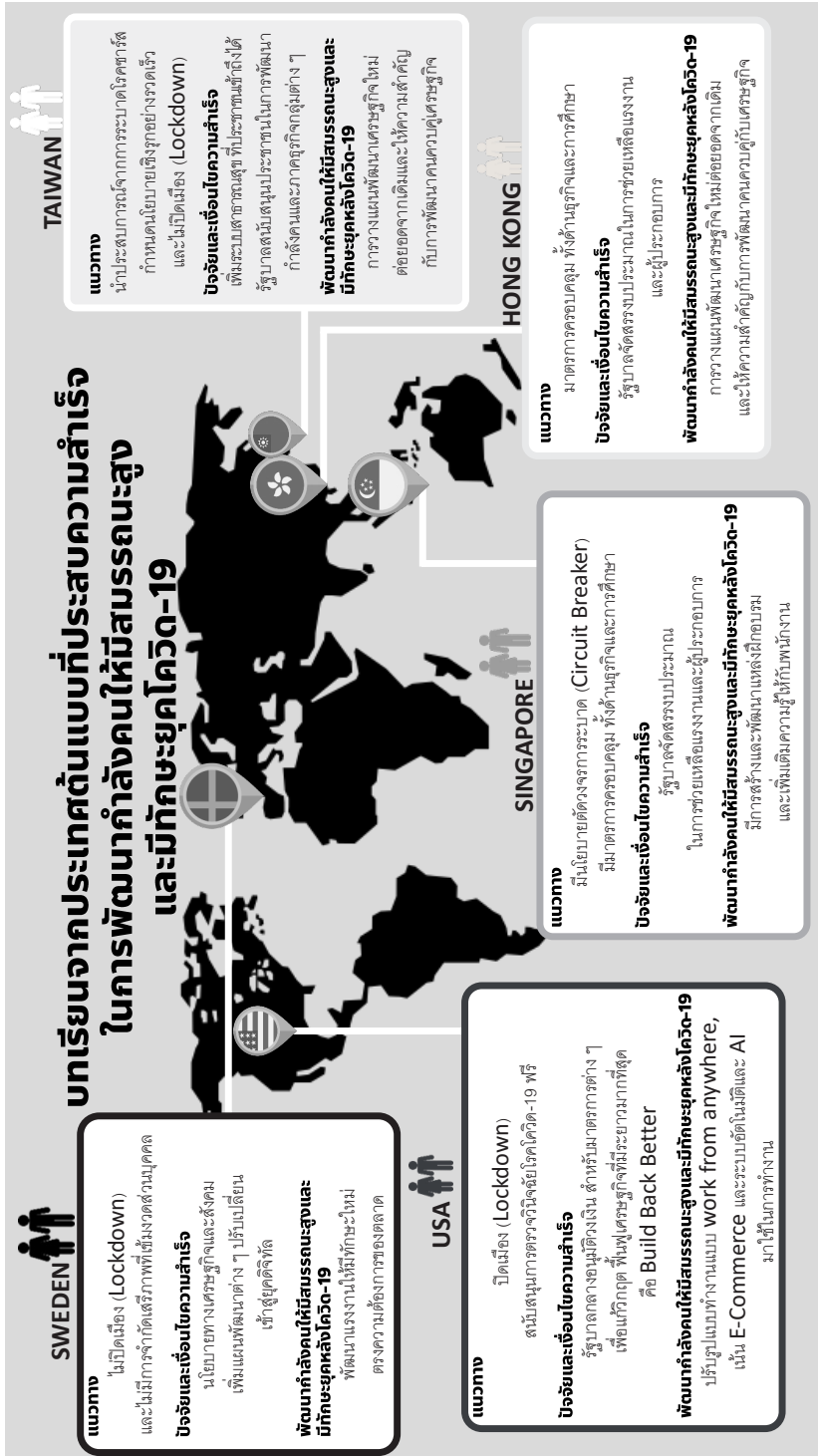
ปิดกิจการ และจำกัดเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างเข้มงวด ทำให้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไม่รุนแรงในช่วงแรก และทำให้มีผู้คนจำนวนไม่น้อยในสหภาพยุโรปเดินทางมาท่องเที่ยวหรือย้ายถิ่นฐานมาหางานทำในสวีเดน นโยบายและมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคม ในการช่วยเหลือประชากรและภาคธุรกิจ โดยมีตัวอย่างนโยบายและมาตรการที่สำคัญ ดังนี้ การอัดฉีดเงินให้กับภาคธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ เช่น ธุรกิจสายการบิน รัฐวิสาหกิจสนามบิน การเพิ่มวงเงินสินเชื่อ และวงเงินการลงทุนกับสถาบันการเงินภาครัฐเพื่อกระตุ้นการลงทุน การขยายวงเงินการประกันการส่งออกและวงเงินสินเชื่อเพื่อช่วยเหลือผู้ส่งออก ความตระหนัก การปรับเปลี่ยน พัฒนา และการฟื้นฟูแผนพัฒนาต่าง ๆ ของประเทศ โดยให้ความสำคัญใน 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพื้นที่สีเขียว การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างฉลาด ยั่งยืน และครอบคลุม ความสามัคคีทางสังคมและภูมิภาค ความยืดหยุ่นด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสถาบัน รวมทั้งนโยบายสำหรับคนรุ่นต่อไป โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมดิจิทัล เครือข่ายบรรดแบรนต์ อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมการขนส่ง ที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

หลังจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงาน มีอัตราการว่างงานจำนวนมาก โดยกลุ่มที่มีปัญหาส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานของสวีเดน ได้แก่ กลุ่มคนที่เกิดนอกยุโรป กลุ่มคนที่ขาดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ผู้สูงอายุที่ว่างงาน และผู้ที่มีความบกพร่อง โดยรัฐบาลสวีเดนมีการช่วยเหลือพัฒนาแรงงานให้มีทักษะใหม่ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ออกแบบสำหรับผู้ที่เกิดนอกยุโรปด้วย

สรุปแนวทาง ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ตารางสรุปแนวทาง ปัจจัยและเงื่อนไขในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) จากประเทศต้นแบบที่มีสัญญาณการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน จำนวน 5 ประเทศ

ไทย	สิงคโปร์	ไต้หวัน	ฮ่องกง	สหรัฐอเมริกา	สวีเดน
<p><b>แนวทาง</b> ตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคและประกาศใช้สถานการณ์ฉุกเฉินทั่วประเทศ บังคับใช้กฎหมายประกาศและกฎกระทรวงต่าง ๆ ภายใต้พระราชกฤษฎีกาการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการ รวมถึงการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 การพัฒนารูปแบบการทำงานของแรงงานให้รู้จักการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น การซื้อ-ขายสินค้าผ่านระบบออนไลน์ การทำธุรกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์การทำงานจากบ้าน (Work from Home) และการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์</p>	<p><b>แนวทาง</b> มีนโยบายตัดวงจรการระบาด (Circuit Breaker) โดยมีมาตรการควบคุม ทั้งด้านธุรกิจ การศึกษา</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการ รวมถึงการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน</p>	<p><b>แนวทาง</b> นำประสบการณ์จากการระบาดโคโรนาไวรัส มากำหนดนโยบายเชิงรุกอย่างรวดเร็ว โดยแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ คือ ไม่ปิดเมือง (Lockdown)</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> เพิ่มระบบสาธารณสุข โดยรัฐมีเงินอุดหนุนพิเศษให้ประชาชน รวมถึงชาวต่างชาติสามารถเข้าถึงการรักษาได้รวดเร็ว รัฐยังมีเงินสนับสนุนประชาชนและภาคธุรกิจกลุ่มต่าง ๆ</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทางธุรกิจ มีการสร้างและพัฒนาแหล่งฝึกอบรมและเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน</p>	<p><b>แนวทาง</b> มีมาตรการควบคุมที่ทันสมัย การศึกษา การจัดซื้อ-จัดจ้าง ให้เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่โรงพยาบาล และจัดเตรียมสถานที่กักกันผู้มีความเสี่ยง</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือแรงงานและผู้ประกอบการ รวมถึงการดูแลครัวเรือนและการจ้างงาน</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 การวางแผนขยายขอบข่ายใหม่ให้ทันสมัย เช่น แผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาควบคู่ไปกับพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p><b>แนวทาง</b> ปิดเมือง (Lockdown) สนับสนุนการตรวจวินิจฉัยโรคโควิด-19 ฟรี</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> รัฐบาลกลางอนุมัติวงเงินสำหรับมาตรการต่าง ๆ ทั้งเรื่องอุปโภคบริโภคกฎหมายต่าง ๆ มาก่อนวิกฤตมาตรการเยียวยาและฟื้นฟูเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นแผนขนาดใหญ่ และมีระยะยาวมากที่สุดคือ Build Back Better</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19 การเข้ารับการศึกษาระบบเปิดต้องเสียค่าใช้จ่าย การศึกษา ปรับรูปแบบการทำงานและพัฒนาแรงงานให้เป็น 1) ทำงานแบบ work from anywhere 2) เน้น E-Commerce และ 3) ระบบอัตโนมัติและ AI มาใช้ในการทำงาน</p>	<p><b>แนวทาง</b> ปฏิเสธที่จะปิดเมือง (Lockdown) และไม่มีกรจำกัดเสรีภาพที่เข้มงวดส่วนบุคคล</p> <p><b>ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ</b> นโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น เพิ่มวงเงินสินเชื่อ ให้เงินชดเชยวันการทำงาน เพิ่มแผนพัฒนาต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคดิจิทัล</p> <p><b>การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19</b> ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 การพัฒนาทักษะยุคหลังโควิด-19 ส่งเสริมทักษะยุคหลังโควิด-19 การเข้ารับการศึกษาระบบเปิดต้องเสียค่าใช้จ่าย การศึกษา ปรับรูปแบบการทำงานและพัฒนาแรงงานให้เป็น 1) ทำงานแบบ work from anywhere 2) เน้น E-Commerce และ 3) ระบบอัตโนมัติและ AI มาใช้ในการทำงาน</p>



ภาพที่ 13 บทเรียนจากประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาคนกำลังคนให้พร้อมรองรับและมีการศึกษายุคหลังโควิด-19

4.1.2 ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills) โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนา กำลังคน ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงบรรยาย ดังนี้

#### สภาพปัจจุบัน ปัญหา การส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคน

ประเทศไทยมีความมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย โดยมีแผนการพัฒนาอย่างชัดเจนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 และมีการปรับเปลี่ยนแผนเรื่อยมาเป็นระยะจวบจนปัจจุบัน เข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยมุ่งการยกระดับประเทศจากประเทศด้อยพัฒนาสู่ประเทศกำลังพัฒนาและปัจจุบันมีเป้าหมายชัดเจนที่จะเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ภายใต้ความมุ่งหมายดังกล่าวนี้ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพะอย่างยิ่งวิธีการผลิตที่เน้นการผลิตแบบเกษตรกรรมกึ่งยังชีพ กึ่งพาณิชย์ มาสู่การเป็นการเกษตรเพื่อการพาณิชย์และการส่งออกอย่างจริงจัง จวบจน ปี พ.ศ. 2530 รัฐบาลไทยได้มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว จนทำให้ในระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมาวิธีการผลิตและเป้าหมายเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนฐานจากการพึ่งพาการส่งออกสินค้าเกษตร มาสู่การพึ่งพาการลงทุนในอุตสาหกรรมจากต่างชาติและการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวที่มาจากต่างแดน ส่งผลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะและทักษะกำลังคนในประเทศกล่าวคือ เริ่มมีการโยกย้ายกำลังแรงงานจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและการท่องเที่ยว กระทั่งเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศนำไปสู่การนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหลายกิจกรรมหยุดชะงัก แรงงานจำนวนหนึ่งกลับประเทศของตนหรือกลับไปประกอบอาชีพในภูมิลำเนา เมื่อการแพร่ระบาด

ได้เริ่มคลี่คลาย นอกจากแรงงานที่หายไปไม่กลับเข้าสู่ระบบตามเดิม ความท้าทายใหม่ คือ บรรยากาศทางเศรษฐกิจของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การค้า การลงทุน และกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาและความต้องการสมรรถนะและทักษะกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทักษะระดับสูง ซึ่งในที่นี่จะนำเสนอสภาพปัจจุบัน ปัญหา การส่งเสริมสมรรถนะ และทักษะกำลังคน ทั้งช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้

**1. ปัญหาของการนิยามคำว่ายุคหลังโควิด-19** การกล่าวถึงคำว่ายุคหลังโควิด-19 มีการกล่าวอย่างแพร่หลายในสังคมไทย หากคำว่ายุคหลังโควิด-19 มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 จนคลี่คลายลงในกลางปี พ.ศ. 2565 นั้น คำว่า ยุคหลังโควิด-19 จึงควรจะหมายถึง หลังจากสถานการณ์ดังกล่าวได้มีความคลี่คลายแล้ว แต่อย่างไรก็ตามในการกำหนดเป็นยุคเช่นนี้ต้องยอมรับว่าระหว่างเกิดการแพร่ระบาดอยู่นั้นได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมือนเดิม เป็นความเปลี่ยนแปลงที่มีความรุนแรงและเกิดผลกระทบในวงกว้าง นอกจากนี้คำว่ายุคหลังโควิด-19 ไม่ควรจะถูกมองในฐานะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงแล้วเกิดสภาวะคงที่ หรือคาดหวังว่าจะคงที่แบบนี้ตลอดไป เพราะสถานการณ์หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่คนในแวดวงการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโลกต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่า นับจากนี้เป็นต้นไป โลกใบนี้ได้กลายมาเป็นโลกที่ใกล้ชิดกันในระดับที่แม้ว่าจะเกิดเหตุการณ์ผันแปรใดในอีกซีกโลกหนึ่ง ผลกระทบจะส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็วและมีระดับของผลกระทบที่ไม่ต่างกัน “ผมไม่อยากจะเฝ้ามองว่ามันเป็นยุคหลังโควิด แต่อยากให้เราารู้ว่า โควิดเป็นคลื่นวิกฤติลูกแรกที่ทำให้เรารู้ว่าต่อไปนี่โดนอะไรจะโดนกันทั้งโลก และนับจากนี้มันยังมีคลื่นอีกหลายลูกที่จะซัดเข้ามา ประเทศไทยเราจึงต้องเตรียมคน เตรียมสมรรถนะ ทักษะ ให้รองรับคลื่นอีกหลายลูกเหล่านี้ให้ได้” (สุวิทย์ เมษินทรีย์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2566)

เมื่อเป็นเช่นที่ได้กล่าวข้างต้น ยุคหลังโควิด-19 จึงเป็นยุคที่จะเต็มไปด้วยความสับสนอลหม่าน ความผันแปรไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมเข้าสู่คนในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างไม่หยุดยั้ง ยุคนี้จึงเป็นยุคของการตื่นตัว รู้เท่าทันและพร้อมรับมืออย่างชาญฉลาดนั้นย่อมหมายถึงทักษะและสมรรถนะของคนในสังคมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

## 2. สถานการณ์กำลังคนของไทยก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

ผลจากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจไปสู่อุตสาหกรรมและบริการ ในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาวะการขาดแคลนแรงงานนี้เป็นที่คาดหมายกันมาตั้งแต่แรกเริ่มที่ประเทศไทย

ประกาศนโยบายมุ่งสู่ความเป็นอุตสาหกรรมใหม่ กล่าวคือ เชื่อกันว่าเมื่อสามารถชักนำการลงทุนจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยได้จำนวนมากพอ แรงงานจะเริ่มขาดแคลนและค่าแรงจะเพิ่มสูงขึ้นตามหลักอุปสงค์/อุปทานของแรงงาน แต่ในความเป็นจริงเมื่อแรงงานเริ่มขาดแคลน การนำแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนก็มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งการนำเข้าโดยถูกกฎหมายและการนำเข้าโดยผิดกฎหมาย

สถานการณ์เช่นนี้ได้เกิดขึ้นและมีความหนักหน่วงมากขึ้นในแรงงานกลุ่มไร้ฝีมือ และกึ่งฝีมือ ขณะที่แรงงานมีฝีมือและแรงงานมีทักษะขั้นสูงก็ประสบปัญหาการมีสมรรถนะและทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากการเรียนที่ไม่ตรงกับสาขาหรือความต้องการของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการที่ประเทศไทยมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีระดับสูงในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

### 3. สถานการณ์กำลังคนของไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 บรรดาธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นภาคอุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยวต้องปิดตัวลงตามคำสั่งสถานการณ์ฉุกเฉินและการกักกันโรค ทำให้ห้างร้าน บริษัท โรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ หยุดการผลิตลง แรงงานทั้งมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ต้องเดินทางกลับบ้านเกิดหรือประกอบอาชีพใหม่ในช่วงเวลาที่ ไม่เห็นอนาคตว่าจะกลับมาสู่ภาวะปกติได้อย่างไร ในช่วงเวลาดังกล่าวทำให้หลายคนได้สร้างงานสร้างอาชีพใหม่ให้กับตนเอง เกิดการรวมกลุ่ม รวมตัวเป็นวิสาหกิจแบบใหม่ ที่มีการค้าขายแบบออนไลน์รองรับ บางคนกลับไปสานต่ออาชีพเดิมของครอบครัว บางครอบครัวมีการต่อยอดภูมิปัญญาความรู้ของบรรพบุรุษ ด้วยเงื่อนไขความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้หลังจากมีการผ่อนคลายมาตรการและเปิดประเทศให้มีการเดินทางท่องเที่ยวได้เป็นปกติ บรรดาห้างร้าน บริษัท โรงแรม และโรงงาน จึงประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างหนักขึ้นไปอีก โดยเฉพาะในภาคบริการการท่องเที่ยวที่ขาดแคลนผู้ให้บริการอย่างมากเป็นผลให้ค่าจ้างแรงงานในภาคการท่องเที่ยวยุคหลังโควิดพุ่งสูงขึ้น ไปหลายเท่าตัว หลายบริษัทต้องมีการสรรหากำลังคนในรูปแบบชั่วคราวและเร่งด่วนในราคาจ้างเหมาที่สูงมาก จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีมากขึ้น จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และเป็นการขาดแคลนกำลังแรงงานในทุกระดับ ทั้งไร้ฝีมือ กึ่งฝีมือ และแรงงานมีฝีมือ ตลอดจนแรงงานมีทักษะ และสมรรถนะสูง



- 2) ความต้องการทักษะของกำลังแรงงานที่แตกต่างจากก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในหลายมิติ
- 3) รูปแบบของการประกอบการมีความเปลี่ยนแปลงไปก่อนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กล่าวคือมีการให้บริการหรือการผลิตที่หลากหลาย มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น การผลิตไม่เป็นแบบการผลิตเพื่อมวลชน (Mass Production) เป็นส่วนใหญ่อีกต่อไป
- 4) ผู้ใช้แรงงานทำงานในรูปฟรีแลนซ์เพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมการทำงานในแบบผสมผสานตามความชำนาญเฉพาะด้านให้กับหลายองค์กร เปลี่ยนการทำงานไปเป็นการทำงานจากระยะไกลหรือเวิร์คฟรอมโฮม (Work from home) มากขึ้น
- 5) แรงงานไร้ฝีมือ/กึ่งฝีมือ ลดจำนวนลงอย่างมาก จากการที่แรงงานต่างชาติไม่กลับมารับจ้างทำงานอีกหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19
- 6) ปัญหาการไม่ทราบปริมาณสำรองด้านแรงงานทั้งในและต่างประเทศ การไม่ทราบปริมาณสำรองของทักษะทางปัญญาและความสามารถของกำลังคนในอนาคตที่อยู่ในระบบการศึกษา
- 7) สภาพความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทั้งในประเทศและในระดับโลก ซึ่งนับจากนี้ไปจะรวดเร็ว รุนแรงและส่งผลกระทบต่อระดับโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
- 8) ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทำให้การผลิต การบริการและการขายเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

แม้ว่าการศึกษานี้จะมุ่งศึกษาที่สมรรถนะระดับสูงเป็นประการสำคัญ แต่ภาพรวมของสถานการณ์กำลังแรงงานในประเทศหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ข้างต้น นับเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจก่อนที่จะมุ่งไปสู่ประเด็นของสมรรถนะระดับสูงที่เป็นที่ต้องการในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบการประกอบการที่เปลี่ยนไป ความต้องการสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไป และพฤติกรรมการทำงานของกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป นับได้ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพิจารณาสมรรถนะของกำลังคนและทักษะในยุคหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

**4. การขาดการบูรณาการแผนกำลังคนในภาพรวม** กำลังคนเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ความสำคัญของกำลังคนในปัจจุบันต้องเน้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กำลังคนเป็นปัจจัยการผลิตที่ละเอียดอ่อนและมีคุณค่ามากกว่าปัจจัยการผลิตชนิดอื่น กระทั่งทักษะที่เห็นว่าไม่ควรมองกำลังคนเป็นเพียงวัตถุดิบของที่สามารถจัดการได้อย่างปัจจัยการผลิตอื่น ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการกำลังคนจึงเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน ผลของการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากให้ความเห็นที่ตรงกันว่าคุณภาพของแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากขององค์กร

ในทางกลับกัน ระบบเศรษฐกิจเองก็เป็นตัวกำหนดกำลังคนทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ ทำให้เห็นได้ว่า เรื่องของกำลังคนมีความสัมพันธ์ที่แปรเปลี่ยนและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กล่าวโดยสรุปคือ ปริมาณและคุณภาพของกำลังคนส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของการผลิต ขณะที่การผลิตและระบบเศรษฐกิจเองก็เปลี่ยนแปลงและมีส่วนในการกำหนดลักษณะของกำลังคน ความสัมพันธ์แบบนี้เองที่ทำให้การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก ซึ่งแผนกำลังคนจะช่วยกำหนดทิศทางของแผนการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมได้

ที่ผ่านมาผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยขาดการบูรณาการแผนกำลังคน กล่าวคือ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีแผนกำลังคนอยู่ในมือของตนเอง เป็นรายหน่วยงาน/องค์กร แต่แผนเหล่านี้ไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการเข้าด้วยกันจนกลายเป็นแผนรวมระดับชาติ แม้ว่าภาครัฐจะมีแผนกำลังคนแต่ก็เป็นเพียงแค่ส่วนเดียวของความจำเป็นที่ต้องมีแผนกำลังคนระดับประเทศ ผลจากการที่ไม่มีแผนกำลังคนในภาพรวมดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยตั้งแต่ก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงประสบกับการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องและหนักขึ้นเรื่อย ๆ และภายหลังสถานการณ์คลี่คลายมีการกลับมาเปิดประเทศต้อนรับนักท่องเที่ยว การค้าขายลงทุนต่าง ๆ มีความเคลื่อนไหวมากขึ้น ผลจากการไม่มีแผนกำลังคนทำให้องค์กรเอกชนมองไม่เห็นภาพในอนาคตในการสรรหากำลังคนมาเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรของตน และก่อให้เกิดการแย่งแรงงานกัน บริษัท ห้างร้าน โรงแรมขนาดใหญ่ ใช้การทุ่มทุนเพื่อจ้างคนจากธุรกิจเดียวกันที่มีขนาดเล็กกว่า ทำให้ธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินต่อไปได้เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัจจุบันต้องยอมรับว่าบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้อาศัยการวางแผนกำลังคนของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รู้ว่าจำนวนและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตนั้นจะสามารถหาได้จากที่ไหน การมุ่งไปสรรหาจากสถาบันการศึกษาแม้จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เป็นทางรอดขององค์กรแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นเพียงการไปหาคนที่มีความรู้พื้นฐานเหมาะสมกับงาน และองค์กรนำมาพัฒนาต่อยอดเองเป็นส่วนใหญ่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือระบบการศึกษาที่อยู่ภายใต้สังคมที่ขาดแผนกำลังคนระดับประเทศไม่สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจได้อย่างตรงเป้า

ผลต่อเนืองที่ตามมาของการขาดแผนกำลังคนในภาพรวมทำให้แนวทางการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมาขาดความชัดเจน หากกล่าวถึงการศึกษาในระบบ “อาจกล่าวได้ว่ามีปัญหาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมหาวิทยาลัย เมื่อไม่มีแผน มหาวิทยาลัยก็ไม่ชัดว่าจะสร้างนักศึกษาไปในทางไหนบ้าง พอมหาวิทยาลัยไม่ชัด มัธยมเอาชีวะเขาก็ไม่ชัด พอมัธยมไม่ชัดประถมตอนปลาย ป.4-ป.5 ที่เขาควรจะต้องเตรียมเด็กแล้ว เขาก็ไม่ชัด มันพาระบบการศึกษาไม่มีทิศทางกันไปทั้งระบบ” (ธนวรรณ พลวิชัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2566)

5. สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 พบว่า ประเทศไทยขาดแผนกำลังคนในเชิงบูรณาการดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แต่การคาดการณ์ความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตที่หน่วยงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญสามารถทำได้ในเบื้องต้นจึงเป็นการอ้างอิงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งแผนงานโครงการย่อย ๆ ที่ภาครัฐกำหนดขึ้น เช่น โครงการระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก หรือ EEC เศรษฐกิจ BCG Model เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาจากแผนงานโครงการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า มีรายละเอียดของความต้องการในด้านกำลังคนในรายละเอียดอีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการกำลังคนไม่ใช่มีเพียงกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเท่านั้น หากแต่กำลังคนที่ขาดแคลนอย่างหนักในปัจจุบันคือ กำลังคนในระดับแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ ซึ่งส่งผลให้อัตรากำลังสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำขึ้นไปอย่างมาก สำหรับความต้องการแรงงานในกลุ่มนี้

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาเฉพาะสมรรถนะกำลังคนระดับสูง หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบกับแผนงาน โครงการขนาดใหญ่ของรัฐหลายโครงการ ทำให้ภูมิสังคม ภูมินิเวศในด้านการทำงานและกำลังคนในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่โลกของการทำงานถูกนำไปอยู่ในพื้นที่ของโลกออนไลน์มากขึ้น ความพยายามที่จะแทนที่แรงงานที่ขาดแคลนด้วยหุ่นยนต์ หรือ AI ตลอดจนงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากที่เรียกว่า Big Data ประกอบกับการที่พฤติกรรมการทำงานของคนเปลี่ยนไปเป็นคน ๆ เดียวสามารถทำงานได้หลายชิ้น ทำงานให้กับหลายองค์กรในเวลาเดียวกัน พฤติกรรมการทำงานที่ต้องการทำงานแบบผสมผสาน ทั้งการทำงานในที่ทำงานและการทำงานที่บ้าน (Work from home) อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาได้ให้บทเรียนแก่คนในระบบแรงงานว่าสถานการณ์ของการจ้างงานจากนี้เป็นต้นไปจะไม่กลับไปสู่บรรยากาศแบบเดิมที่มีความมั่นคงค่อนข้างถาวร เพราะไม่มีใครสามารถคาดการณ์ได้ว่าอนาคตจะมีเงื่อนไขใดมาทำให้เกิดการปิดประเทศ หรือการหยุดการผลิตในแบบที่ผ่านมามีอีก กำลังคนจำนวนมากโดยเฉพาะกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงจึงเลือกที่จะหาความมั่นคงให้กับตนเองด้วยการสร้างกิจการ การรวมกลุ่มในชุมชน หรือการรับงานแบบอิสระจากหลายองค์กร ที่เรียกกันว่าเป็นฟรีแลนซ์ เงื่อนไขเหล่านี้ทำให้สามารถคาดการณ์สมรรถนะกำลังคนระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 ได้เป็นสองลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.1 สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ สำหรับความต้องการสมรรถนะกำลังคนระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 ในส่วนนี้คือ สมรรถนะที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญได้คาดการณ์อย่างสอดคล้องกับแผนงานโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐที่กำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพ

ที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบไปด้วย

**การวิเคราะห์ข้อมูล/การจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่** ปัจจุบันข้อมูลต่าง ๆ ถูกจัดเก็บและรักษาไว้ในหลายรูปแบบ จากอดีตที่หน่วยงาน องค์กรจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของเอกสาร การติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ กระทำผ่านการกรอกแบบฟอร์มที่เป็นกระดาษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ เพิ่มเอกสารที่มีปริมาณมากต้องใช้พื้นที่รองรับในการจัดเก็บจำนวนมาก แม้ว่าก่อนการระบาดของโควิด-19 หน่วยงานต่าง ๆ จะมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้กันโดยทั่วไป แต่ความพยายามที่จะทำให้มีการใช้ข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์เป็นไปอย่างล่าช้า เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสถานการณ์โควิด-19 ความจำเป็นบังคับให้ต้องใช้การออกแบบการให้บริการ และการจัดเก็บข้อมูลบนฐานข้อมูลออนไลน์ ดังนั้นจึงทำให้ปัจจุบันข้อมูลต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ถูกดำเนินการบนระบบออนไลน์มากขึ้น สร้างความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการและเอกชนเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตามปัญหาสำคัญของการที่ข้อมูลเคลื่อนจากกระดาษไปอยู่บนฐานข้อมูลออนไลน์ ทำให้สมรรถนะระดับสูงที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นในทุกหน่วยงานองค์กร คือ สมรรถนะในการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดการกับฐานข้อมูล ซึ่งมีงานที่รองรับอยู่หลายด้านในหลากหลายองค์กร ได้แก่ การจัดการกับฐานข้อมูลเดิมที่เป็นกระดาษให้หลอมรวมเข้ามาอยู่ในระบบออนไลน์ได้ทั้งหมด การออกแบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับ ทั้งข้อมูลเก่าและข้อมูลใหม่ การออกแบบเส้นทางการไหลของงานในระบบฐานข้อมูลออนไลน์ การกำหนดและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของฐานข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากการทำงานในที่ทำงานไปสู่การที่จะต้องออกแบบฐานข้อมูลออนไลน์รองรับการทำงานจากทั่วทุกมุมโลกอีกด้วย

**โปรแกรมเมอร์/วิทยาการคอมพิวเตอร์** ผลจากการที่สังคมไทยผ่านสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ประกอบกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สำคัญก่อนหน้านี้ มาอย่างต่อเนื่องทำให้กิจกรรมหลายอย่างปรับเปลี่ยนไปอยู่ในโทรศัพท์ที่เป็นสมาร์ตโฟน ธุรกิจ ธุรกิจ และการซื้อขายเปลี่ยนจากการซื้อขายในห้างสรรพสินค้าไปเป็นการซื้อขายออนไลน์ การชำระเงินเปลี่ยนแปลงจากการชำระด้วยเงินสดหรือเงินกระดาษไปเป็นการชำระด้วยเงินดิจิทัลผ่านระบบการชำระเงิน ธุรกรรมทางการเงินดิจิทัลในหลากหลายรูปแบบธนาคาร การฝาก การถอนเงินและการลงทุน สามารถทำได้บนโทรศัพท์มือถือ ซึ่งการทำธุรกรรมหรือธุรกิจดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินการผ่านโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ และ/หรือผ่านระบบปฏิบัติการสำเร็จรูปบนมือถือที่เรียกกันว่า

แอปพลิเคชัน ซึ่งทำให้สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบโปรแกรม การออกแบบสร้างแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นที่ต้องการในอนาคต และในปัจจุบันถือว่าขาดแคลนอย่างมาก “ปัจจุบันเป็นที่รู้กันว่าโปรแกรมเมอร์บ้านเรามันหมดคนแล้วมันมีแค่นี้ บริษัทต่าง ๆ ตอนนี้เลยต้องไปเอาเวียดนาม จีน และอินเดียเข้ามาเพิ่ม” (สรารุณี อยวิทยา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2566)

อย่างไรก็ตามสมรรถนะในการออกแบบโปรแกรมหรือการออกแบบแอปพลิเคชันดังกล่าวนั้น จำเป็นที่จะต้องเป็นคนที่มีความเข้าใจในการทำงานของคน ทั้งคนในองค์กรและลูกค้า ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจในการไหลของงานและความต้องการของลูกค้าด้วย

**พันธวิศกรรม/ชีววิศกรรม** ภายใต้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศเศรษฐกิจสีเขียวเชิงหมุนเวียนแบบชีวภาพ หรือ BCG Model Economy สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในการรองรับเศรษฐกิจในรูปแบบดังกล่าวที่สำคัญ คือ สมรรถนะในการออกแบบเชิงชีวภาพ และพันธวิศกรรมซึ่งครอบคลุม ทั้งพันธวิศกรรมในมนุษย์ สัตว์และพืช โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือสมรรถนะในการออกแบบและแก้ไขปัญหาทางพันธุกรรมระดับเซลล์ที่จะส่งผลต่อการชะลอวัย ยืดอายุขัย รักษาโรค และส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับมนุษย์ ตลอดจนจะเป็นสมรรถนะที่เข้าไปเสริมให้กับกิจการสมาร์ทฟาร์มในการปรับปรุงพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ อาหารเสริม เครื่องสำอางค์ อาหารสัตว์ และสารบำรุงพันธุ์พืชต่าง ๆ อีกมากมาย ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่านอกจากแผน BCG ที่มีการวางไว้ก่อนหน้าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ภายหลังสถานการณ์ดังกล่าวผู้คนหันมาให้ความสนใจกับสุขภาพมากขึ้น ประกอบกับชื่อเสียงของประเทศไทยในฐานะเมืองท่องเที่ยวและบริการด้านสุขภาพที่ดีเลิศอันดับต้น ๆ และชื่อเสียงด้านอาหาร ทำให้แนวโน้มการขยายตัวของการท่องเที่ยวแบบพักผ่อนระยะยาว (Long stay) มีเพิ่มมากขึ้นจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวทางการเกษตรและอาหาร ทำให้มีความจำเป็นในการขยายตัวของการผลิตสินค้าที่มีประโยชน์ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน นำไปสู่ความต้องการของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะเกษตรกรรุ่นใหม่ ที่ถูกเลิกจ้างจากงานประจำในเขตเมือง เขตอุตสาหกรรมที่กลับสู่ภูมิลำเนาไปประกอบอาชีพในพื้นที่ท้องถิ่นของตนเอง โดยเฉพาะด้านการเกษตรและอาหารแปรรูป มีการสร้างช่องทางการขายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่กำลังให้ความสนใจในการปรับปรุงสินค้าทางการเกษตรของตนเองหรือนำพาวิถีเกษตรแบบดั้งเดิมสู่การเป็น “สมาร์ทฟาร์ม” ย่อมจะทำให้สมรรถนะกำลังคนด้านพันธวิศกรรม และชีววิศกรรมเพิ่มขึ้น

**วิศวกรรมเคมี** เป็นสมรรถนะที่ว่าด้วยการออกแบบและควบคุมการทำงานของกระบวนการทางเคมีในระดับมหภาค วิศวกรเคมีที่ทำงานในด้านการควบคุม กระบวนการมักจะถูกเรียกว่า วิศวกรกระบวนการ (Process Engineer) ที่มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล และทำการปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการกระบวนการผลิต ซึ่งสามารถทำงานได้ทั้ง โรงงานอุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมปิโตรเคมี โรงกลั่นน้ำมัน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ โรงงานสารเคมีต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 อุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการขยายตัวขึ้นอย่างมากหลังจากการหดตัวก่อนหน้า และเป็นที่ทราบกันดีว่าสมรรถนะเหล่านี้ขาดแคลนมาตั้งแต่ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 แล้ว

**หุ่นยนต์** แนวโน้มของการนำหุ่นยนต์มาใช้แทนคนนั้น มีการพัฒนามาก่อนหน้านี้เป็นระยะเวลานานพอสมควร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมหลาย ๆ ประเภท แต่ด้วยปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะและแรงงานกึ่งทักษะทำให้มีการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในกิจการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น งานทำความสะอาด งานบริการเสิร์ฟอาหาร งานรับจ่ายเงิน ทอนเงิน เป็นต้น และเมื่อความขาดแคลนแรงงานหลังโควิด-19 เพิ่มความรุนแรงมากขึ้น จึงเชื่อได้ว่าจะมีการพัฒนาหุ่นยนต์มาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนมากขึ้นในหลายอุตสาหกรรมและการบริการ ดังนั้นสมรรถนะในการผลิตสร้างโปรแกรมและการควบคุมการใช้หุ่นยนต์จึงเป็นสมรรถนะที่มีความต้องการอย่างสูงในอนาคต

**ปัญญาประดิษฐ์ (AI)** สมรรถนะที่สำคัญอีกสมรรถนะหนึ่งคือ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ หรือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ให้มีความสามารถในการคิดได้เองโดยไม่ต้องสอนคิดและแสดงออกแบบมีเหตุผลได้เหมือนมนุษย์ จะใช้การเลียนแบบพฤติกรรมมนุษย์เพื่อนำความสามารถไปใส่ในเครื่องจักรเพื่อให้สามารถทำให้ AI คิดและประมวลผลได้ AI ทำงานได้โดยต้องมีชุดข้อมูล (Input) ที่นำไปให้ AI ประมวลผลแล้วตอบกลับมา (Response) ซึ่งมีอยู่หลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นคำพูด ข้อความ หรือการกระทำต่าง ๆ โดยขึ้นกับผู้สั่งงานว่าต้องการให้ตอบออกมาเป็นแบบใด คำพูด ข้อความ หรือการกระทำต่าง ๆ แล้วมีการนำเอาผลการตอบกลับมานั้นไปใช้ประโยชน์ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้สั่งงาน

ปัจจุบันเรามีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในแอปพลิเคชันหลายชนิด โดยที่หลายคนไม่รู้ตัวว่าได้ใช้ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับ AI และแนวโน้มในอนาคตหลังโควิด-19 จากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน คนทำงานลักษณะอยู่คนละสถานที่มากขึ้น หลายสิ่งเข้าไปอยู่ในโลกเสมือนและโลกออนไลน์มากขึ้น สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ ออกแบบ และควบคุม AI จึงจะเป็นสมรรถนะที่มีความต้องการกำลังคนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น

5.2 **สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์** เมื่อกล่าวถึงสมรรถนะกำลังคนระดับสูง ผู้คนส่วนใหญ่มักมุ่งความสนใจไปที่สมรรถนะเชิงวิชาชีพ ที่เรียกว่า Hard Skills ทว่าภายใต้สมรรถนะเชิงวิชาชีพนั้น ผลการวิจัยกลับพบว่า มีอีกมิติหนึ่งที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 นั่นคือสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์ และสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ แม้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจะกล่าวถึงสมรรถนะเชิงวิชาชีพในอนาคตที่เป็นสมรรถนะระดับสูงข้างต้น แต่ก็ยังมีสมรรถนะที่เป็น Soft Side ที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะ ดังนี้

**ความเป็นไทย** นักวิชาการหลายคนยังมีข้อโต้แย้งกันในเรื่องของความเป็นไทย ไม่ว่าจะความเป็นไทยมีจริงหรือไม่ หรือแม้แต่ข้อโต้แย้งที่ว่าความเป็นไทยมีความเป็นเอกลักษณ์หนึ่งเดียวหรือหลากหลาย/หลากหลายเลื่อน แต่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัยนี้เกือบทุกท่านต่างเห็นตรงกันว่าสมรรถนะในความเป็นไทยของกำลังคนถือเป็นสมรรถนะขั้นสูงของบุคคลที่เป็นที่ดึงดูดการลงทุนและการท่องเที่ยวจากต่างประเทศ และด้วยลักษณะความเป็นไทยนี้เองที่ทำให้ประเทศไทยผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มาได้ โดยเฉพาะวิกฤติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ความเป็นไทยดังกล่าวหมายถึงรวมถึงบุคลิกภาพของคนไทยที่มีอัธยาศัยไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใส ต้อนรับขับสู้ ประณีประนอม ผ่อนหนักผ่อนเบา ประเพณี วัฒนธรรม การเกษตร ภูมิอากาศ และอาหาร ซึ่งมีความหลากหลายแต่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะตน และแฝงฝังอยู่ในตัวคนซึ่งเป็นกำลังคนของไทยมาช้านาน การที่นักลงทุนต่างชาติไม่ย้ายฐานการผลิต ทั้งที่ต้องแบกรับภาระค่าแรงงานขั้นต่ำที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะความเป็นไทย ที่ไม่อาจหาได้ในแรงงานชาติอื่น และการที่นักท่องเที่ยว ตลอดจนนักลงทุนที่หายหน้าไปในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กลับเข้าสู่ประเทศไทยอีกครั้งก็เนื่องด้วยความประทับใจในความเป็นไทยนั่นเอง

**ความเอื้อเพื่อเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์** สมรรถนะอีกอย่างหนึ่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการ และองค์กรด้านอุตสาหกรรมและหอการค้า ตลอดจนผู้แทนจากสหภาพแรงงานให้ความเห็นตรงกันคือสมรรถนะในการมีความเอื้อเพื่อ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ นับเป็นสมรรถนะสำคัญที่หายากขึ้นเรื่อย ๆ จากกำลังแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะกำลังแรงงานที่มีสมรรถนะระดับสูง ผ่านระบบการศึกษาชั้นสูงมา “คนที่เรียนสูง ๆ จะไม่ค่อยมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ แต่เราอย่าลืมว่าที่ประเทศเราจัดการโควิด-19 ได้ดีเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกและผลกระทบทางสังคมมีไม่มากเท่าประเทศอื่นก็เพราะความเอื้อเพื่อเห็นอกเห็นใจกัน” แม้ว่าสมรรถนะดังกล่าวนี้อาจไม่เคยถูกระบุหรือนับเป็นสมรรถนะที่จะใช้ในการพัฒนา หากแต่ในยุคหลังโควิด-19 ที่ปัญหาและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ จะถาโถมเข้าสู่สังคมและระบบการค้า ธุรกิจ การลงทุนอย่างไม่ขาดสาย สมรรถนะนี้ถือเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องรักษาและพัฒนาขึ้นมา



**วินัย/ความรับผิดชอบ** คำว่าวินัยในที่นี้หมายถึงการฝึกฝนตนเอง (Discipline) ของกำลังแรงงานที่ทำให้นอกจากการมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้วยังต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวและผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย วินัยในความหมายนี้คือ ความเป็นหนึ่งเดียวของคนกับงาน อันจะนำมาซึ่งความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าความรับผิดชอบจะเป็นสมรรถนะที่จำเป็น แต่ความรับผิดชอบที่เกิดจากการฝึกฝนตนเองจนเป็นหนึ่งเดียวกับงานนั้นเป็นรูปแบบใหม่ของความรับผิดชอบที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 เป็นสมรรถนะขั้นสูงที่จะต้องปลูกฝังในตัวบุคคลที่ต้องใช้เวลาในการก่อรูปและสร้างเสริม วินัยที่ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบแบบผูกพันตนเข้ากับงานนี้จะช่วยให้บุคคลกลายเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณค่าเป็นที่ต้องการและมีศักยภาพสูงสุดคล้องกับนิเวศวิทยาของการจ้างงานในยุคหลังโควิด-19 สมรรถนะเช่นนี้จะทำให้บุคคลสามารถที่จะทำงานจากที่แห่งไหนในโลกก็ได้ รวมถึงสามารถทำงานให้กับองค์กรหลาย ๆ องค์กรได้ตามความชำนาญของตนเอง ในฝั่งขององค์กรผู้ว่าจ้างก็ต้องการสมรรถนะเช่นว่านี้ เพราะจะทำให้องค์กรมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ มีความประหยัด ควบคุมและคาดการณ์ผลผลิตขององค์กรได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ไม่ต้องการองค์กรขนาดใหญ่เช่นในอดีตอีกต่อไป

**ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต** โลกยุคหลังโควิด-19 เป็นโลกที่ความรู้และทักษะต่าง ๆ มีการต่อยอดและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พลวัตของความรู้และทักษะจำเป็นเช่นนี้ได้เกิดขึ้นมาก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นานแล้ว แต่สถานการณ์ดังกล่าวได้เร่งให้ผลกระทบของพลวัตนั้น ส่งผลรุนแรง รวดเร็ว ครอบคลุมไปทั่วทุกปริมณฑลของสังคมโลก สภาวะที่คนไม่สามารถมาพบเจอกันได้แบบตัวต่อตัวเหมือนแต่ก่อนในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ทำให้การใช้เทคโนโลยีเข้มข้นขึ้น พฤติกรรมในการทำงาน พฤติกรรมในการซื้อ-ขาย สินค้าและการให้บริการต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความรู้ในภาคการจ้างงานสาขาต่าง ๆ เปลี่ยนไป และไม่หยุดนิ่ง ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสมรรถนะระดับสูงที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคราชการ และเอกชนต้องการจากกำลังคนในอนาคตเป็นอย่างมาก

**ความสามารถในการยอมรับและเผชิญความเปลี่ยนแปลง** โลกยุคหลังโควิด-19 ความเปลี่ยนแปลงเหมือนคลื่นที่ถาโถมเข้าสู่ภาคการค้า ธุรกิจและการลงทุนอย่างไม่หยุดยั้งในอนาคตข้างหน้าไม่มีใครสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นที่แน่นอนอีกต่อไป กำลังคนในยุคหลังโควิด-19 จึงต้องมีสมรรถนะของความสามารถในการยอมรับและเผชิญความเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ กำลังคนในอนาคตต้องยอมรับว่าโลกจะเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและมีความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ กำลังคนในอนาคตจะต้องไม่ตื่นตูมกับความเปลี่ยนแปลง มีทัศนียอมรับความเปลี่ยนแปลง เพราะเมื่อบุคคลยอมรับว่า โลกนับจากนี้จะเต็มไปด้วย

ความเปลี่ยนแปลงที่อาจมาโดยไม่ทันตั้งตัว จะทำให้มีความสามารถในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าคนอื่น การยอมรับความเปลี่ยนแปลงจะทำให้คนมีการเตรียมพร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเมื่อพบการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

“คนที่ผ่านโควิด-19 มาได้และฟื้นตัวกลับมาทำงานได้เร็ว หรือบางคนก็ไปสร้างงานสร้างอาชีพใหม่เป็นเจ้าของกิจการเองได้เป็นเพราะคนพวกนี้เขายอมรับความเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้ดี ผมอยากให้โรงเรียน มหาวิทยาลัย เสริมสมรรถนะด้านนี้ให้เด็กมาก ๆ เพราะถ้าเรามีคนที่พร้อมยอมรับความเปลี่ยนแปลงมันก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรเราพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้ดีเช่นกัน” (ธนวรรธน์ พลวิชัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2566)

**สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์** เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังเข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกับมนุษย์มากขึ้นและเชื่อได้ว่าในยุคหลังโควิด-19 ปัญญาประดิษฐ์จะมีเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งจะมีความทรงพลังทางภูมิปัญญามากขึ้น ในท่ามกลางการเรียกหา และแสวงหาสมรรถนะของบุคคลในการออกแบบสร้าง เขียนโปรแกรมและใช้ปัญญาประดิษฐ์ดังกล่าว ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านต่างเห็นตรงกันว่าสมรรถนะระดับสูงที่มีความจำเป็นต้องสร้างควบคู่ไปกับสมรรถนะปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI คือสมรรถนะด้าน HI หรือ Human Intelligent กล่าวคือเป็นสมรรถนะด้านความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ อันเป็นสมรรถนะสำคัญในสังคมที่เต็มไปด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต เป็นสมรรถนะที่จะทำให้คนรู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ ออกแบบปัญญาประดิษฐ์มาเพื่อผ่อนแรงและช่วยเสริมประสิทธิภาพให้มนุษย์ ไม่สร้างปัญญาประดิษฐ์มาเป็นเครื่องมือเอาไรต์เอาเปียบหรือชุดรีดเพื่อนมนุษย์ รวมไปถึงการมีสมรรถนะที่มนุษย์จะสามารถอยู่ร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดด้วยในอนาคต

**สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19** ในประการสุดท้ายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตและรุนแรง สังคมไทยจำเป็นต้องมีครูหรือผู้สอนที่มีความฉลาดรู้รู้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ทั้งหลาย รูปแบบการเรียนการสอนที่จะเปลี่ยนไปในอนาคตจำเป็นที่เราจะต้องมีครูที่มีความฉลาดรู้ อันสอดคล้องกับยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ หรือ ยุค AI ครูผู้สอนจึงจะต้องมีสมรรถนะที่เรียกว่า Teacher Intelligent หรือ TI กล่าวคือครูหรือผู้สอนหรือนักการศึกษาจะต้องมีสมรรถนะที่จะจัดการเรียนการสอนได้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ และสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเติบโตขึ้นไปเป็นคนที่สร้างและใช้ AI ได้อย่างเท่าทัน เท่าเทียม และสามารถควบคุมปัญญาประดิษฐ์เหล่านั้นได้อย่างแยกคางและลุ่มลึก รูปแบบและโฉมหน้าของการจัดการศึกษา

และการเรียนการสอนของครูจึงต้องเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงในยุคหลังโควิด-19 ซึ่งหมายรวมไปถึง การเรียนการสอนที่ไม่ต้องอยู่ในห้องเรียนและหลักสูตรแบบเดิม ๆ อีกต่อไป ระยะเวลาและรูปแบบ การเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป การเรียนจากการทำงานจริงและการเทียบเคียงประสบการณ์ จะเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต

## 6. ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็น ความต้องการของตลาดแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวข้างต้นสภาพการณ์ของตลาดแรงงานและสมรรถนะหลังยุคโควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงและสร้างความคาดหวังในสมรรถนะที่แปรเปลี่ยนไปอย่างมาก การจะส่งเสริมสมรรถนะ และทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยและเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 5 ประการ ดังนี้

### 6.1 การส่งเสริมปัญญาความสามารถเฉพาะบุคคล (Talent) แทนที่การให้ ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และกำลังแรงงาน (Labour Forces)

เนื่องด้วยสภาพการณ์ของความต้องการสมรรถนะกำลังคนโดยเฉพาะสมรรถนะ ระดับสูงนั้นเป็นความต้องการสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เหมาะสม สอดคล้องกับการผลิต หรือการบริการเฉพาะด้าน ซึ่งจะไม่ใช่การผลิตหรือการบริการในลักษณะมวลชน หรือ Mass Production เป็นการผลิตและการบริการที่ต้องเผชิญภาวะความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัว อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นตลาดแรงงานจะพยายามแสวงหาปัญญาความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อนำมา ตอบสนองต่อความต้องการผลิตของตนเองในห้วงเวลานั้น ๆ และลักษณะการจ้างกำลังคนที่มี สมรรถนะสูงจะแปรเปลี่ยนไปสู่การจ้างแบบจ้างเหมาหรือจ้างชั่วคราว จ้างให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในบางเวลา และจ้างคนที่มีสมรรถนะอันเป็นความสามารถที่โดดเด่นในราคาค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง ทิศทาง การส่งเสริมสมรรถนะกำลังคนในอนาคตจึงต้องเป็นทิศทางของการเสริมสร้างปัญญาความสามารถ เฉพาะบุคคล (Talent) และเคลื่อนออกจากแนวคิดเดิม ๆ ที่มองกำลังคนเป็นเพียงกำลังแรงงานที่มี ทักษะความสามารถเท่านั้น สภาพการณ์ดังกล่าวนี้กำลังจะเปลี่ยนโฉมหน้าของการสรรหาคูหากร สัญญาและการจ้างงานตลอดจนระบบสวัสดิการ การจูงใจและค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีส่วนทำให้บรรดา สถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาวิชาชีพของกำลังแรงงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ ต้องมีการปรับหลักสูตร จากที่เคยสนับสนุนการสร้างทักษะแบบเหมารวมมาเป็นการสร้างปัญญาความสามารถเฉพาะของ บุคคลอันเป็นส่วนผสมระหว่างความสนใจและอัตลักษณ์ของบุคคลกับทักษะทางวิชาชีพ มากกว่า การทำลายอัตลักษณ์ของบุคคลดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะอัตลักษณ์บุคคลจะเป็นที่มาสำคัญของ ปัญญาความสามารถเฉพาะที่สร้างสรรค์

## 6.2 การจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent

ด้วยเหตุผลของการที่สมรรถนะของกำลังคนระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 เป็นสมรรถนะที่จะเน้นไปที่ปัญญาความสามารถเฉพาะของบุคคล ทำให้เห็นได้ว่าจะมีสมรรถนะที่หลากหลายแตกต่างกันหลายประเภท ประกอบกับการที่ประเทศไทยยังขาดแผนกำลังคนระดับประเทศที่มีการบูรณาการกันอย่างแท้จริงทำให้การคาดการณ์สมรรถนะกำลังคนในอนาคตมีความเป็นไปได้ อย่างยากลำบาก ดังนั้นเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการจริงควรที่จะต้องเริ่มจากการสำรวจและสร้างฐานข้อมูล Stock of talent and future talent ซึ่งจะรวมทั้งการวางแผนกำลังคนและการคาดการณ์กำลังคน รวมถึงการแสดงสถานะปัจจุบันของสมรรถนะกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การจัดทำ Stock of talent and future talent นี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรู้ว่าปัญญาความสามารถเฉพาะของบุคคลในแต่ละด้านมีอยู่มากน้อยเท่าใด และยังขาดอีกเท่าใด รวมถึงอนาคตยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นหรือลดลงเท่าไร อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนได้อย่างตรงเป้า ทั้งในส่วนของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชนที่มีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน โดยเฉพาะในส่วนของสถาบันการศึกษา การจัดทำ Stock of talent and future talent นี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเป็นแผนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้กับสถาบันอาชีวศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีผลดีต่อสถานศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานทั้งประถมศึกษาและอุดมศึกษาที่จะสร้างพื้นฐานให้กับเด็กและเยาวชนเพื่อรองรับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต

## 6.3 ปัจจัยแวดล้อมระดับโลก

แม้ว่าการส่งเสริมปัญญาความสามารถเฉพาะบุคคล (Talent) แทนที่การให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และกำลังแรงงาน (Labour Forces) และการจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent จะเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19 แต่ยังมีปัจจัยแวดล้อมอีกหลายประการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะกำลังคนในอนาคต ซึ่งปัจจัยแรกคือ ปัจจัยแวดล้อมระดับโลก เป็นที่ทราบกันดีว่าปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงระดับโลกนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความวุ่นวายและสลับซับซ้อน ประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมาโดยตลอด และนับได้ว่าเป็นประเทศที่เปิดสู่การมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก ดังนั้นความเปลี่ยนแปลงระดับโลกในเชิงเทคโนโลยี ฐานคิดเกี่ยวกับพลังงาน ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเรื่องโลกร้อน สิทธิมนุษยชน ลัทธิเสรีนิยมใหม่ สงครามและการเผชิญหน้ากันของมหาอำนาจโลก ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

ในวงการการเงินการลงทุนระหว่างประเทศ ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยแวดล้อมระดับโลกที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะกำลังคน ประเทศไทยจึงต้องมีมาตรการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลต่อการคาดการณ์สมรรถนะกำลังคนในอนาคต

#### 6.4 ปัจจัยแวดล้อมจากนโยบาย/การพัฒนาประเทศในอนาคต

ประเทศไทยได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญให้มีแผนยุทธศาสตร์ชาติในระยะเวลา 20 ปี ซึ่งนับได้ว่าได้กลายมาเป็นแผนแม่บทของการพัฒนาประเทศในระยะยาว ประกอบกับระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลได้ผลักดันแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้ อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าวกำลังมีผลไปขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกภูมิภาค แต่การพูดถึงสมรรถนะกำลังคนที่มีความจำเป็นจะรองรับเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่นั้นยังมีไม่มากนัก อาจกล่าวได้ว่าหากมีการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมดังกล่าวอย่างเต็มที่จะกลายมาเป็นปัจจัยเร่งในการทำให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและกำลังคนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังคนที่มีสมรรถนะระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะด้านหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการจัดการเกษตรกรรมที่ใช้เทคโนโลยี ฯลฯ

#### 7. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน

ในการศึกษาวิจัยนี้คณะผู้วิจัยยังให้ความสนใจกับสถานการณ์ปัจจุบันในส่วนของความต้องการพัฒนาตนเองของกำลังคนที่เป็นแรงงานอยู่ในระบบตลาดแรงงานปัจจุบันรวมถึงความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการที่เป็นคนรุ่นใหม่ด้วย โดยสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้

## 7.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของแรงงานในระบบ

ปัจจุบันแรงงานในระบบอยู่ในภาวะขาดแคลนดังที่ได้กล่าวแล้วในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น แต่สำหรับแรงงานในระบบคณะผู้วิจัยให้ความสำคัญไปที่การพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นแรงงานที่มีสมรรถนะสูงทำให้พบว่า ปัญหาของแรงงานมิได้เป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่สามารถพิจารณาได้อย่างง่าย ๆ หากแต่ในระบบแรงงานของไทยหลังโควิด-19 มีทั้งปัญหาการเกิดการสร้างงานสร้างอาชีพใหม่ ๆ นำไปสู่การประกอบอาชีพอิสระหรือเข้าสู่อาชีพใหม่ของแรงงานมากขึ้น การกลับไปประกอบอาชีพหรือสานต่ออาชีพของบรรพบุรุษโดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกร การยอมรับสภาพการว่างงาน เนื่องจากต้องการทำงานที่มีสวัสดิการและสวัสดิภาพตลอดจนความสะดวกสบายมากขึ้น

หากกล่าวเฉพาะแรงงานที่ยังคงอยู่ในระบบของตลาดแรงงานก็จะพบว่า แรงงานมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีทักษะระดับสูงเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้าง แต่อุปสรรคปัญหาคือ การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องอาศัยการเข้าเรียนในสถานศึกษาหรือเข้าสู่สถาบันพัฒนาแรงงานของบรรดาหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เสียรายได้และไม่มีความสะดวกในการเข้าสู่ระบบการศึกษา ทางสถานประกอบการเองก็ไม่ได้มีความต้องการที่จะสูญเสียแรงงานไปสู่การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งความยุ่งยากในการประกอบการของตนเอง แม้ว่า *“คนที่เป็นแรงงานทุกวันนี้เขาไม่มีปริญญา แต่เขาทำงานกับเรามาเกินยี่สิบปี เรื่องงานที่ใช้สมรรถนะสูง ๆ เขาทำได้หมด เช่น นายช่างที่ทำงานมานาน ๆ บางคนก็เก่งกว่าวิศวกร แต่เขาเป็นวิศวกรไม่ได้ ต้องไปเรียน ถามว่าเขายากพัฒนาตนเองหรือไม่ ก็ยากแต่มันไปไม่ได้เราก็อยากจ่ายค่าจ้างเค้าตามความสามารถก็คิดที่ปริญญา”* ทำให้แรงงานในระบบมองว่าการจะพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้มีทักษะระดับสูงได้ สถานประกอบการควรมีแนวทางการพัฒนาจากงานที่แรงงานได้ปฏิบัติจริง โดยจะต้องมีหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเข้ามารับรองทักษะความสามารถเหล่านี้ ซึ่งเป็นการได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างรัฐ เอกชน แรงงานและสถาบันการศึกษา

## 7.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการ/คนรุ่นใหม่

หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 มีคนรุ่นใหม่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนที่ได้รับการศึกษาในระบบการศึกษาที่เคยทำงานอยู่ในระบบการจ้างงานได้กลับคืนสู่ภูมิลำเนาและผันตัวมาเป็นผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการที่เป็นคนรุ่นใหม่เหล่านี้อาจไปสร้างงานสร้างอาชีพในชุมชนของตนเองหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การกลับไปสานต่อกิจการหรือการทำเกษตรของพ่อแม่ การเข้าไปปรับปรุงวิธีการผลิตทางการเกษตรของพ่อแม่ให้เป็นระบบสมาร์ทฟาร์มมากขึ้นหรือบางส่วนก็อาจกลับไปประกอบอาชีพอิสระ ขายสินค้าออนไลน์ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอาหาร ร้านกาแฟ กระทั่งไปรวมกลุ่มจัดตั้งวิสาหกิจร่วมกับคนในชุมชน

ผู้ประกอบการที่เป็นคนรุ่นใหม่เหล่านี้ต่างมีความต้องการที่ตรงกันคือ การพัฒนาให้มีสมรรถนะระดับสูงขึ้นนั้นประเด็นหลักสำคัญคือ การพัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยี ทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ทางการผลิต และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปสู่การทำการตลาดจากระยะไกลหรือตลาดออนไลน์ได้ อย่างไรก็ตามสมรรถนะที่สำคัญซึ่งผู้ประกอบการกลุ่มคนรุ่นใหม่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างยิ่งคือ สมรรถนะในการทำงานร่วมกับคนอื่น และสมรรถนะในการเป็นผู้นำกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทั้งเพศ วัยและอายุ เป็นต้น

## 8. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

### 8.1 บทบาทของกระทรวงแรงงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงโดยเฉพาะสมรรถนะสูงในยุคหลังโควิด-19 นั้นจำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นจากการสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะที่ประเทศไทยของเรามีอยู่ในปัจจุบันและการทำการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคตที่เป็นที่ต้องการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางแนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ ระดับโลก ซึ่งจะนำไปสู่การสามารถวางแผนกำลังคนที่มีทิศทางและจะต้องบูรณาการทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนอย่างรอบด้าน บทบาทนี้ต้องยอมรับว่าเป็นบทบาทที่กระทรวงแรงงานจำเป็นที่จะต้องเป็นเจ้าภาพในการจัดการให้เกิดแผนกำลังคนของชาติขึ้นมาให้ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุด และจากแผนนี้เองจะเป็นเหมือนเข็มทิศสำหรับการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่กระทรวงแรงงาน รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษาจะนำไปใช้ในการทำแผนพัฒนากำลังคนต่อไป

### 8.2 บทบาทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การมีแผนหรือทิศทางของการพัฒนากำลังคนระยะยาว เป็นการคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า จะช่วยส่งต่อไปสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะสามารถวางรากฐาน สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครองที่จะปลูกฝังหล่อหลอมเด็กให้เข้าสู่ทิศทางของทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในแบบต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายและอาชีพรองรับในอนาคต “แต่ปัจจุบันชั้นประถมศึกษา เขาก็ไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไร เพราะเราไม่รู้ว่าจะอีก 20 ปีเขาจะต้องเป็นอะไร มัธยมก็ไม่รู้ มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้รู้ ทุกวันนี้เลยทำกันแบบไม่รู้ว่าจะสอนกันไปเพื่ออะไร” (ธนวรรธน์ พลวิชัย, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2566)



ดังนั้นนอกจากจะสร้างวินัย ความเป็นระเบียบและความอดทนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐานคือการเตรียมการปูพื้นฐานสร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ตัวผู้เรียนด้วย

### 8.3 บทบาทสถาบันการศึกษา (อุดมศึกษา/อาชีวศึกษา)

บทบาทในการพัฒนากำลังคนในสังคมไทยนั้นถูกมองและถูกคาดหวังไว้อย่างมากกับสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษา เพราะเป็นการพัฒนากำลังคนระยะกลางคือ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ในระยะ 3-5 ปี แต่เนื่องจากปัญหาการไม่บูรณาการ/การขาดแผนพัฒนากำลังคนระดับชาติโดยภาพรวมที่ทำให้ทิศทางการพัฒนากำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน ประกอบกับค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าอาชีวศึกษา ทำให้สังคมไทยประสบปัญหาคนจบปริญญาตรีล้นเกินความต้องการของตลาดแรงงาน

อย่างไรก็ตามเพื่อก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาจะต้องแสดงบทบาทของตนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการปรับหลักสูตร รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด ตรงเป้า อาทิ การมีโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับการคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาตรี สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบ เพื่อยกสถานะให้มีสมรรถนะระดับสูงสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเอง นอกจากนี้สถาบันการศึกษายังอาจจัดให้มีการทบทวนทักษะ การยกระดับทักษะ ของกำลังแรงงานในหลากหลายรูปแบบมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า หากสถาบันอาชีวศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาจะเคลื่อนตัวออกมาตอบสนองต่อการแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 สถาบันการศึกษาจะต้องทลายข้อจำกัดแก้ไขกฎ ระเบียบที่สร้างขึ้นมากในยุคที่สภาพการณ์ต่าง ๆ มีความแน่นอน ทำให้จากการทำงานเชิงรับเปลี่ยนเป็นการทำงานเชิงรุก และมีบทบาทที่สามารถเข้าใจ แก้ไข ตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในอนาคตได้เป็นอย่างดี

#### 8.4 บทบาทภาคเอกชน

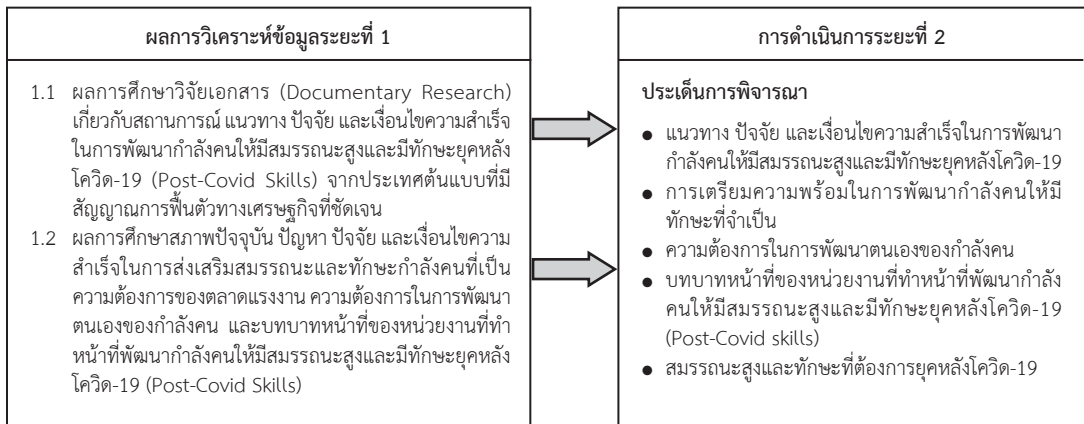
ปฏิเสธได้ยากว่าปัญหาการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบันนั้นเป็นปัญหาที่ภาคเอกชนเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งปัญหาในเชิงปริมาณและปัญหาในเชิงคุณภาพ ปัจจุบันได้มีสถานประกอบการจำนวนมาก เริ่มมีแนวคิดพัฒนากำลังคนภายในองค์กรของตนเอง แต่การพัฒนาดังกล่าวก็เป็นการพัฒนาภายในเพื่อการเลื่อนขั้นเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสำคัญ ภาคเอกชนอีกหลายแห่งที่มีศักยภาพจึงเริ่มหันมาจัดตั้งวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสถานประกอบการของตนเอง ซึ่งบทบาทดังกล่าวนี้ต้องยอมรับว่าจะมีความเป็นไปได้เฉพาะองค์กรสถานประกอบการขนาดใหญ่ แต่แนวโน้มของการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 เชื่อได้ว่า สถานประกอบการจะลุกขึ้นมาผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองความต้องการขององค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

จากที่ได้นำเสนอมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัญหาด้านกำลังคนของประเทศไทยนั้นมีปัญหาที่สะสมมาอย่างยาวนานก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และต้นตอที่สำคัญของปัญหา คือการไม่มี หรือไม่สามารถบูรณาการแผนกำลังคน ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ในภาพรวมระดับประเทศ ทำให้การพัฒนากำลังคนของไทยมีความเป็นไปได้แบบคนละทิศคนละทาง ยิ่งเมื่อเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ปัญหารุนแรงมากขึ้น ทั้งที่คาดการณ์ของภาครัฐและเอกชนมีความเห็นตรงกันว่าสถานการณ์น่าจะรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีการเปิดประเทศและการกลับมาของการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเหมือนก่อนหน้าการเกิดโรคระบาดโควิด-19

อย่างไรก็ตามสมรรถนะระดับสูงที่เป็นที่คาดการณ์หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นไม่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 เพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในที่จะเป็นสภาพของการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งนับแต่นี้เป็นต้นไป ประกอบกับการผลักดันเศรษฐกิจแบบองค์รวม ทำให้สมรรถนะระดับสูงที่จะเป็นที่ต้องการในอนาคตจะกลายเป็นทักษะขาดแคลนและจะขาดแคลนอย่างยิ่งยวดในอนาคต

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 คือ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยพบความเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสู่ผลการดำเนินการระยะที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 14 ความเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสู่ผลการดำเนินการระยะที่ 2

ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดการสนทนากลุ่มประกอบด้วย 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้แทนกลุ่มหอการค้าจังหวัด 1 คน ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด 1 คน และผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจหรือเกษตรกร 3 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 2 ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่ 3 ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งมาจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคกลาง 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ภาคใต้ โดยได้เลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัด ซึ่งพิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในปี พ.ศ. 2564 สูงสุด คือ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่า จังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาคสะท้อนความเป็นตัวแทนของภูมิภาคได้ชัดเจน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

สถานการณ์โควิด-19 ได้ทำให้แนวโน้มของตลาดแรงงานโดยภาพรวมระดับประเทศเปลี่ยนแปลงไป แรงงานที่มีทักษะใหม่ ๆ ที่เหมาะกับงานแห่งอนาคตกลายเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัว ซึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของกำลังคนในประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับสมรรถนะในระดับสูงและมีทักษะในทุกช่วงวัย ซึ่งสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานหลังโควิด-19 ของภูมิภาคต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

## 4.2.1 ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่

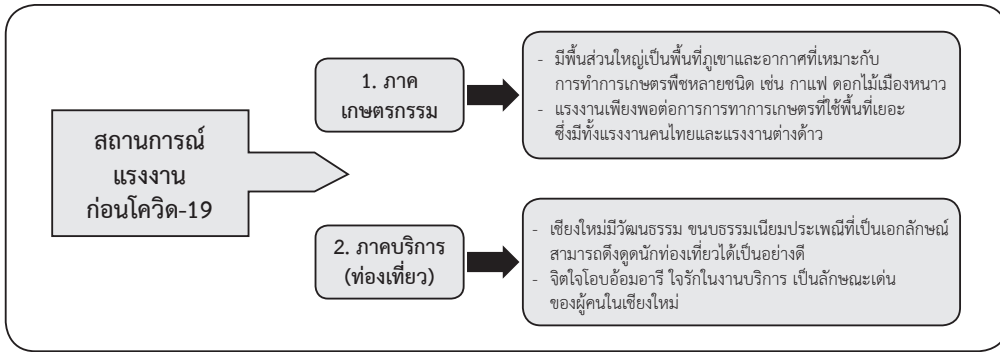
### 4.2.1.1 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากำลังคนก่อนและหลังยุคหลังโควิด-19

บริบทสังคมจังหวัดเชียงใหม่มีความเป็นวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ชัดเจน มีศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีความเป็นเมืองเชียงใหม่ที่ทุกคนสามารถสัมผัสได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้จังหวัดเชียงใหม่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลกได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนักท่องเที่ยวจากในประเทศหรือนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางมาเพื่อสัมผัสบรรยากาศความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของเชียงใหม่ เห็นได้จากอัตราการเติบโตของตลาดท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด การท่องเที่ยวในจังหวัดมีหลากหลายประเภท อาทิ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวชุมชนเชิงเกษตร การท่องเที่ยวที่เน้นวัฒนธรรม การท่องเที่ยวตามธรรมชาติ ผลจากอัตราการเติบโตของการท่องเที่ยวนำไปสู่การสร้างห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ต่อเนื่องในอีกหลายมิติ อาทิ งานบริการด้านโรงแรมการท่องเที่ยว งานบริการด้านคมนาคม งานบริการด้านอาหาร วัฒนธรรมในชุมชนที่น่าสนใจ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยแรงงานจำนวนมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในจังหวัดเชียงใหม่

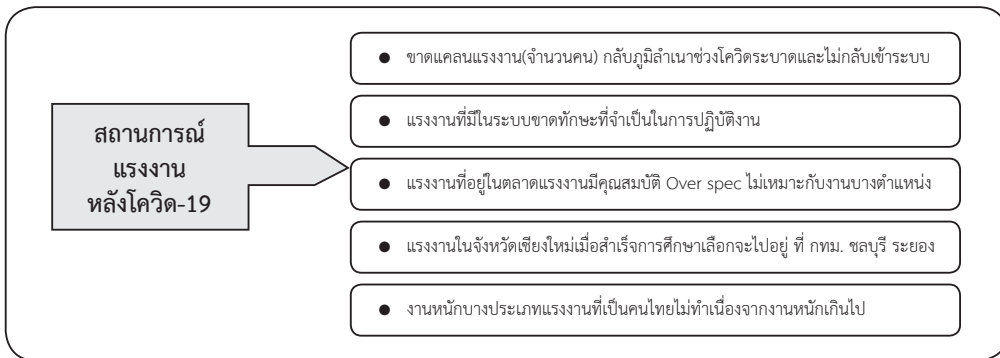
ก่อนสถานการณ์โควิด-19 แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการเกษตรกรรม เนื่องจากเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ทั้งที่ราบและพื้นที่ภูเขาซึ่งเหมาะแก่การเพาะปลูกผลผลิตหลากหลายประเภทผนวกกับจำนวนแรงงานที่มีเพียงพอกับการทำเกษตรจึงทำให้แรงงานส่วนใหญ่ของเชียงใหม่อยู่ในภาคเกษตรกรรมและแรงงานอีกด้านที่มีจำนวนมากคือ แรงงานด้านบริการ (การท่องเที่ยว) ซึ่งถือเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของจังหวัด เป็นที่ทราบกันดีว่าการท่องเที่ยวของเชียงใหม่สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่น่าสนใจและความเป็นคนพื้นเมือง ทำให้สะท้อนวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ที่เป็นเอกลักษณ์ของเมืองเชียงใหม่ให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัส ผู้คนในเชียงใหม่มีความนอบน้อมสร้างความประทับใจให้นักท่องเที่ยวทำให้นักท่องเที่ยวเพิ่มจำนวนอย่างมากและสร้างให้ธุรกิจภาคบริการ

ในจังหวัดเชียงใหม่เติบโตขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งจะสอดคล้องกับบริบทความเป็นจังหวัดเชียงใหม่ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัดเติบโตขึ้นมากจากนักท่องเที่ยวจีน ส่งผลให้ตลาดแรงงานต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวได้ ก่อให้เกิดทักษะด้านภาษาจีนกับแรงงานที่เป็นภาคบริการ

แต่หลังจากสถานการณ์โควิด-19 เกิดวิกฤตแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อสถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายลงส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน แรงงานเกือบครึ่งไม่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน เนื่องจากแรงงานที่เคยอยู่ในระบบแรงงานได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 จำเป็นต้องปรับตัวหาอาชีพใหม่เพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว แรงงานกลุ่มนี้อาจเดินทางกลับภูมิลำเนาเพื่อประกอบอาชีพใหม่ ซึ่งหากอาชีพใหม่สามารถเลี้ยงดูครอบครัวและตนเองได้ ทั้งยังได้อยู่กับครอบครัว ก็จะส่งผลให้แรงงานจำนวนมากไม่กลับเข้าสู่ระบบแรงงาน มีแรงงานไม่ถึง 50% ที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานที่อยู่ในระบบบางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนทำ ปัญหาแรงงานหลังโควิด-19 ที่พบอีกคือ แรงงานบางคนที่มีคุณสมบัติ Over spec คือ ความสามารถของแรงงานสูงกว่าตำแหน่งงานที่รับผิดชอบซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยตลาดแรงงานยังพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำและผลิตภาพไม่สูงในสัดส่วนสูง อีกทั้งมีปัญหาโครงสร้างความไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงานทั้งด้านระดับการศึกษา เนื่องจากมีการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีในสัดส่วนสูง ขณะที่ตลาดแรงงานต้องการผู้ที่จบสายอาชีพมากกว่า ซึ่งแรงงานในตลาดยังคงมีช่องว่างทักษะ (Skill Gap) กล่าวคือ มีทักษะต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวัง โดยเฉพาะทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และปัญหาการขาดแคลนอีกประการคือแรงงานในอนาคตบางส่วน of จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อจบการศึกษาเลือกที่จะย้ายถิ่นฐานไปปฏิบัติงานที่อื่น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานกลุ่มนี้เลือกจะไปปฏิบัติงานที่ กรุงเทพมหานคร ระยอง ชลบุรี เนื่องจากมีกำลังการผลิตที่สูง ความต้องการอัตราแรงงานจำนวนมาก ซึ่งค่าตอบแทนที่แรงงานได้ก็สูงกว่าที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้จังหวัดเชียงใหม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานย้ายถิ่นฐานการทำงาน



ภาพที่ 15 ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานก่อนโควิด-19 จังหวัดเชียงใหม่



ภาพที่ 16 ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานหลังโควิด-19 จังหวัดเชียงใหม่

4.2.1.2 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถจำแนกการความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะ 6Cs ได้แก่

● **Competency base-มุ่งเน้นฐานสมรรถนะ** มุ่งเน้นการสร้างแรงงานด้านอาชีพะป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ควรให้ความสำคัญกับการตอบโจทย์ของ Demand Side เพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะสามารถผลิตแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน **โดยมุ่งเน้นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency based) เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี** และยิ่งหลังจากยุคของโควิด-19 ระบบ AI จะเข้ามามีบทบาทให้การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นแล้วเด็กจำเป็นต้องคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และสามารถแก้ปัญหาได้ การจัดการเรียนการสอนควรปรับให้เป็นรูปแบบ Project based หรือ problem based เพราะจะช่วยในการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงมีการดึงฝ่ายอุปทานแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ไม่ใช่เพียงแคร์รับเข้าทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมกำหนดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาครูผู้สอนร่วมด้วย ให้มี

การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและตัวผู้เรียนให้เป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

- **Curriculum-เตรียมความพร้อมด้านหลักสูตร** หลังจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้จังหวัดเชียงใหม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากหลักสูตรที่ไม่สามารถผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานและแรงงานที่ผลิตออกมาไม่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหลังโควิด-19 ได้ดีเท่าที่ควร **ดังนั้นแล้วการสร้างหลักสูตรหลังจากนี้ควรมุ่งเน้นยกระดับความพร้อมให้แรงงานรุ่นใหม่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี** ควรเป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ และควรสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน หากหลักสูตรเก่าเกินไปควรมีการปรับปรุงในทันที ไม่ควรรอให้ถึงกำหนดรอบในการปรับปรุงหลักสูตร

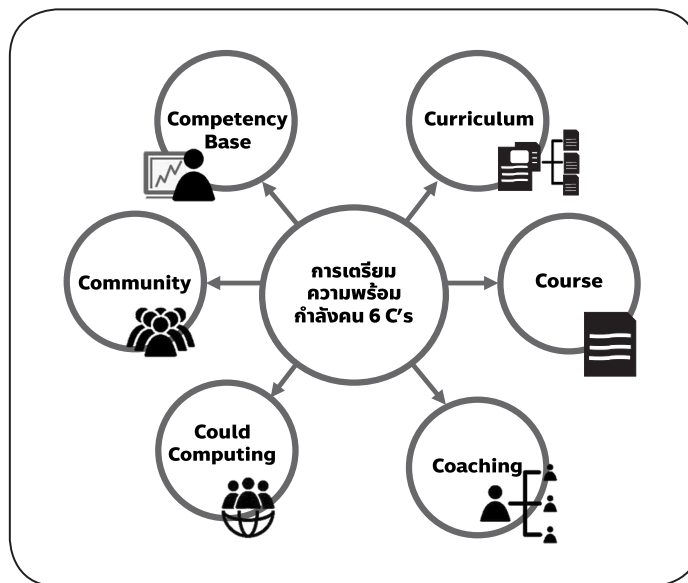
- **Course -การสร้างหลักสูตรระยะสั้น Short Course** มุ่งเน้นหลักสูตรที่สร้างขึ้นมากเพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์นั้น ๆ ในระยะสั้น **การสร้างหลักสูตรระยะสั้น ภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในการคิดและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสามารถผลิตแรงงานที่มีผลผลิตที่ตรงตามความต้องการของภาคเอกชน** โดยที่หลักสูตรระยะสั้นใช้ระยะเวลาในการอบรมไม่นาน และผู้เรียนสามารถนำความรู้ แนวทาง วิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญและจากภาคเอกชนมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมให้แรงงานเกิดทักษะที่ดี

- **Could Computing- การประมวลผลระบบคลาวด์** เป็นการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและเรียกใช้งานข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา แรงงานต้องเตรียมความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากหลังสถานการณ์โควิด-19 เรียกได้ว่าระบบ AI ได้จะเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนงาน **ดังนั้นแล้วแรงงานที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังโควิด-19 จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้และสามารถสร้างประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร**

- **Coaching-การสอนงาน** การสอนงานโดยรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ หน่วยงานควรมีการเตรียมรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้แรงงานได้เห็นการปฏิบัติงานจริงอย่างมีขั้นตอนจากรุ่นพี่ รวมถึงแรงงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้แรงงานปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น **ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น และช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน** อีกทั้งการสอนงานยังมีประโยชน์ทั้งต่อผู้ได้รับการสอนงาน ผู้สอนงาน และต่อองค์กร โดยการสอนงานจะช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานให้ผู้รับการสอนงาน โดยสำหรับผู้สอนงานนั้นก็เป็นการพัฒนาความสามารถงานของตนเอง ส่วนองค์กรเองก็สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานและสร้างให้องค์กรเข้มแข็งด้วย



● **Community-เตรียมแรงงานในชุมชน** เตรียมความพร้อมคนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชน สร้างความตระหนักรู้และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน ให้แรงงานในชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของชุมชน งานบางประเภทจำเป็นต้องใช้ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีการสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ดังนั้น จึงควรมุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานในอนาคตของชุมชนและไม่ให้สูญหายไปพร้อมกับผู้รู้ (แรงงานสูงอายุ) ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุบางคนในชุมชนยังมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน จึงควรมุ่งเน้นในส่วนของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่ทำได้อีกทาง จะเห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในชุมชนและยังเป็นผู้เชี่ยวชาญแนะแนวทางการปฏิบัติให้กับแรงงานรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ดังนั้นควรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานรุ่นใหมกับแรงงานผู้สูงอายุเข้าด้วยกันเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานต่อไป การที่แรงงานในชุมชนเป็นผู้ขับเคลื่อนการประกอบการเองนั้น ทำให้คนในชุมชนมองเห็นปัญหาและพร้อมจะเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาเพื่อทำให้ชุมชนตนเองได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น การที่ชุมชนได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น หมายถึงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนก็ดีขึ้นตามลำดับ อีกทั้งยังเป็นเสน่ห์ของชุมชนอีกด้วยที่ทุกระบวนการของการขับเคลื่อนชุมชนเป็นวิถีของคนในชุมชนเอง



ภาพที่ 17 ภาพแสดงรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่

#### 4.2.1.3 สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills) ที่ค้นพบ

ถือเป็นความท้าทายที่แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ยุคหลังโควิด-19 จะก้าวผ่านการปฏิบัติจาก “New Normal” ชีวิตวิถีใหม่ที่อยู่ร่วมกับโควิด-19 ไปสู่การปฏิบัติงาน “Next Normal” แรงงานต้องเสริมสร้างสมรรถนะสูงและทักษะต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมและปรับตัวในยุคหลังโควิด-19 และถือเป็นการยกระดับศักยภาพของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งต้องคำนึงถึงการสร้างภูมิคุ้มกันให้แรงงานมีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับต่อความต้องการของตลาดงานแรงงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ โดยทักษะและสมรรถนะที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่

- **ทักษะด้านเทคโนโลยี (Digital Skills)** เนื่องจากการระบาดของโควิด-19 ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเรียนออนไลน์ การทำงานโดยหลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานที่เน้นให้มีการทำงานที่บ้าน (Work From Home) และนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานลดการเดินทางเพื่อลดการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น การประชุมผ่านช่องทาง Zoom, Google Meet, Microsoft Teams และแอปพลิเคชันอื่น ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งปัจจุบันเข้าสู่โลกดิจิทัลแล้ว จะเห็นว่าการดำเนินธุรกิจ การประกอบการ และการปฏิบัติงานในอนาคตอาจไม่กลับมาเป็นรูปแบบเดิม ประชาชนก็เริ่มคุ้นชินกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตช่วงที่โควิด-19 ระบาด อาทิ การประชุมงานผ่านระบบออนไลน์ การเรียนออนไลน์ หรือแม้กระทั่งการซื้อขายสินค้าบนโลกออนไลน์ จะเห็นว่าแทบจะทุกภาคส่วนมีการปรับรูปแบบนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นแล้วแรงงานจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- **ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (Communication and Language Skills)** การระบาดของโควิด-19 มีความจำเป็นต้องเว้นระยะห่าง (Social Ddistancing) เพื่อป้องกันการเกิดโรคระบาด ทำให้รูปแบบการสื่อสารเปลี่ยนไปจากเดิมที่มีการสื่อสารแบบตัวต่อต่อ (Face to Face) เปลี่ยนเป็นการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ในช่องทางต่าง ๆ ทำให้ประสิทธิภาพการสื่อสารลดลงเนื่องจากการที่ไม่สามารถสื่อสารได้ชัดเจนเหมือนตอนก่อนสถานการณ์โควิด-19 ที่สามารถเห็นสีหน้า ท่าทาง แววตา และน้ำเสียงที่ทำให้รู้ถึงความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ที่จะสื่อสารด้วย ปัจจุบันการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์อาจส่งผลให้การสื่อสารบิดเบือน ดังนั้นแล้วแรงงานยุคใหม่ควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้สื่อสาร เมื่อเกิดการสื่อสารที่ดีผลการปฏิบัติก็ย่อมออกมาดีด้วยเช่นกัน และด้วยที่จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่เน้นธุรกิจ

ภาคบริการด้านการท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวจากทั่วโลก หลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายภาษาเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่จำนวนมาก ดังนั้น การสื่อสารกับนักท่องเที่ยวด้วยภาษาที่ 2 และ 3 ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ทักษะแรงงานหลังโควิด-19 จำเป็นต้องเรียนรู้และสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอื่น ๆ เพื่อเปิดประสบการณ์และเข้าใจโลกผ่านมุมมองของคนต่างวัฒนธรรม ต่างเชื้อชาติ อีกทั้งสร้างโอกาสในการทำงานและหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับแรงงานด้วย

### ● ทักษะการปรับตัวและยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility Skills)

จากสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายภาคส่วนจึงต้องมีการปฏิบัติงานในรูปแบบ Matrix มากขึ้น นั่นคือ บุคคลเดียวอาจจะต้องทำงานหลายหน้าที่ มีความรับผิดชอบหลายบทบาท ดังนั้นแล้วแรงงานรุ่นใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การระบาดของโควิด-19 ทำให้การปฏิบัติงานเน้นการทำงานที่บ้านมากขึ้น ผันวนกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Digital disruption) มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงโควิด-19 แรงงานรุ่นใหม่จึงต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีแล้ว รูปแบบการจ้างงานและหน้าที่ในการรับผิดชอบของงานก็มีการปรับเปลี่ยนด้วย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานช่วงหลังโควิด-19 แรงงานจำเป็นต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลานั้น ๆ ให้เข้ากับบรรยากาศองค์กรที่เปลี่ยนไปหลังโควิด-19 เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานทั้งของตนและเพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดและปรับตัวเข้ากับบุคคลที่มีความแตกต่างกันในโลกของการปฏิบัติงานได้

● ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking Skills) เนื่องจากหลังจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้เกิดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มากมายที่ไม่สามารถทราบได้ว่าข้อมูลใดจริงหรือเท็จ ซึ่งแรงงานรุ่นใหม่จำเป็นต้องอาศัยหลักคิดวิเคราะห์เพื่อทำการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ ทักษะการคิดวิเคราะห์จึงถือเป็นความสามารถ โดยในการคิดแบบมีเหตุมีผลที่อาศัยข้อสนับสนุนต่าง ๆ เป็นการคิดโดยไม่ใช้อารมณ์เป็นตัวตัดสินหรืออาจเรียกว่าเป็นการคิดแบบมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking Skills) ถือเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยหลักคิดวิเคราะห์เพื่อทำการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ เพื่อป้องกันการเกิดข่าวปลอม (Fake news) การคิดเพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) การตัดสินใจ (Decision Making) ไปจนถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่น ๆ อีกหลายด้าน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยทักษะการคิดวิเคราะห์มีองค์ประกอบ 3 ส่วน

ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นวิธีการที่ให้หาและทำความเข้าใจ เพื่อให้ได้คำตอบที่ทำให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ 2) การวิเคราะห์ (Analysis) เมื่อตั้งคำถาม เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ แล้ว การเข้าสู่กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ หรือ Critical Thinking อย่างการวิเคราะห์ หรือ Analytical thinking คือ ความสามารถในการตรวจสอบบางสิ่งบางอย่าง หรือการหาความเชื่อมโยงขององค์ประกอบเหล่านั้น และ 3) การอนุมาน (Inference) คือ กระบวนการหาข้อสรุปจากเหตุผลและนำไปใช้ในการตัดสินใจ สำหรับแรงงานที่มีวิธีคิดแบบ Critical Thinking สามารถรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ รวดเร็วมาก ส่งผลให้มีข้อมูลข่าวสารมากมาย แต่การที่จะรู้ได้ว่าข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความจริงหรือไม่ จึงต้องการทักษะการคิดที่จะมารับมือกับความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นเพื่อประกอบการตัดสินใจไม่ให้ผิดพลาด ดังนั้นหากมี Critical Thinking ก็จะสามารถที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

- **ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving Skills)** การแก้ปัญหาเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานในปัจจุบัน เป็นทักษะที่ทุกวิชาชีพจำเป็นต้องมี เนื่องจากในทุกสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานโดยตรงหรือปัญหาที่เกิดจากการติดต่อกับบุคคลอื่น ในปัจจุบันมีแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างดี แต่เมื่อต้องเผชิญปัญหา แรงงานบางกลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาที่พบเจอในการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย สถานการณ์หลังโควิด-19 ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยง อาทิ ปัญหาการว่างงานจากสถานการณ์โควิด-19 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากโรคระบาด หากแรงงานมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดีก็สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอได้ ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) เริ่มตั้งแต่ แรงงานระบุปัญหาที่พบเจอว่าอะไรคือสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ปัญหาคำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- **ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)** ในการดำเนินชีวิตเราต้องพบเจอสถานการณ์ต่าง ๆ มากมาย ทั้งสถานการณ์ที่รู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ทั้งที่สามารถควบคุมสถานการณ์นั้นได้และไม่ได้ โดยเราจำเป็นต้องใช้ทั้งเหตุผลและอารมณ์ควบคู่กันไปในการเผชิญกับสถานการณ์นั้น ยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่ต้องพบเจอเรื่องราวต่าง ๆ อาทิ การลดเงินเดือนเพื่อให้บริษัทมีสภาพคล่องในการบริหารงานต่อไป การโดนเลิกจ้าง ซึ่งแรงงานจำเป็นต้องหาอาชีพใหม่เพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้ได้ การที่แรงงานจะสามารถผ่านอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้ แรงงานจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้แรงงานมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์นั้น อีกทั้งยังเสริมให้เกิดแรงผลักดันจนแรงงานสามารถผ่านช่วงเวลาที่เราเรียกว่าวิกฤตนี้ไปได้ ซึ่งทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 ประการ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) ความสามารถที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) ความสามารถในการจัดการอารมณ์และควบคุมตนเองได้ คิดก่อนลงมือทำ สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (Self-Motivation) ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ 4) การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in the Others) ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ธรรมชาติของผู้อื่น และ 5) ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการสื่อสารที่ดีและสามารถบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสถานการณ์โควิด-19 ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การทำงาน หรือความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ฉะนั้นหากแรงงานสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ โดยอาศัยทักษะความฉลาดทางอารมณ์ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 4.2.1.4 แนวคิดการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- สร้างแนวคิดให้คนในชุมชนเข้าใจคำว่า **“ทำน้อยได้มาก”** ในภาคธุรกิจและผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนโดยคนในชุมชนเข้าใจและเข้าถึงคำว่าทำน้อยได้มาก ที่สามารถถือได้ว่าเป็นการสร้างกลยุทธ์ในการทำธุรกิจ โดยเริ่มต้นที่การวางแผนที่ดี และมองหาเส้นทางที่ดีที่สุดเพื่อไปถึงจุดหมายด้วยระยะทางที่สั้นที่สุดและปลอดภัยที่สุด ถือเป็นการพัฒนาแรงงานให้เกิดกระบวนการคิด และพร้อมจะพัฒนาผลิตเพิ่มขีดความสามารถให้ธุรกิจของชุมชนสามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ อีกทั้งยังมีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ในชุมชนมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

- **ปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษา** มุ่งให้แรงงานรุ่นใหม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือเป็นจุดเริ่มต้นในการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากการศึกษาจะทำให้มีความรู้ เกิดการกระบวนการคิดที่เป็นระบบมากขึ้น มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและปรับปรุงให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานและผู้ประกอบการในอนาคตสามารถพัฒนางานและธุรกิจของตนเองให้แข่งขันในตลาดแรงงานได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นในหลายด้าน ๆ

- **มองปัญหาให้เป็นโอกาส** ในสถานการณ์โควิด-19 ระบาด ทำให้แรงงานต้องพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย อาทิ ปัญหาด้านสุขภาพ การถูกลดเงินเดือน การถูกเลิกจ้าง เนื่องจากธุรกิจปิดตัว ดังนั้นแล้วควรปรับแนวคิดให้แรงงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ ว่าทุกครั้งที่พบเจอปัญหาให้มองว่า

เป็นโอกาสที่จะทำให้เราได้แสดงความสามารถและศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ในการแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นให้แรงงานรุ่นใหม่เกิดแนวคิดใหม่ หากพบเจอปัญหาใด ๆ ก็สามารถคิดหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เข้าไปแก้ไขปัญหาได้

- **บูรณาการการทำงานร่วมกัน** ควรมีการร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนกับสถาบันทางการศึกษาเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดการพัฒนาในงาน มุ่งพัฒนางานวิจัยที่ทำการศึกษามาแล้ว และนำมาต่อยอดเพื่อพัฒนาให้งานวิจัยนั้นให้มีคุณค่า ไม่เป็นเพียงงานวิจัยที่ขึ้นหิ้งเท่านั้น แต่สามารถนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิด New product หรือองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป ส่งผลทำให้แรงงานเกิดการพัฒนาร่วมกับเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ อีกทั้งสามารถนำ New product เข้าสู่ตลาดเพื่อแข่งขันในเชิงธุรกิจต่อไป

- **การลงทุนกับแรงงานสนับสนุนทุน** ให้กลุ่มแรงงานได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ในสายอาชีพและสายงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้แรงงานสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้

#### 4.2.1.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

- **ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย** ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้าน Soft Skill และ Hard Skill การปูพื้นฐานที่ดีควรมุ่งเน้นที่ Soft Skill เป็นอันดับแรกเพื่อสร้างพื้นฐานในชีวิตที่ดีให้กับนักเรียน นักศึกษาที่จะเป็นแรงงานในอนาคตต่อไป ให้เกิด Mindset ที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวรวมถึงการปฏิบัติงาน ต่อจากนั้นมุ่งพัฒนา Hard Skill เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาที่จะก้าวสู่ตลาดแรงงานในอนาคตได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงงานที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานต่อไป

- หลังจากการที่แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วควรมีการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะต่าง ๆ **Reskill Upskill รวมถึง New skill** ในอาชีพเดิมก่อนที่จะเกิดวิกฤตโควิด-19 และอาชีพใหม่ เพื่อให้แรงงานสามารถพัฒนางานไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ และเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ก็สามารถสร้างมูลค่าในงานนั้น ๆ ได้

- ทำการปรับปรุงหลักสูตร **ควรสร้างหลักสูตรที่สามารถผลิตแรงงานได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้แรงงาน (Demand)** โดยการสร้างหลักสูตรควรให้ภาคีเครือข่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรภาคเอกชนในฐานะที่เป็นผู้กำหนดบทบาทและตลาดแรงงานภาครัฐเป็นหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สถาบันทางการศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการสร้างหลักสูตรและเป็นผู้ให้ความรู้ สร้างขีดความสามารถให้แรงงาน ชุมชน ถือเป็น



ส่วนหนึ่งที่แรงงานจะเข้ามาขับเคลื่อน หลายหน่วยงานมีการบูรณาการในการสร้างหลักสูตรถือเป็นการสร้างกลไกการวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานพัฒนาคน เพื่อผลักดันให้เกิดการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

- สนับสนุนให้มีการ**สะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ (Credit Bank)** เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนทั่วไปได้นำผลการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานหรืออาชีพทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัยมาทำการรับรองและเทียบโอน มุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสเชื่อมโยงการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

- สำหรับแรงงานรุ่นใหม่ที่น่าสนใจทำธุรกิจเป็นผู้ประกอบการ **ให้มีความอดทนให้มากเพื่อพร้อมเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิด** ค้นหาให้เจอว่ามีความชอบความฝันด้านใด และตั้งใจทำในสิ่งที่ตนเองรักด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น ทำในสิ่งที่ตนเองสนใจให้เต็มกำลังความสามารถเมื่อได้ลงมือทำในสิ่งที่รัก คุณภาพของงานก็จะออกมาดี

- จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่เน้นธุรกิจภาคบริการ (ด้านการท่องเที่ยว) มีนักท่องเที่ยวจากทั่วโลกเดินทางเพื่อท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่เป็นจำนวนมาก นักท่องเที่ยวจากยุโรป อเมริกา และหนึ่งในนั้นคือ นักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางมาเชียงใหม่ด้วยกระแสของละครที่เดินทางมาถ่ายทำที่จังหวัดเชียงใหม่ ถือว่าเป็น Soft Power ที่ดีที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าจังหวัดเชียงใหม่และสามารถสร้างเม็ดเงินในภาคธุรกิจท่องเที่ยวได้อย่างดี ดังนั้น แรงงานควรมี**ความสามารถในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยวด้วยภาษาสากล คือ ภาษาอังกฤษและภาษาจีน** การที่แรงงานสามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวได้นั้นไม่เพียงจะเกิดประโยชน์ด้านธุรกิจยังทำให้เปิดประสบการณ์และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมที่ต่างกันอีกด้วย

- **การพัฒนาเครือข่ายแรงงาน** การพัฒนาเครือข่ายแรงงานถือเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติ เมื่อสถานการณ์โควิด-19 ผ่านไป ตลาดแรงงานเกิดผลกระทบมาก การที่แรงงานจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือภาคธุรกิจผู้ประกอบการจะกลับสู่ตลาดอีกครั้ง จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกับเครือข่ายธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินธุรกิจหรือภาคประกอบการสามารถสร้างจุดแข็งเพื่อให้เกิดผลกำไรที่สูงในการประกอบการ ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งในตลาดแรงงาน

- ควรสร้างเวทีให้นักเรียน นักศึกษาที่จะก้าวสู่**ตลาดแรงงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและความสามารถเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น** ถือเป็นการปูพื้นฐานให้นักเรียนนักศึกษาที่มีทักษะที่มีความหลากหลาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังโควิด-19 มุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ถือเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาได้แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป



- ควรให้แรงงานรุ่นใหม่ **พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล** ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ แรงงานรุ่นใหม่จึงต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการสร้างรายได้ หรือการสร้างผลงานให้กับตนเอง
- สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องทำความตกลงร่วมกัน (MOU) ประเด็นการให้นักเรียน นักศึกษาลงมือฝึกประสบการณ์ปฏิบัติงานจริง ควรเริ่มฝึกประสบการณ์ปฏิบัติงานตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ควบคู่กับเรียนแบบปกติ โดยนักเรียน นักศึกษาสามารถนำความรู้ในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้กับการฝึกประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงได้ และควรให้นักเรียน นักศึกษาได้เริ่มเรียนในวิชาเอกตั้งแต่ปี 1-2 เนื่องจากหากให้นักเรียน นักศึกษาเริ่มเรียนวิชาเอกในชั้นปีที่สูงเกินไปจะทำให้นักเรียน นักศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาบูรณาการกับการฝึกประสบการณ์ปฏิบัติงานจริงและอาจมองภาพแรงงานของตนเองในอนาคตที่ไม่ชัดเจน

## 4.2.2 ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร

### 4.2.2.1 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากำลังคนก่อนและหลังยุคหลังโควิด-19

บริบทสังคมกรุงเทพมหานคร คือ สังคมเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงของประเทศและเป็น “มหานคร” ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน ในบริบทสังคมของกรุงเทพมหานคร มีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของชนบทและเมืองหลวงในอดีต สร้างสรรค์วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลาย แต่ในเวลาเดียวกันก็มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเฉพาะการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและการเป็นเมืองหลวงที่สำคัญในภูมิภาค โดยแนวนโยบายการพัฒนา ระดับประเทศของภาครัฐ มุ่งเน้นขยายการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไปในเขตจังหวัดปริมณฑลใกล้เคียง 5 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม เนื่องจากพื้นที่ของความเป็นเมืองหลวงและกิจกรรมต่าง ๆ มีความต่อเนื่องกันจนเรียกได้ว่าเป็นเมืองเดียวกันในทุกด้าน กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลักของประเทศไทย และมีพื้นที่ประมาณ 1,568 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นจุดสังเกตการณ์ของการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ กรุงเทพมหานครมีการแบ่งเขตต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานและบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเขตธุรกิจและการค้าขนาดใหญ่อยู่ในย่านสาทร สีลม และสุขุมวิท ส่วนเขตชุมชนและที่อยู่อาศัยมักอยู่ในย่านคลองเตย คลองเตยเหนือ ลาดพร้าว และลำลูกกา

ก่อนสถานการณ์โควิด-19 อาชีพที่มีมากที่สุดในกรุงเทพมหานคร คือ ภาคบริการ ซึ่งรวมถึงอาชีพที่หลากหลาย เช่น พนักงานขายปลีก พนักงานโรงแรม พนักงานร้านอาหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ ตัวแทนฝ่ายบริการลูกค้า และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการเงินและการธนาคาร ด้วยสถานะของเมืองในฐานะแหล่งท่องเที่ยวและศูนย์กลางเศรษฐกิจที่สำคัญ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการจึงมีแนวโน้มที่จะแพร่หลายอย่างมาก เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงวัดเก่าแก่ และวัดที่สวยงามมีชื่อเสียง นอกจากนี้ยังมีเขตชุมชนชนบทใกล้เคียง เช่น สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ที่สามารถเดินทางได้ด้วยระบบการขนส่งสาธารณะที่ครอบคลุมทั่วถึงในเมืองกรุงเทพมหานครมีประชากรและมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีประชากรมากกว่า 8 ล้านคน มีชื่อเสียงเรื่องอาหารริมทาง วัดและสถาปัตยกรรม และสถานบันเทิงยามค่ำคึกคักในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยมีตึกที่ทันสมัยและห้างสรรพสินค้าตั้งอยู่กับสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และตลาดแบบดั้งเดิม เช่นเดียวกับหลาย ๆ เมืองทั่วโลก กรุงเทพมหานครยังคงเผชิญกับปัญหาสังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ อาชญากรรม และการจราจรติดขัด

หลังจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อบริบททางสังคมของเมือง และยังส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและธุรกิจอื่น ๆ ในท้องถิ่น แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นจุดหมายปลายทางยอดนิยมสำหรับนักท่องเที่ยว การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อคนงานในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับในเมืองอื่น ๆ ทั่วโลก การระบาดใหญ่นำไปสู่การสูญเสียงาน ชั่วโมงการทำงานลดลง และเพิ่มความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับคนงานจำนวนมาก โดยกรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบหนัก มีการจำกัดการเดินทางและการล็อกดาวน์ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดลง ซึ่งส่งผลให้แรงงานอยู่ในสถานะตกงานและรายได้ลดลงสำหรับคนงานในภาคการบริการและการท่องเที่ยว นอกจากผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว การแพร่ระบาดยังส่งผลกระทบต่อแรงงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การค้าปลีก การผลิต และการก่อสร้าง ธุรกิจจำนวนมากถูกบีบให้ปิดหรือลดการดำเนินงาน ส่งผลให้แรงงานอยู่ในสถานะตกงานและรายได้ลดลงสำหรับคนงาน การระบาดยังแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่มีอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยแรงงานที่มีค่าแรงต่ำและแรงงานนอกระบบมีความเสี่ยงเป็นพิเศษต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดใหญ่ คนงานเหล่านี้จำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงมาตรการคุ้มครองหรือสวัสดิการการว่างงานได้ ทำให้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ล่อแหลม และเพื่อบรรเทาผลกระทบของการระบาดต่อแรงงาน รัฐบาลไทยจึงได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เช่น โครงการความช่วยเหลือทางการเงินและมาตรการคุ้มครองทางสังคมขึ้น อย่างไรก็ตาม มาตรการเหล่านี้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเต็มที่

และหลายคนยังคงเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจที่สำคัญอันเป็นผลมาจากการแพร่ระบาด ซึ่งจากการระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงงานในกรุงเทพมหานคร โดยสรุปได้แก่

- การตกงาน เนื่องจากธุรกิจหลายแห่งในกรุงเทพฯ ถูกบังคับให้ปิดหรือลดการดำเนินงานลง นำไปสู่การสูญเสียงานจำนวนมาก แรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การโรงแรม การท่องเที่ยว และการค้าปลีกได้รับผลกระทบเป็นพิเศษ

- การลดค่าจ้าง เนื่องจากธุรกิจบางแห่งที่สามารถเปิดทำการได้ในช่วงที่มีการระบาดได้ลดค่าจ้างลงเพื่อลดต้นทุน

- ความไม่มั่นคงในชีวิต เนื่องจากการระบาดได้สร้างความไม่แน่นอนอย่างมาก โดยคนงานจำนวนมากประสบกับความไม่มั่นคงของงานที่เพิ่มขึ้น

- การขาดการคุ้มครองทางสังคม เนื่องจากการระบาดในกรุงเทพมหานครมีมากในวงกว้าง คนทำงานจำนวนมากไม่สามารถลาป่วย ไม่ได้รับผลประโยชน์จากการว่างงาน หรือไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ทำให้มีความเสี่ยงต่อผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดของโควิด-19

- ความกังวลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การดูแลสุขภาพ การขนส่ง และบริการอาหาร มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากการติดเชื้อโควิด-19 คนทำงานมีความกังวลเกี่ยวกับการขาดอุปกรณ์ป้องกันและมาตรการความปลอดภัยที่เพียงพอในสถานที่ทำงาน

ทั้งนี้การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างมากต่ออาชีพต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มอาชีพที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ได้แก่

- การท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการซึ่งเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ในกรุงเทพฯ และได้รับผลกระทบอย่างหนักจากโรคระบาด จากการจำกัดการเดินทางและการล็อกดาวน์

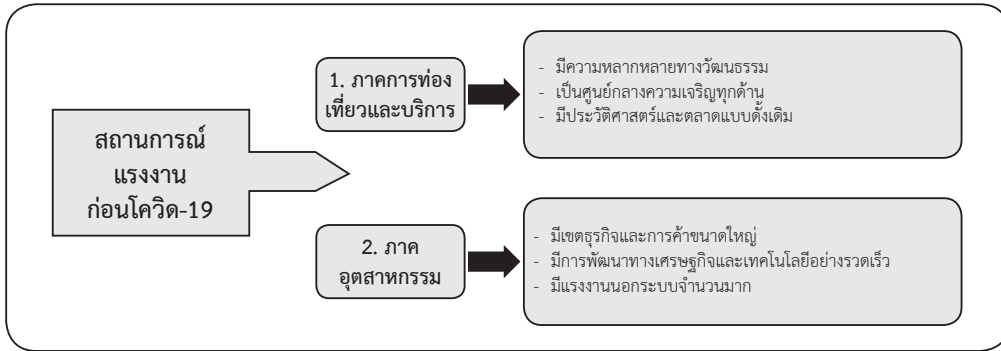
- การค้าปลีก ธุรกิจค้าปลีก รวมถึงห้างสรรพสินค้าได้รับผลกระทบจากโรคระบาด เนื่องจากธุรกิจจำนวนมากต้องปิดหรือลดการดำเนินงาน ส่งผลให้แรงงานตกอยู่ในสภาวะตกงานและรายได้ลดลง

- แรงงานนอกระบบและค่าจ้างต่ำ ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการระบาดใหญ่ มีแรงงานจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงมาตรการคุ้มครองทางสังคมหรือสวัสดิการการว่างงาน

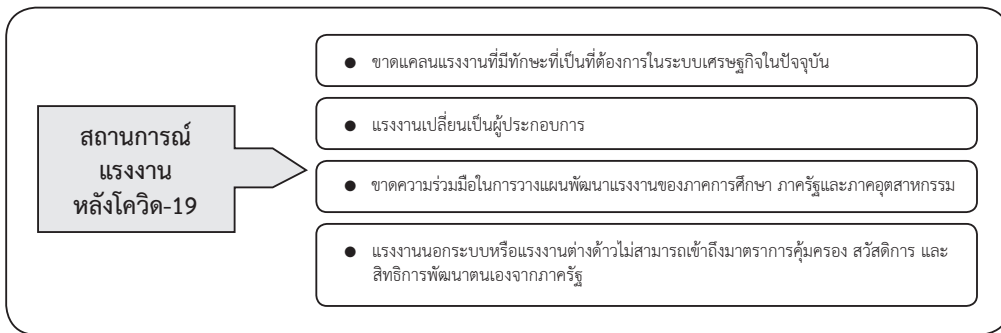
- ภาคการผลิต เนื่องจากห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงักและอุปสงค์สินค้าที่ลดลงนำไปสู่การสูญเสียงานและชั่วโมงการทำงานที่ลดลง

- ภาคการก่อสร้าง โครงการก่อสร้างใหม่และการหยุดชะงักส่งผลให้แรงงานอยู่ในสภาวะตกงานและลดชั่วโมงการทำงาน

โดยรวมแล้ว โรคระบาดได้ส่งผลกระทบต่ออาชีพที่หลากหลายในกรุงเทพฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบและอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาการท่องเที่ยวและห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก



ภาพที่ 18 ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานก่อนโควิด-19 กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 19 ภาพแสดงสถานการณ์แรงงานหลังโควิด-19 กรุงเทพมหานคร

#### 4.2.2.2 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาแรงงานในกรุงเทพมหานครที่มีทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคตเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

- **การระบุทักษะที่มีความต้องการจำเป็น** การระบุทักษะที่เป็นที่ต้องการในเศรษฐกิจปัจจุบันและอนาคตของประเทศ ส่วนใหญ่มาจากการปรึกษากับผู้นำในอุตสาหกรรม องค์กรแรงงาน และสถาบันการศึกษา เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้ พิจารณาจากแนวโน้มของอุตสาหกรรม ข้อมูลตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนโยบายของรัฐบาล

- **การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรม** การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 จะมีความสำคัญต่อการรับมือกับความท้าทายด้านแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดและเตรียมแรงงานให้พร้อมสำหรับตลาดงานที่เปลี่ยนแปลง องค์ประกอบสำคัญที่โปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมหลังยุคโควิด-19 ควรมี ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ทักษะเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร

- **การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต** ในขณะที่เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่าง ๆ พัฒนาขึ้น แรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการให้โอกาสในการยกระดับทักษะและการเพิ่มพูนจะทำให้แรงงานสามารถแข่งขันในตลาดงานได้

- **การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน** การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนจะทำให้เกิดความร่วมมือ และเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้ดียิ่งขึ้น

- **การส่งเสริมการฝึกงาน** การส่งเสริมให้สถานประกอบการมอบโอกาสทางการเรียนรู้จากการทำงานอันมีค่าสำหรับบุคคลเพื่อรองรับทักษะและความรู้เชิงปฏิบัติ สามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างการศึกษาและการจ้างงาน และสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จในอาชีพ

- **การลงทุนในเทคโนโลยี** เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีเปลี่ยนแปลงลักษณะงานและการสร้างโอกาสทางอาชีพใหม่ ๆ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงการศึกษาด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้แรงงานมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในยุคดิจิทัล

#### 4.2.2.3 สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบ

การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้เกิดความต้องการทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น โดยทักษะที่มีประสิทธิภาพสูงบางส่วนที่ถูกค้นพบหลังโควิด-19 ได้แก่

- **ความรู้ความฉลาดทางดิจิทัล** การระบาดของโควิด-19 ทำให้เห็นถึงความสำคัญของความรู้ด้านความฉลาดทางดิจิทัล ที่เกิดการทำงานจากระยะไกลและการสื่อสารออนไลน์ กลายเป็นเรื่องปกติใหม่ แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีข้อได้เปรียบที่สำคัญ

- **ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น** การระบาดของโควิด-19 ได้สร้างสภาพแวดล้อมรอบตัวที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกคนต้องปรับตัว เพราะแรงงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ และสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหลังการระบาดใหญ่

- **ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม** หลังการระบาดของโควิด-19 ทำให้ภาคธุรกิจต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ดังนั้นการมีสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่โอกาสใหม่ ๆ ในตลาดการค้าและการลงทุน

- **การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน** การสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถด้านการสื่อสาร บุคคลที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีความสามารถในการสื่อสารจะมีข้อได้เปรียบในการทำงาน

#### 4.2.2.4 แนวคิดการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- การจัดการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดงานที่สามารถทำได้ เช่น โครงการฝึกอบรมอาชีพ การฝึกงาน หรือการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เป็นต้น

- การวางแผนและพัฒนาอาชีพ การแนะนำให้บุคคลสามารถระบุเป้าหมายในอาชีพและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในการหางานและความก้าวหน้าในอาชีพ

- การเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาวิชาชีพตลอดอาชีพการทำงานของแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กว้างไกลกว่าเดิม

- การสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน การให้ภาครัฐและเอกชนร่วมกันริเริ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดหาเงินทุนสำหรับโครงการฝึกอบรมสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เป็นต้น

#### 4.2.2.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

- รัฐควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนโยบายทางการศึกษาควรให้ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจรวมถึงความคิดริเริ่มเพื่อส่งเสริมการศึกษาของผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การพัฒนาโปรแกรมยกระดับทักษะเดิมและทักษะใหม่ และโปรแกรมการฝึกอบรมแรงงานทุกช่วงวัย

- การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน การให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลและส่งเสริมทรัพยากรการเรียนรู้ออนไลน์ และการฝึกอบรมสำหรับครูเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนในสถานศึกษา

- การสร้างร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม การให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้ทักษะที่กำลังพัฒนานั้น สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น การสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงาน การฝึกงาน เป็นต้น
- การประเมินผลและการติดตาม ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีการประเมินและการติดตามเพื่อประเมินประสิทธิผลของการริเริ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานและสร้างโอกาสการทำงานให้กับแรงงานทุกระดับ
- การให้โอกาสแรงงานในการฝึกอบรมและยกระดับฝีมือแรงงานในระยะยาวและระยะสั้น
- การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร การกระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ การเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดการอบรมและสัมมนา เป็นต้น
- การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และการสื่อสาร เช่น ความสามารถในการสื่อสารการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา เนื่องจากทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกหลังโควิด-19 ดังนั้นสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

## 4.2.3 ภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 4.2.3.1 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากำลังคนก่อนและหลังยุคหลังโควิด-19

จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา เป็นเมืองแห่งอารยธรรม เป็นจังหวัดที่น่าอยู่ น่าเที่ยว มีความพร้อมด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางสำคัญภาคใต้ ห่างจากกรุงเทพมหานคร 780 กิโลเมตร มีพื้นที่มากเป็นอันดับ 2 ของภาคใต้ และเป็นอันดับที่ 16 ของประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี และอ่าวบ้านดอน ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดตรัง ทิศตะวันออก ติดต่อกับอ่าวไทยเป็นชายฝั่งทะเล ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่ จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของการศึกษาที่มีความพร้อม มีการจัดการศึกษาระบบวงจร ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับบัณฑิตศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาระดับชาติ เป็นจังหวัดที่มีหน่วยงานที่จัดการศึกษาในจังหวัดที่มีความหลากหลาย เอื้อและสนับสนุนการบริหารจัดการเชิงบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมของการบริหารจัดการบุคลากร



ทุกระดับมีความเพียงพอ และมีสาขาวิชาที่หลากหลาย คุณวุฒิ ประสบการณ์ สอดคล้องกับภารกิจ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดโครงสร้างบุคลากรกลุ่มบริหารเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การบริหารจัดการในภาพรวมของภาคการศึกษามีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประชากรให้ความสำคัญกับการศึกษาและมีทักษะที่รองรับการประกอบอาชีพในจังหวัดได้ จังหวัดมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ พื้นที่ส่วนหนึ่งจะเป็นพื้นที่เพาะปลูกไม้ยืนต้น ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ปลูกยางพารา และบางพื้นที่ทำนาทั่วไป มีแร่ธาตุที่สำคัญ คือ แร่ดีบุก แร่พลูม มีพื้นที่ป่าไม้ ป่าชายเลน ไร่ป่าบก ไร่ป่าสงวนแห่งชาติ อุทยานแห่งชาติที่สำคัญหลายแห่ง และสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมมีประชากรที่อายุ 15 ปี ขึ้นไป โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน เกินกว่า ร้อยละ 70 ของประชากรรวม โดยแยกออกเป็นกำลังแรงงานปัจจุบันทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงทำงาน และมีจำนวนน้อยมากที่ว่างงาน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำนวนหนึ่ง ส่วนใหญ่ทำงานรับจ้างงานด้านเกษตรกรรม งานอุตสาหกรรม และงานบริการบางส่วน

จังหวัดนครศรีธรรมราชเน้นการปลูกฝังค่านิยมด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้เยาวชนได้ศึกษาในระดับที่สูง ไม่นิยมการประกอบอาชีพการใช้แรงงาน ปลูกฝังการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทั้งหน่วยงานของภาครัฐบาลและเอกชน การจ้างงานส่วนใหญ่ยังคงจ้างงานตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ แรงงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ แรงงานจากต่างจังหวัด และแรงงานต่างด้าว ก่อนสถานการณ์โควิด-19 แรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้านการเกษตรกรรม เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราชมีพื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตร เช่น ปลูกยางพารา และประกอบอาชีพชาวประมง นอกจากนี้บางส่วนประกอบอาชีพบริการการท่องเที่ยวและการโรงแรม ธุรกิจร้านค้า ธุรกิจบริการ นอกจากนี้จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นเมืองแห่งวัฒนธรรม จึงมีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวจำนวนมาก และมีความหลากหลายทางทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงมีการจัดการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่ตอบโจทย์ทางเลือกแบบครบวงจรของนักท่องเที่ยวที่สนใจและมีความชอบที่แตกต่างกัน โดยมีภูเขา ทะเล และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ก่อนสถานการณ์โควิด-19 การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและการจ้างงานมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การขยายตัวมีสอดคล้องกับบริบทความเป็นจังหวัดและนโยบายการบริหารของจังหวัดที่ชัดเจน

จากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า จำนวนสาขาวิชาที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีการทดสอบมาตรฐานยังมีน้อย ทำให้การพัฒนาสมรรถนะน้อยไปด้วย ประกอบกับโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชมีจำนวนน้อย อีกทั้งไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและจริงจังในการ

ประสานงานระหว่างสถานประกอบการในพื้นที่กับหน่วยงานที่ผลิตกำลังคนในพื้นที่ ว่าสถานประกอบการแต่ละที่ที่ต้องการแรงงานที่มีความสามารถหรือสมรรถนะอย่างไร เพื่อให้ผู้ผลิตกำลังคนได้พัฒนากำลังคนให้ตรงกับสถานประกอบการนั้น ดังนั้นสถานประกอบการกับสถานศึกษาจึงต้องมาศึกษาและวิเคราะห์ความแตกต่างร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

หลังจากสถานการณ์โควิด-19 เกิดวิกฤตแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากทั้งความต้องการในการจ้างงาน จำนวนแรงงานที่ขาดหายไป และการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี โดยในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สถานการณ์เริ่มดีขึ้น แรงงานที่ว่างงาน มีงานทำที่ดีขึ้น มีการจ้างงาน มีความต้องการตลาดแรงงานตามปกติ

#### 4.2.3.2 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนพัฒนากำลังคน จึงควรศึกษาข้อมูลเพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนา กระบวนการคาดการณ์เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนในอนาคตในช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบายจากภาครัฐ บริบทเชิงพื้นที่ ปริมาณแรงงานมืออยู่ในปัจจุบัน การคาดการณ์กำลังคนเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และหน่วยงานพัฒนาที่เกี่ยวข้องมาร่วมศึกษา ออกแบบ วางแผนงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการพัฒนากำลังคน การคาดการณ์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประสานความร่วมมือโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนพัฒนากำลังคนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากความจำเป็นอันเนื่องมาจากแรงผลักดันของกระแสการเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน และแรงผลักดันจากภายใน โดยสามารถจำแนกความพร้อมในการพัฒนากำลังคน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนากำลังคน โดยองค์กรหน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยนำปัจจัย สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เข้ามาพิจารณา ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การประเมินสถานการณ์ทางภูมิศาสตร์ ระดับการศึกษา สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองและกฎหมาย สถานการณ์ด้านการสร้างผลผลิต และสถานการณ์ด้านประชากรในกลุ่มแรงงานมาใช้ประกอบการพิจารณาให้ชัดเจน

2. การคาดการณ์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและบริบทเชิงพื้นที่ ควรต้องมีการศึกษาข้อมูลเดิมตามบริบทเชิงพื้นที่เบื้องต้นให้ชัดเจนว่ามีปริมาณกำลังคนเท่าใด สภาพของแรงงานที่มีอยู่ในองค์กร/หน่วยงานเป็นอย่างไร ทำการวิเคราะห์แต่ละตำแหน่งอาชีพ โดยพิจารณาจากขอบเขตในการทำงาน คุณสมบัติของกำลังคน ความรู้ความสามารถ รวมทั้งการคาดการณ์ความสูญเสียกำลังคนในอนาคตด้วย เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานมีความถูกต้อง และมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และการคาดการณ์กำลังคนในอนาคต เป็นการวางแผนจำนวนของบุคลากรที่ต้องการในอนาคต ในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ โดยมีการศึกษาความต้องการและจำเป็นที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน

3. ประสานความร่วมมือ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง การพัฒนากำลังคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ดังนี้ ดำเนินการพัฒนากำลังคนตามปฏิทินที่กำหนดตลอดทั้งปี มีการทดสอบกำลังคนที่ผ่านการพัฒนาได้รับใบอนุญาต (License) เพิ่ม/พัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ มีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานในกลุ่มอาชีพพาณิชย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นสถาบันหลักในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด วางแผนออกแบบ พัฒนากำลังคนให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ องค์กร/หน่วยงานอย่างแท้จริง

สำนักงานจัดหางานจังหวัด หน่วยงานจัดหาแรงงาน กระทรวงแรงงาน ประสานกับสถานประกอบการหรือผู้ที่ต้องการใช้แรงงาน เพื่อให้ทราบความต้องการทักษะและจำนวนแรงงาน จากนั้นจึงแจ้งให้ผู้ผลิตกำลังคนได้ผลิตกำลังคนที่ตรงตามทักษะและจำนวนที่ต้องการ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหน่วยงานที่รับรองอาชีพของผู้จบการศึกษาในสายอาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสและสร้างความมั่นใจให้กับแรงงาน และหน่วยงานที่รับแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการ องค์กร และหน่วยงานมากขึ้น

หน่วยงานอื่น ๆ หรือภาคีเครือข่ายอื่น ๆ สามารถร่วมกันจัดอบรมอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของสถานประกอบการ (Short Course) ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันอุดมศึกษา/อาชีวศึกษา สภาอุตสาหกรรม/สภาหอการค้า แรงงานจังหวัด/สำนักงานพัฒนาชุมชน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันใช้ศักยภาพในการพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่อง

**4. การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล** การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในอนาคต มีหัวใจสำคัญประการหนึ่งคือ การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสามารถเรียกใช้งานข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา แรงงานต้องเตรียมความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเนื่องจากหลังสถานการณ์โควิด-19 เทคโนโลยีดิจิทัลจะมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของแรงงาน องค์กร/หน่วยงาน

**5. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง** กระบวนการนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน เพื่อการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ จึงต้องประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ประกอบกับทิศทางการพัฒนามีความจำเป็นที่จะทำให้การบริหารจัดการภายใต้ความหลากหลายเกิดประโยชน์อย่างครบวงจรกับทุกภาคส่วน จึงจำเป็นต้องพัฒนาทุกมิติให้มีความทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของแรงงาน สถานประกอบการ องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีคุณภาพ

#### 4.2.3.3 สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills) ที่ค้นพบ

ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตของการทำงานยุคหลังโควิด-19 สรุปผลการวิจัย ดังนี้ จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา เป็นเมืองแห่งอารยธรรม เป็นจังหวัดที่น่าอยู่ น่าเที่ยว มีความพร้อมด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในยุคหลังโควิด-19 จึงมีหลากหลาย ซึ่งหลายภาคส่วนได้ร่วมกันพัฒนา สำหรับด้านการศึกษามีการเตรียมความพร้อมบุคลากรขององค์กรในการเรียนรู้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล สื่อการสอนที่ทันสมัย การเรียนรู้การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับวิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ เพื่อพัฒนาทักษะรองรับความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยทักษะที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ทักษะการให้บริการอาหารและเครื่องดื่ม การขายส่งและการขายปลีก ตลอดจนทักษะการซ่อมแซมทุกชนิด ทักษะและสมรรถนะด้านยานยนต์ไฟฟ้าสมัยใหม่ สาขาบริการท่องเที่ยวและโรงแรม และทักษะทางการเกษตร เพื่อให้แรงงานมีทักษะและสมรรถนะสูง เพื่อ

เตรียมพร้อมและปรับตัวในยุคหลังโควิด-19 ถือเป็นภาระระดับศักยภาพของแรงงานในจังหวัด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และสามารถพัฒนาทักษะแรงงาน ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับต่อความต้องการของตลาดงานแรงงานที่ถูกกระทบ ด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้โดยทักษะและสมรรถนะที่มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่

**1. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น** สถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ทำให้วิถีชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รูปแบบการทำงานในยุคหลังโควิด-19 จะต้องมีการผสมผสานการทำงานที่หลากหลาย แรงงานยุคใหม่ต้องสามารถปรับตัว มีการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถทำงานได้ทุกสถานการณ์ทั้งการทำงานที่บ้าน และการทำงานที่องค์กร/หน่วยงาน ในการทำงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา ต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการทำงานไม่สร้างเงื่อนไข พร้อมทั้งจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานให้องค์กรหน่วยงานในรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ มองหาโอกาสในการทำงาน และปรับตัวสร้างโอกาสให้เกิดขึ้นในอนาคต

**2. ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์** จากสถานการณ์ยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จำนวนมาก สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดยุคหลังโควิด-19 ข้อมูลส่วนใหญ่ล้วนอยู่ในรูปแบบดิจิทัลแทบทั้งสิ้น ดังนั้น แรงงานยุคใหม่จึงต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง หรือได้คำตอบที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ การประเมิน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร/หน่วยงานได้

**3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม** สถานการณ์การทำงานในยุคหลังโควิด-19 ทำให้หลายองค์กร/หน่วยงานขยายตัวสู่การเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งนวัตกรรม เพื่อตอบรับกับการทำงานใหม่ และความอยู่รอดขององค์กร/หน่วยงาน แรงงานต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดโดยใช้จินตนาการ ประยุกต์ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร/หน่วยงาน

**4. ทักษะการใช้ข้อมูล** จากสถานการณ์ยุคหลังโควิด-19 ถือเป็นการเรียนรู้ในช่วงสำคัญของการใช้ Big Data หลายหน่วยงานผลักดันให้มีการรวบรวมข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลและอาศัยข้อมูลในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ดังนั้น แรงงานต้องมีทักษะมีความสามารถในการอ่านข้อมูล เข้าใจ และสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำข้อมูลของลูกค้ามาวิเคราะห์ ความสนใจ ความต้องการ หรือเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญได้

5. **ทักษะเชิงดิจิทัล** จากสถานการณ์ที่เกิดวิกฤติการระบาดของโควิด-19 ทำให้หลายองค์กร/หน่วยงานต้องปรับเข้าสู่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้น แรงงานในตำแหน่งต่าง ๆ จึงต้องมีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่ว ทั้งการใช้ การเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครบวงจร

6. **ทักษะความฉลาดทางอารมณ์** จากสถานการณ์ที่เกิดวิกฤติการระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้คนทำงานต้องประสบปัญหาการทำงานรูปแบบใหม่ สามารถทำงานได้ทุกที่ หรือการเปลี่ยนมาเป็นการทำงานจากบ้าน ทำให้ความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นในลักษณะงานที่ไร้ความสมดุลแบบไม่รู้ตัว แรงงานยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ทำให้สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้เป็นอย่างดีทำให้การทำงานเป็นไปอย่างลื่นไหล สื่อสารกันได้เข้าใจ โดยไม่ใช้อารมณ์มาตัดสิน

7. **ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต** จากสถานการณ์ที่เกิดวิกฤติการระบาดของโควิด-19 ทำให้การทำงานเปลี่ยนไป การทำงานในยุคหลังโควิด-19 แรงงานยุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อสามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคใหม่โดยเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน คือ การเรียนรู้ที่ควบคู่กับระบบออนไลน์จะเข้ามามีบทบาทและมีผลต่อการเรียนรู้มากขึ้นกว่าเดิม

สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่จำเป็นมีหลายทักษะ อาทิ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2.3.4 **แนวคิดการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต**

แนวทางการพัฒนาทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตระหนักรู้ตนเอง มุ่งพัฒนาแรงงานให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พัฒนาคูณภาพกำลังคนยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ ต่อด้านการทุจริต สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็น มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับมุมมอง ปรับกรอบความคิด ไม่ยึดติดกับรูปแบบ วิธีการ และทักษะเดิม ๆ เปิดโอกาส เพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การค้นพบสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง เปิดใจเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สร้างสรรค์ ใช้กระบวนการทำงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีขึ้น สร้างความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันทางการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดการพัฒนาในงาน มุ่งพัฒนางานวิจัย นำมาต่อยอดเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. การลงมือทำเพื่อสร้างความคุ้นเคย และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทักษะ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญมากขึ้น สร้างแนวทางการเรียนรู้จากความสำเร็จในอดีต เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต เมื่อลงมือทำเพื่อสร้างความคุ้นเคยสอดคล้องกับค่านิยมที่เลือก โดยสิ่งที่เลือกต้องมีความชัดเจน และมีความสุข ดังนั้น หากเลือกสิ่งที่สำคัญแล้วหาสิ่งนั้นให้เจอ จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4. การเรียนรู้ต่อเนื่อง คนทำงานต้องขยายขอบเขตการเรียนรู้ของตนเองออกไปอย่างต่อเนื่อง หาวิธีที่เหมาะสม ผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้มากขึ้น การเรียนรู้ต่อเนื่องถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาตนเองและเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ดีที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากกระบวนการของการทำงานในปัจจุบันกับการทำงาน เมื่อ 10 ปี ที่ผ่านมามีความแตกต่างกันอย่างมาก จึงทำให้กำลังคนควรมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่ยึดติดกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มาในอดีต การเรียนรู้ต่อเนื่องสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเป็นระบบ และเป็นช่องทางให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้เป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่าง ๆ มากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่ว ทั้งการใช้ การเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครบวงจร



#### 4.2.3.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

การพัฒนากำลังคนเป็นการบริหารจัดการที่จำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับนโยบาย การขับเคลื่อนประเทศ องค์กร หน่วยงาน และสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังต้องมองว่า กำลังคนเป็นสินทรัพย์ และไม่ใช่ค่าใช้จ่าย จึงมีความจำเป็นในการดูแลและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงได้ บทบาทของการพัฒนากำลังคน คือ การทำให้กำลังคนมีคุณค่าในตนเอง ทำให้สถานประกอบการ องค์กรได้กำลังคนที่มีคุณค่า สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถเอาชนะความท้าทายทางการแข่งขันบางประการ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้นทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ อุตสาหกรรม หน่วยงานด้านการศึกษา ในระดับชาติ สถาบันการศึกษาทุกระดับ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ ในการพัฒนากำลังคนเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของกำลังคนของชาติ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการพัฒนา กำลังคนอย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ สำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ภารกิจของทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนบรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของทุกภาคส่วน ชุมชน สังคม และประเทศ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกอย่างรวดเร็ว โดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนเพื่อให้มีสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 ดังนี้

1. **การเปิดหลักสูตรใหม่ ทันสมัย** สาขาวิชาที่สอนของวิทยาลัยต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรศึกษาข้อมูลการจ้างงานจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยในเรื่องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขางาน เพื่อเป็นทางเลือกให้แรงงานได้รับการพัฒนากำลังคนอย่างทั่วถึง และผู้ประกอบการ องค์กร/หน่วยงาน ได้แรงงานที่มีศักยภาพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. **การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง** ในทุกสาขาอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ลดการตกงาน ให้ประชาชนมีงานทำ
3. **หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนด** การทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เช่น การกำหนดให้การทำงานต่อวันของแต่ละสาขาวิชาชีพ สามารถทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง เพื่อให้กลุ่มแรงงานที่มีฝีมือแต่มีเวลาทำงานน้อย สามารถทำงานตลอดทั้งวัน สามารถทำงานแบบสะสมชั่วโมงได้ และนายจ้างสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงาน โดยการวางแผนองค์กร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ และทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของทุกภาคส่วน

4. การพัฒนาการใช้ทักษะภาษาและการสื่อสาร หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ หรือเกี่ยวข้องควรพัฒนาศักยภาพด้านภาษาและการสื่อสารให้กับกลุ่มแรงงานบางกลุ่ม เพื่อเพิ่มทักษะด้านการสื่อสาร การบริการ และการใช้ภาษาให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นการสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ และพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารให้แก่แรงงาน

5. การพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการประกอบอาชีพ การขายสินค้า Online หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาทักษะด้าน Soft Skill Hard Skill และ Reskill เพื่อพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่ให้แก่แรงงานในทุกกลุ่มเพื่อนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น (Short Course) เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ (New skill) สถานศึกษาหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น เพื่อสร้างอาชีพใหม่ ๆ ให้แก่กลุ่มแรงงานที่สนใจ โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยองค์กรต้องออกไปประกาศนียบัตรเพื่อให้แรงงานนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรืออาจนำไปใช้ในการขอปรับเงินเดือนหรือปรับวิทยฐานะการทำงานได้

7. การสร้างความร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือร่วมกัน (MOU) ประเด็นความร่วมมือทั้งในด้านการทำหลักสูตร การฝึกประสบการณ์เรียนรู้ การฝึกงาน และการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

8. สถานศึกษาควรวางแผนทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ โดยร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่างทันสมัย

การพัฒนาากำลังคนมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน จึงควรร่วมกันมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจึงควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาคนของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไก การพัฒนากำลังคนและการสร้างแรงงานให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทยในทุกสาขาการผลิต ในการจัดเตรียมกำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างแท้จริง

## 4.2.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น

### บริบทภูมิภาค

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความท้าทายและแตกต่างจากภูมิภาคอื่น เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีลักษณะของการเคลื่อนย้ายประชากรวัยแรงงานออกจากถิ่นฐานไปเป็นแรงงานในภูมิภาคอื่น ทำให้หลังสถานการณ์โควิด-19 เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับสู่ถิ่นฐานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการเป็นพื้นที่เกษตรกรรมขนาดใหญ่ ทั้งกิจกรรมและการปศุสัตว์ ทำให้ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาในพื้นที่มุ่งไปสู่เกษตรสีเขียว เกษตรปลอดภัยเด่นชัดกว่าพื้นที่อื่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสาน มีชื่อเรียกกันตามลักษณะของภูมิประเทศว่าที่ราบสูงโคราช (Khorat Plateau) เพราะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง โดยเริ่มจากบริเวณที่สูง และภูเขาทางทิศใต้และทิศตะวันตก ไปจนจรดแม่น้ำโขงทางตอนเหนือและตะวันออก โดยมีเทือกเขาภูพานเป็นแนวคั่นตามธรรมชาติ ทำให้ภูมิภาคของภูมิภาคนี้แบ่งออกเป็น แอ่งที่ราบขนาดใหญ่ 2 แอ่ง ที่ราบตอนบนมีชื่อเรียกว่า “แอ่งสกลนคร” และที่ราบตอนล่างเรียกว่า “แอ่งโคราช” ได้มีการค้นพบร่องรอยการตั้งถิ่นฐานของผู้คนมาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยมีแม่น้ำโขง แม่น้ำมูล แม่น้ำชีเป็นเส้นทางติดต่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในภูมิภาคและชุมชนภายนอก ดังปรากฏหลักฐานการดำรงชีพและการตั้งถิ่นฐานของคนโบราณ มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เช่น ภาพเขียนตามผนังถ้ำและเพิงผา เครื่องมือหินกะเทาะ รวมทั้งชุมชนโบราณที่กระจายอยู่ตามเขตลุ่มน้ำต่าง ๆ ทั้งแอ่งสกลนครและแอ่งโคราช

ภาพรวมเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า เศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขนาดเล็ก มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาค ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2558 เท่ากับ 11,327,918 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.7 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ โครงสร้างการผลิตพึ่งพิงภาคบริการของภาครัฐ ภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2558 ภาคบริการของภาครัฐ มีสัดส่วนการผลิตร้อยละ 23.3 รองลงมาคือ ภาคเกษตร มีสัดส่วนร้อยละ 20.8 และภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 19.5 รายได้หลักของภาคมาจากภาคบริการของภาครัฐและภาคเกษตร ในขณะที่ ภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มจะเป็นฐานรายได้ใหม่ของภาค จากนโยบายการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ปี พ.ศ. 2559 เศรษฐกิจขยายตัวต่ำกว่าระดับประเทศเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาคมากขึ้น โดยปี พ.ศ. 2558 มีการขยายตัวร้อยละ 2.3 ซึ่งต่ำกว่าการขยายตัวของประเทศที่มีการขยายตัวร้อยละ 2.9 เป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาคเกษตรที่ได้รับผลกระทบจากฝนทิ้งช่วงและภัยแล้ง รวมทั้งราคาพืชผลเกษตรตกต่ำต่อเนื่องทำให้รายได้ลดลงส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อของครัวเรือน

รายได้เฉลี่ยต่อประชากรเพิ่มขึ้น แต่ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ในปี พ.ศ. 2558 ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคต่อหัวประชากร (GRP Per capita) เฉลี่ย 70,906 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 2.7 เท่า และต่ำกว่ากรุงเทพมหานคร และปริมณฑลถึง 5.4 เท่า จังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูงที่สุด 3 อันดับแรกของภาค ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น (107,607 บาท) จังหวัดนครราชสีมา (106,000 บาท) และจังหวัดอุดรธานี (78,095 บาท)

จากข้อมูลบริบทดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าจังหวัดขอนแก่นนับเป็นจังหวัดที่มีขนาดของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงสุดในภูมิภาค ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ตลอดจนเป็นจังหวัดที่มีแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจในหลากหลายมิติทั้งการเกษตร อุตสาหกรรม การบริการ และการท่องเที่ยว ในการวิจัยนี้จึงเลือกจังหวัดขอนแก่นมาเป็นตัวแทนของภูมิภาคในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวโน้ม ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในประเด็น สมรรถนะ และทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19 และความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนา กำลังคนให้มีความสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 ในส่วนของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 4.2.4.1 สภาพการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากำลังคนก่อนและหลังยุคหลังโควิด-19

ข้อมูลจากบรรยายสรุปจังหวัดขอนแก่นเชิงวิเคราะห์ พบว่า จังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ห่างจากกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6.8 ล้านไร่ ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ มีลักษณะสูงต่ำสลับเป็นลูกคลื่นลาดเทไปทางทิศตะวันออกและทิศใต้ มีที่ราบลุ่มแถบลุ่มน้ำชีและลุ่มน้ำพอง มีพื้นที่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย 100-200 เมตร มีอำเภอ 26 อำเภอ 198 ตำบล 2,331 หมู่บ้าน และ 389 ชุมชน ประชากรรวม 1,766,066 คน แยกเป็นชาย 875,013 คน หญิง 891,053 คน จังหวัดขอนแก่น มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบการ (สะสมจำพวก 2,3) จำนวนทั้งสิ้น 1,353 โรงงาน เงินทุน 73,810,755,116 บาท คนงาน 60,738 คน แยกตามจำพวกโรงงาน ได้ดังนี้

สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 7 อันดับแรกของจังหวัดขอนแก่น ได้แก่

1. อุตสาหกรรมอโลหะ	จำนวน	208	โรงงาน
2. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	จำนวน	202	โรงงาน
3. อุตสาหกรรมขนส่ง	จำนวน	179	โรงงาน
4. อุตสาหกรรมอาหาร	จำนวน	131	โรงงาน
5. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	จำนวน	111	โรงงาน
6. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	จำนวน	114	โรงงาน
7. อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	จำนวน	56	โรงงาน

มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการที่ใช้แรงงานเกิน 100 คนขึ้นไป แยกได้  
ดังนี้

1. โรงงานที่ใช้คนงานตั้งแต่ 100-200 คน	มี	33	โรงงาน
2. โรงงานที่ใช้คนงานตั้งแต่ 200-500 คน	มี	25	โรงงาน
3. โรงงานที่ใช้คนงานตั้งแต่ 500-1,000 คน	มี	7	โรงงาน
4. โรงงานที่ใช้คนงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป	มี	7	โรงงาน

จังหวัดขอนแก่นมีพื้นที่การเกษตร 4,369,043 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 4.19 ของพื้นที่จังหวัด โดยอยู่ในเขตชลประทาน 614,680 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 9.19 ของพื้นที่จังหวัด จำนวนคนทำงานในภาคเกษตร 312,487 คน มีธนาคารของรัฐ ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย รวมทั้งธนาคารพาณิชย์สาขาหลักและสาขาย่อย รวมทั้งสิ้น 103 แห่ง

อย่างไรก็ตามก่อนเกิดการระบาดของโควิด-19 ประชากรในจังหวัดขอนแก่นมีการเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพ นอกพื้นที่ต่างภูมิภาค ในเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต และเชียงใหม่ เป็นจำนวนมาก กระนั้นก็ไม่ได้ทำให้ภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนภาคบริการของจังหวัดขอนแก่นมีความขาดแคลนแรงงาน เพราะนอกจากจะมีแรงงานในเขตจังหวัดใกล้เคียงเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ด้วยแล้ว ยังมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ แรงงานจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพเมียนมาร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา เข้ามารับจ้างใช้แรงงานในพื้นที่ ทั้งที่มาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและลักลอบเข้ามา นอกจากนี้ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ยังมีคนวัยแรงงานในพื้นที่จำนวนหนึ่งที่ไม่ทำงาน/ไม่ประสงค์จะทำงาน

สำหรับสถานการณ์กำลังคนของจังหวัดขอนแก่นหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จากสถิติแรงงานจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจุบันจังหวัดขอนแก่น มีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ทั้งสิ้น 1,402,040 คน เป็นเพศชาย 665,577 คน และเพศหญิง 736,463 คน มีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 897,501 คน และมีผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งสิ้น 504,539 คน จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 879,622 คน เป็นเพศชาย 464,959 คน และเพศหญิง 414,663 คน อย่างไรก็ตามยังมีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 12,583 คน และผู้รอฤดูกาลประมาณ 5,296 คน

สถานการณ์ด้านความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ของตลาดแรงงาน จากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัดขอนแก่น ปี พ.ศ. 2566 พบว่า จังหวัดขอนแก่นมีความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน รวม 2,119 คน จำแนกเป็นแรงงานสัญชาติไทยจำนวน 2,062 คน และแรงงานต่างด้าว จำนวน 57 คน สำหรับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการรวมทั้งสิ้น 251 คน โดยต้องการแรงงานสัญชาติไทย จำนวน 249 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 2 คน โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนความต้องการแรงงานสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ (1) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ (2) การก่อสร้าง (3) การผลิต (4) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร และ (5) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า ตามลำดับ

ทักษะที่สถานประกอบการต้องการ การจัดหมวดหมู่ของชุดทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หมวดใหญ่ กล่าวคือ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skill) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม (Soft Skill) ลำดับที่ 1 ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ลำดับที่ 2 มี 3 ทักษะ ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความรับผิดชอบหน้าที่ ในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความอดทน ในตำแหน่งงานช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ลำดับที่ 3 ทักษะที่ต้องการสูงสุด 3 ทักษะ ได้แก่ (1) ความต้องการแรงงานในทักษะความตรงต่อเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (2) ความต้องการแรงงานในทักษะความรับผิดชอบหน้าที่ ในตำแหน่งงานพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และ (3) ความต้องการแรงงานในทักษะความขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งงานผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามในด้านของปริมาณกำลังคนในจังหวัดขอนแก่นนั้น มีข้อมูลที่น่าสนใจในระดับพื้นที่ว่า หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 จังหวัดขอนแก่นและพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ซึ่งรองรับแรงงานที่ถูกปลด เลิกจ้างหรือตกงานจากการไปรับจ้างในภูมิภาคอื่น ๆ

ทำให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้เดินทางกลับภูมิลำเนา ทำให้สถานการณ์แรงงานของจังหวัดขอนแก่น และภาคอีสานโดยรวมไม่เหมือนกับภูมิภาคอื่น กล่าวคือ ขณะที่ภูมิภาคอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นภาคกลาง ภาคเหนือ หรือภาคใต้ ต่างประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานหลังสถานการณ์โควิด-19 แต่ภาคอีสานกลับมีจำนวนแรงงานกลับคืนภูมิลำเนาจำนวนมาก

#### 4.2.4.2 สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของคณะผู้วิจัยพบว่าหลังจากการระบาดของโควิด-19 มีทักษะหลายอย่างที่ เป็นประโยชน์สำหรับแรงงานและเป็นที่คาดการณ์ของผู้ประกอบการใน จังหวัดขอนแก่น ดังต่อไปนี้

1. **ความรู้ทางดิจิทัล (Digital Literacy)** เป็นที่ยอมรับตรงกันในหมู่ผู้ประกอบการว่าการเสริมสร้างทักษะ Digital Literacy เป็นสิ่งสำคัญในโลกหลังยุคโควิด-19 ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร ความสามารถในการนำทางและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ และโอกาสในการทำงานจากระยะไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น มีแรงงานที่ตงงานกลับคืนภูมิลำเนาจำนวนมาก ระหว่างการรอที่ทำงานเดิมเรียกตัวกลับไปทำงาน ทำให้แรงงานหลายคนหันมาทำการค้าขายผ่านทางระบบออนไลน์ ซึ่งพบว่า กลุ่มคนที่สามารถประสบความสำเร็จในการค้าขายออนไลน์ได้ดีจะเป็นกลุ่มที่มีความรู้/รอบรู้ในด้านดิจิทัล นอกจากนี้ การที่พื้นที่จังหวัดขอนแก่นได้รับการขนานนามว่า “ดินดำ น้ำชุ่มแห่งลุ่มน้ำชี” ทำให้ทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งให้จังหวัดขอนแก่นและพื้นที่ใกล้เคียงในภาคอีสาน เป็นเป้าหมายของการทำเกษตรสีเขียว เกษตรปลอดภัย ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ BCG Model ทำให้มีการเพาะปลูกพืชพันธุ์ทางการเกษตร โดยเฉพาะพืชผักสวนครัว ส่งขายในซูเปอร์มอลล์หลายแห่ง ซึ่งต้องมีระบบบริหารจัดการและระบบตลาดล่วงหน้าผ่านแพลตฟอร์มบนโลกออนไลน์ด้วยกันทั้งสิ้น

2. **ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น** ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการฟื้นตัวจากความท้าทายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นายจ้างในจังหวัดขอนแก่น ได้สะท้อนว่าการมองหาบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เปิดรับเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ จะแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอน ซึ่งนับเป็นทักษะที่สอดคล้องกับภาวะหลังโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วประเทศและทั่วโลก เนื่องจากฝ่ายนายจ้างมองว่านับจากนี้ต่อไป ทั้งนี้เชื่อว่าปัญหาของทักษะแรงงานในภาคอีสานไม่น่าจะใช่ประเด็นเรื่องการขาดแคลนกำลังคน แต่น่าจะเป็นประเด็นที่จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงครั้งแล้วครั้งเล่า ทั้งจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดซึ่งอาจนำไปสู่การปิดประเทศ ปิดกิจการอย่างกระทันหันจาก



ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยี สถานประกอบการจึงต้องมองหาคนที่มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ซึ่งผู้ประกอบการมองว่าเป็นสิ่งที่ต้องเริ่มสร้างตั้งแต่ในสถานศึกษาสำหรับคนรุ่นใหม่ ขณะที่พนักงานรุ่นเก่าก็มีความต้องการที่จะต้องสร้างทักษะนี้ขึ้นให้ด้วย ซึ่งสำหรับพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและภาคอีสานนั้น ผู้ประกอบการต่างมองว่ามีทุนพื้นฐานที่ดีในการรองรับการปรับตัวและความยืดหยุ่น ไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานทางการเกษตร การมีที่ดินทำกิน และบรรดาภูมิปัญญาพื้นบ้านทั้งหลายที่พบว่า ช่วงโควิด-19 มีแรงงานที่ย้ายถิ่นกลับบ้านจำนวนมากได้ผสมทุนเดิมเหล่านี้มาสร้างเป็นธุรกิจการค้าขายผ่านระบบออนไลน์จนกลายเป็นผู้ประกอบการได้ในที่สุด ซึ่งนับว่าช่วยรองรับการปรับตัวได้อย่างดียิ่ง

**3. ทักษะการทำงานจากระยะไกล** การแพร่ระบาดของโรคเป็นการเร่งให้มีการนำหลักการปฏิบัติงานจากระยะไกลมาใช้ การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันจากระยะไกล การจัดการเวลา การจูงใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมเสมือนจริงสามารถทำให้บุคคลมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดงานมากขึ้น ดังที่ได้กล่าวข้างต้นว่าแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ถึงขั้นปิดประเทศ ปิดกิจการ ต้องอพยพย้ายกลับถิ่นฐาน แต่เทคโนโลยีการทำงานระยะไกลได้ช่วยให้คนจำนวนหนึ่งมีงานทำ และทำงานได้ ซึ่งประเด็นนี้ ทั้งผู้ประกอบการและลูกจ้างต่างมองตรงกันว่าหน่วยงานบริษัท หรือห้างร้านต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องปรับโครงสร้างพื้นฐานของตนให้สามารถรองรับการทำงานจากระยะไกลได้ นอกจากนี้ยังพบว่า กำลังแรงงานในภาคอีสานต่างมีทักษะความรู้ความสามารถขั้นต้นในการใช้งานเทคโนโลยีและเครื่องมือในการทำงานจากระยะไกลได้ เพียงยังขาดการเติมเต็มบางประการ

**4. การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา** ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในภูมิทัศน์ทางธุรกิจ การคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องการสูง ปัจจุบันนายจ้างในจังหวัดขอนแก่นกำลังมองหาบุคคลที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ตัดสินใจอย่างรอบรู้ และค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่เป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับความท้าทายที่เกิดขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นทักษะที่หาได้ยากในกลุ่มกำลังแรงงานที่เป็นที่คาดหวัง อันได้แก่ กลุ่มคนรุ่นใหม่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา

**5. ความตระหนักด้านสุขภาพและความปลอดภัย** ปัจจุบันทั้งนายจ้างและกำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและภาคอีสานโดยรวม ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในยุคหลังการแพร่ระบาด การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโปรโตคอลด้านสุขภาพและมาตรการด้านความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งอาจรวมถึงความรู้เกี่ยวกับหลักปฏิบัติด้านสุขอนามัยที่เหมาะสม กฎความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางและโปรโตคอลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

6. **ทักษะการทำการเกษตรอินทรีย์และนิเวศวิทยาเกษตร** ในบริบทของแบบจำลองเศรษฐกิจ Bio Circular and Green (BCG) ที่รัฐบาลไทยกำลังมีความพยายามในการผลักดันการเกษตรให้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืน ความหมุนเวียน และการดูแลสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย จังหวัดขอนแก่นและพื้นที่ภาคอีสานนับเป็นเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมการเกษตรภายใต้แบบจำลองทางเศรษฐกิจดังกล่าวทำให้มีการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ปุ๋ยธรรมชาติ วิธีการควบคุมศัตรูพืช และเทคนิคการปลูกพืชหมุนเวียนเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและปรับปรุงสุขภาพของดิน ซึ่งรวมหลักการทางนิเวศวิทยาเข้ากับระบบการเกษตรส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ การบริการของระบบนิเวศ และแนวทางการทำฟาร์มแบบยั่งยืนจากการศึกษาในจังหวัดขอนแก่น คณะผู้วิจัยได้เห็นการเพิ่มขึ้นของความคิดริเริ่มด้านเกษตรอินทรีย์และแนวทางเชิงเกษตร ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายของแบบจำลองเศรษฐกิจ BCG มากขึ้น ซึ่งทักษะการทำการเกษตรอินทรีย์และนิเวศวิทยาเกษตรที่กลุ่มเกษตรกรในจังหวัดขอนแก่นมีการเรียนรู้ผ่านการศึกษามีรายละเอียดของสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจดังนี้

**ประการแรกการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเกษตรอินทรีย์** เป็นการได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักการมาตรฐานและกฎระเบียบของเกษตรอินทรีย์ ทำความคุ้นเคยกับกระบวนการและข้อกำหนดการรับรองเกษตรอินทรีย์เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ **ประการที่สองการจัดการดิน** เรียนรู้เกี่ยวกับความสมบูรณ์ของดินและการจัดการความอุดมสมบูรณ์เข้าใจถึงความสำคัญของอินทรีย์วัตถุ การทำปุ๋ยหมัก การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกพืชหมุนเวียนและการปรับปรุงดินตามธรรมชาติเพื่อรักษาความอุดมสมบูรณ์และโครงสร้างของดิน **ประการที่สามการจัดการศัตรูพืชและโรค** พัฒนาทักษะเทคนิคการจัดการศัตรูพืชแบบผสมผสาน (IPM) เพื่อควบคุมศัตรูพืชและโรคโดยไม่ใช้สารเคมีสังเคราะห์ ซึ่งอาจรวมถึงการใช้แมลงที่มีประโยชน์ การปลูกพืชหมุนเวียน การปลูกพืชร่วมกัน สิ่งกีดขวางทางกายภาพ และวิธีการควบคุมศัตรูพืชที่ได้รับการรับรองจากเกษตรอินทรีย์ **ประการที่สี่การเลือกและการวางแผนพืชผล** การรับความรู้เกี่ยวกับพืชอินทรีย์ที่เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและความต้องการของตลาดในภูมิภาค การเรียนรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การปลูกพืชหมุนเวียน การปลูกพืชผสมผสาน และความหลากหลายเพื่อเพิ่มผลผลิตสูงสุด การลดศัตรูพืช และการส่งเสริมความสมดุลของระบบนิเวศ **ประการที่ห้าการควบคุมวัชพืชอินทรีย์** เทคนิคการจัดการวัชพืชต้นแบบโดยไม่ต้องพึ่งพาสารกำจัดวัชพืชสังเคราะห์ สิ่งนี้อาจเกี่ยวข้องกับการคลุมดิน การกำจัดวัชพืชด้วยมือ การกำจัดวัชพืชด้วยเปลวไฟ พืชคลุมดิน และการปฏิบัติเฉพาะปลูกที่เหมาะสมเพื่อกำจัดวัชพืชและรักษาสุขภาพของพืชผล **ประการที่หกการอนุรักษ์น้ำ** กลยุทธ์การจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้น้ำแบบหยด การเก็บน้ำฝน และการตรวจสอบ

ความขึ้นในดิน ใช้วิธีการเพื่อลดการใช้น้ำในขณะที่ตอบสนองความต้องการของพืชผล **ประการที่เจ็ด** การเก็บบันทึกและการจัดทำเอกสาร การพัฒนาทักษะในการรักษาดิน การปฏิบัติ และการปลูกพืชหมุนเวียนที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการรับรองเกษตรอินทรีย์ เอกสารประกอบที่ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการตรวจสอบย้อนกลับและการรับรอง **ประการที่แปดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** การติดตามข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้านเกษตรอินทรีย์ งานวิจัย และนวัตกรรมล่าสุด การเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม และการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนเกษตรกรอินทรีย์ **ประการที่เก้าทักษะด้านการตลาดและธุรกิจ** เสริมทักษะด้านการตลาดและธุรกิจเพื่อส่งเสริมและขายผลิตภัณฑ์ออร์แกนิกอย่างมีประสิทธิภาพ ทำความเข้าใจความต้องการของผู้บริโภค กฎข้อบังคับเกี่ยวกับฉลาก การสร้างตราสินค้าออร์แกนิก และการสำรวจตลาดท้องถิ่นและช่องทางการตลาดทางตรง **ประการสุดท้าย** การแก้ปัญหาและความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเพื่อจัดการกับความท้าทายเฉพาะของการทำเกษตรอินทรีย์ การปรับตัวและเปิดรับการเรียนรู้จากประสบการณ์ การทดลองวิธีการใหม่ ๆ และการปรับแนวทางการทำฟาร์มตามความคิดเห็นและการสังเกต

**7. ทักษะการทำเกษตรแบบหมุนเวียน** การเกษตรแบบหมุนเวียนมุ่งเน้นไปที่การลดของเสียให้เหลือน้อยที่สุด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างระบบวงปิดภายในการผลิตทางการเกษตร ซึ่งอาจรวมถึงแนวทางปฏิบัติ เช่น การทำปุ๋ยหมัก การรีไซเคิลผลพลอยได้ทางการเกษตร และการใช้เทคนิคการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดใกล้เคียงได้มีการส่งเสริมการเกษตรแบบหมุนเวียนเพื่อลดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ทรัพยากร และสร้างระบบเกษตรกรรมที่ยั่งยืน และพบว่าในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้น เกษตรแบบหมุนเวียนก็ยังคงเดินหน้าไปได้ แม้ยอดการส่งออกสินค้าจะไม่เท่าเดิม แต่ก็ยังมีตลาดในท้องถิ่นรองรับเพียงพอต่อการเดินน้ำกิจการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

การเกษตรแบบหมุนเวียนต้องการทักษะที่หลากหลายเพื่อใช้ระบบวงปิดที่ยั่งยืนเป็นแนวทางปฏิบัติทางการเกษตร ทักษะที่สำคัญสำหรับเกษตรกรหมุนเวียน ได้แก่ **การคิดเชิงระบบ** เพื่อพัฒนาความเข้าใจองค์รวมของระบบการเกษตรและความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบต่าง ๆ พิจารณาอินพุต เอาต์พุต และลูปป้อนกลับภายในระบบเพื่อระบุโอกาสสำหรับการหมุนเวียนและการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากร **การจัดการของเสีย** เป็นการได้รับทักษะในการจัดการของเสียและการรีไซเคิลในบริบททางการเกษตร ซึ่งรวมถึงการใช้ระบบการทำปุ๋ยหมักเพื่อรีไซเคิลขยะอินทรีย์ การจัดการผลพลอยได้ทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสำรวจวิธีการใหม่ ๆ ในการนำ

ของเสียจากการเกษตรกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล **วงจรของสารอาหาร** การเข้าใจถึงความสำคัญของวงจรของสารอาหารและการใช้สารอาหารอย่างมีประสิทธิภาพภายในระบบฟาร์ม พัฒนาทักษะในการเพิ่มปริมาณธาตุอาหารโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การปลูกพืชคลุมดิน การปลูกพืชหมุนเวียน และปุ๋ยพืชสด ลดการสูญเสียธาตุอาหารให้น้อยที่สุดและการพึ่งพาปุ๋ยสังเคราะห์ ตลอดจนการอนุรักษ์และจัดการน้ำ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ประหยัดพลังงานมาใช้ เช่น ระบบพลังงานแสงอาทิตย์หรืออุปกรณ์ประหยัดพลังงาน รวมถึงการใช้พลังงานจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**8. ทักษะการเพาะปลูกพืชอย่างยั่งยืน** แบบจำลองเศรษฐกิจ BCG ส่งเสริมการเพาะปลูกพืชอย่างยั่งยืนที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า เช่น พันธุ์ที่ทนแล้ง พืชที่ทนต่อสภาพอากาศ และสิ่งมีชีวิตที่ไม่ดัดแปลงพันธุกรรม (GMOs) นอกจากนี้ การส่งเสริมพันธุ์พืชที่หลากหลายและดัดแปลงในท้องถิ่นสามารถช่วยเพิ่มความมั่นคงทางอาหาร ความหลากหลายทางชีวภาพ และความยืดหยุ่นของเกษตรกรในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นโดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรที่รวมตัวกันเป็นวิสาหกิจชุมชนได้เริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการเพาะปลูกแบบยั่งยืนมากขึ้น

**9. ทักษะการจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน** แบบจำลองเศรษฐกิจ BCG เน้นการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงการเกษตรกับภาคส่วนอื่น ๆ เช่น การท่องเที่ยวและการต้อนรับ การริเริ่มการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น การเยี่ยมชมฟาร์ม ทัวร์เชิงอนุรักษ์ และประสบการณ์จากฟาร์มสู่โต๊ะอาหาร สามารถสร้างกระแสรายได้เพิ่มเติมให้กับเกษตรกร ในขณะที่ส่งเสริมความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน ปัจจุบันนับได้ว่าวิสาหกิจชุมชนหลายแห่งในจังหวัดขอนแก่นและพื้นที่ภาคอีสาน/จังหวัดใกล้เคียงมีศักยภาพที่จะจัดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้ แต่ยังขาดทักษะในการจัดการบางประการ อันจะนำมาซึ่งการสร้างรายได้ สร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างมาก ซึ่งเกษตรกรเองมีความต้องการความรู้และทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ **การมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการปฏิบัติทางการเกษตร** พืชผล และการจัดการศัตรู ซึ่งรวมถึงความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำเกษตรอินทรีย์ เทคนิคการเกษตรแบบยั่งยืน และความสามารถในการให้ความรู้แก่ผู้เข้าชมเกี่ยวกับกระบวนการทางการเกษตร **การพัฒนาทักษะการบริการลูกค้าที่เป็นเลิศ** เพื่อมอบประสบการณ์ที่ดีและน่าจดจำสำหรับผู้เยี่ยมชม ซึ่งรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า **ทักษะด้านการตลาดและการส่งเสริมการขาย** เพื่อดึงดูดผู้เข้าชมและส่งเสริมข้อเสนอการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจตลาดเป้าหมาย

การใช้แพลตฟอร์มการตลาดดิจิทัล การสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ และพัฒนากลยุทธ์การสร้างแบรนด์ที่มีประสิทธิภาพ **พัฒนาทักษะในการจัดการกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร** การฝึกอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการวางแผนโลจิสติกส์ การประสานงานประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวและทำให้การดำเนินงานราบรื่นในระหว่างงาน **การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน** ภายใต้การดำเนินการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ซึ่งรวมถึงการใช้น้ำและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสียและการบูรณาการแหล่งพลังงานหมุนเวียนในทุกที่ที่ทำได้ **ความเข้าใจและใช้มาตรการควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร** เพื่อให้แน่ใจว่ามีมาตรฐานสูงสุดด้านสุขอนามัยและการจัดการอาหาร ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การรักษาความสะอาด และการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติด้านอาหารที่ปลอดภัย การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและร่วมมือกับผู้ประกอบการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ชุมชนท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างหุ้นส่วน การแบ่งปันทรัพยากร และการส่งเสริมความคิดริเริ่มร่วมกันเพื่อยกระดับประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรโดยรวมและห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน **ทักษะการจัดการทางการเงิน** เพื่อให้แน่ใจว่าการทำกำไรและความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงเกษตร รวมถึงการจัดทำงบประมาณ การควบคุมต้นทุน กลยุทธ์ด้านราคา และการวางแผนทางการเงินเพื่อการเติบโตในระยะยาว **จิตสำนึกด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม** ให้เคารพและอนุรักษ์มรดก ประเพณี และทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น เข้าใจถึงความสำคัญของความยั่งยืน การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงเกษตร

**10. ทักษะการบูรณาการพลังงานหมุนเวียน** การเกษตรในรูปแบบ BCG ยังสามารถเกี่ยวข้องกับการบูรณาการแหล่งพลังงานหมุนเวียนในการทำฟาร์ม ซึ่งอาจรวมถึงการนำแผงโซลาร์เซลล์มาใช้ในการผลิตพลังงาน การผลิตพลังงานชีวภาพจากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร หรือระบบก๊าซชีวภาพโดยใช้ขยะอินทรีย์ โดยการนำพลังงานหมุนเวียนมาใช้ ภาคการเกษตรในจังหวัดขอนแก่นกำลังมีทิศทางและแนวโน้มในการมีส่วนร่วมสนับสนุนเป้าหมายสีเขียวโดยรวมและยั่งยืนของแบบจำลองเศรษฐกิจ BCG การทำเกษตรอินทรีย์จำเป็นต้องมีชุดทักษะและความรู้เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติทางการเกษตรที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.2.4.3 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19

จากผลการศึกษาที่ได้นำเสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่าพื้นที่จังหวัดขอนแก่น/ จังหวัดใกล้เคียง สะท้อนภาพรวมของพื้นที่ภาคอีสานได้ กล่าวคือเป็นพื้นที่ซึ่งมีความโดดเด่นและแตกต่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากสถานการณ์โควิด-19 และระยะเวลาหลังโควิด-19 แพร์ระบาดพบว่า พื้นที่ภาคอีสานเป็นแหล่งแรงงานและการเกษตรสำคัญที่ป้อนกำลังคนและทรัพยากรทาง

การเกษตรเข้าสู่ภูมิภาคอื่น ๆ ทักษะสำคัญและสมรรถนะระดับสูงที่ควรก่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างเสริมขึ้นสำหรับคนในพื้นที่ จึงมีความแตกต่างและจำเป็นต้องมีแนวทางที่หลากหลายครอบคลุมกลุ่มคนหลายช่วงวัยและหลายอาชีพ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนที่สังเคราะห์ขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการ ตัวแทนสภาหอการค้าและสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ตลอดจนผู้นำวิสาหกิจชุมชน เกษตรกร หน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการพัฒนากำลังคน เจ้าหน้าที่รัฐและผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ โดยแบ่งเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนโดยการศึกษาในระบบ แนวทางการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ แนวทางการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในภาคการเกษตร

#### 4.2.4.4 แนวทางในการพัฒนากำลังคนโดยการศึกษาในระบบ

การศึกษาในระบบนั้นจัดเป็นหน่วยงานและองค์กรสำคัญที่สามารถพัฒนากำลังคนให้กับจังหวัดขอนแก่นได้จากกลุ่มคนวัยเรียนที่จะเติบโตขึ้นเป็นวัยแรงงานหรือผู้ประกอบการในอนาคต จังหวัดขอนแก่นมีสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพจะพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะและทักษะขั้นสูงได้หลายแห่ง ทั้งมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยอาชีวศึกษาในพื้นที่ อย่างไรก็ตามเสียงสะท้อนที่มาจากผู้ประกอบการก็คือ การที่มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยไม่สามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการพัฒนากำลังคนโดยการศึกษาในระบบ ประกอบด้วย

**ประการแรก การประสานข้อมูลการคาดการณ์ความต้องการกำลังแรงงานและทักษะจากผู้ประกอบการในพื้นที่** การวางแผนและประมาณการกำลังคนเป็นความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ แม้ว่าข้อมูลดังกล่าวนี้มีความยากลำบากในการคาดการณ์ระดับประเทศ และยิ่งขาดการบูรณาการอยู่อย่างมาสำหรับประเทศไทย สำหรับระดับจังหวัด พบว่ามีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดทำข้อมูลการคาดการณ์ความต้องการและปริมาณแรงงานในปัจจุบันของจังหวัดอยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งแนวทางของสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น พบว่าได้มีการคาดการณ์ความต้องการกำลังและทักษะของสถานประกอบการไว้ในลักษณะ 3-5 ปี ซึ่งจะเป็พื้นฐานข้อมูลสำหรับการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรสำหรับสถานศึกษาได้อย่างดีดัง นั้นสถานศึกษาในจังหวัดเองควรนำเอาข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรของตนเองในอนาคต

**ประการที่สอง การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ** การที่จะทราบการคาดการณ์และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะระดับต่าง ๆ จากสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อนำมาสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรแล้ว ในกระบวนการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น ตัวแทนจากสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นได้สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการมีความพร้อม



ที่จะเข้าร่วมในการออกแบบหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษา หากแต่ยังขาดโอกาสและกระบวนการที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางสภาพการค้าและสภาพอุตสาหกรรม มีความยินดีที่จะส่งสถานประกอบการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตรกับสถานศึกษา แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการเข้าร่วมบ้างในบางสถาบันและในบางสถาบันนั้นก็ยังมีเพียงบางหลักสูตร โดยภาพสะท้อนที่ผู้ประกอบการต้องการเห็นคือ การออกแบบหลักสูตรเพื่ออนาคตของการพัฒนา กำลังคน ไม่ใช่การออกแบบไปตามความสามารถจำเพาะของผู้สอนที่สถาบันการศึกษามีอยู่

ภาพสะท้อนนี้ทำให้เห็นว่าแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในยุคหลังโควิด-19 นอกจากจะต้องร่วมมือกับสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญให้ผู้เรียนแล้ว บุคลากรในหลักสูตรต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาวะการณ์ภายนอกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งผู้สอนต้องมีการเพิ่มทักษะ (Upskill) ทบทวนทักษะเพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรที่จะสร้างสมรรถนะและทักษะยุคหลังโควิด-19 ให้ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน

**ประการที่สาม การจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ** เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทำให้สถาบันการศึกษาไม่สามารถที่จะปิดกั้นหรือสงวนบุคลากรไว้แต่ในสถาบันได้อีกต่อไป ภาคสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ทั้งอุตสาหกรรม การเกษตรและบริการต่างสะท้อนให้เห็นว่า ผู้สอนในสถาบันการศึกษาที่มีความสามารถและตอบสนองต่อสมรรถนะและทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการได้ดี มักเป็นผู้สอนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือมีพื้นที่ของการศึกษาวิจัยอยู่ในชุมชนเกษตรกรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ และลักษณะการทำงานของผู้สอน/ครู/อาจารย์กลุ่มนี้จะเป็นลักษณะของการทำงานในเชิงชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีการถ่ายทอดและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ร่วมกับผู้ประกอบการ/สถานประกอบการอยู่ตลอดเวลา ผู้สอนกลุ่มนี้จะมีความพร้อมอย่างมากในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ไม่จัดการเรียนรู้ที่แปลกแยกจากสภาพการทำงานจริงและมีแนวโน้มที่จะเกิดการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมที่แก้ไขปัญหาได้จริงร่วมกับผู้ประกอบการ

**ประการที่สี่ การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้** ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริงสำหรับวิชาชีพชั้นสูง ผลจากการทำงานร่วมกับสถานประกอบการจะทำให้สถาบันการศึกษามีเครือข่ายที่จะส่งผู้เรียนไปเรียนรู้ในสถานประกอบการได้อีกทั้งภาพสะท้อนที่ออกมาจากผู้ประกอบการคือ จำนวนชั่วโมงในห้องเรียนมีมากเกินไป หลายคน



เสนอให้มีการลดจำนวนปีสำหรับการเรียนระดับปริญญาตรี เหลือ 3 ปี อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้มีข้อโต้แย้งจากอีกหลาย ๆ ฝ่ายที่มองว่าจำนวนปีที่น้อยเกินไปอาจไม่สร้างทักษะหรือหล่อหลอมตัวตนเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงเห็นเป็นแนวทางว่า การเรียนในมหาวิทยาลัยอาจเรียน 4 ปี เหมือนเดิม แต่ให้มีการออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการเร็วขึ้น โดยความร่วมมือของสถานศึกษาที่แน่นแฟ้นกับผู้ประกอบการ แนวทางตามประเด็นนี้มีข้อเสนอที่ผ่านการสังเคราะห์ว่า ไม่ควรจะเป็นเพียงการฝึกงานระยะสั้น ๆ ในสถานประกอบการ หรือเป็นเพียงการเข้ามาเรียนรู้เป็นบางชั่วโมง แต่หมายถึงการส่งบุคลากรของสถาบันการศึกษาพร้อมนักศึกษาเข้าไปทำงานเป็นพนักงานจริงของสถานประกอบการควบคู่ไปกับการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา ซึ่งจะต้องผ่านการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องมาแล้วในเบื้องต้น

**ประการสุดท้าย การพัฒนาครูอาจารย์ร่วมกับสถานประกอบการ** โลกของการประกอบการในยุคหลังโควิด-19 จะต้องเปลี่ยนแปลงไป แนวทางที่จะทำให้การเรียนการสอนเพื่อเตรียมคนให้พร้อมกับการมีสมรรถนะและทักษะขั้นสูงในอนาคตจำเป็นต้องอาศัยครู อาจารย์ที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับสังคมและสถานประกอบการ ขณะเดียวกันบุคลากรในสถานประกอบการจะต้องสามารถเป็นครูผู้สอนร่วมกับบุคลากรในสถาบันการศึกษาได้ เป็นการผสมผสานโลกของการทำงานเข้ากับโลกของการเรียนรู้ หลังจากที่มีความทันสมัยได้แยกการเรียนรู้ออกจากโลกของการทำงานมายาวนาน

#### 4.2.4.5 แนวทางการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ

กำลังคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและบริการจำนวนมาก ทั้งในจังหวัดขอนแก่นและภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ถูกกำหนดว่ามีทักษะระดับกลาง ถึงระดับต่ำ แม้ว่าจำนวนมากจะมีทักษะการปฏิบัติจริงเทียบเท่าผู้มีทักษะระดับสูงแล้ว แต่ด้วยโอกาสและวุฒิทางการศึกษาทำให้คนกลุ่มนี้ขาดโอกาสในความเติบโตในสายอาชีพ เป็นอุปสรรคปัญหาต่อการพัฒนาองค์กร รวมตลอดจนทำให้การเสริมสร้างทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นหลังยุคโควิด-19 ไม่นับเป็นโอกาสที่คนกลุ่มนี้อยากจะไขว่คว้า เนื่องจากพัฒนาไปก็ไม่ได้ทำให้มีการเติบโตในสายอาชีพได้แต่อย่างใด การพัฒนากำลังคนในภาคแรงงานกลุ่มนี้จึงมีแนวทางที่แตกต่างจากการพัฒนากำลังคนในระบบการศึกษา ดังนี้คือ

**ประการแรก การส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพขั้นสูง** เป็นที่รับรู้ร่วมกันว่าในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดขอนแก่นไม่ได้มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนจำนวนแรงงานในยุคหลังโควิด-19 “ว่ากันว่าตัวเลขจริงของคนไม่ทำงาน/ตงงานในจังหวัดขอนแก่นน่าจะมากกว่าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจไว้ถึงสองเท่า” (สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น)

แต่ปัญหาความขาดแคลนคือ ทักษะที่ต้องการหลังยุคโควิด-19 ไม่ว่าจะ เป็นด้านดิจิทัล การปรับตัว การคิดวิเคราะห์วิพากษ์ต่าง ๆ นับเป็นทักษะที่จำเป็นต้องส่งเสริมและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขึ้นในกลุ่มคนที่ทำงานอยู่แล้ว และควรเป็นการฝึกอบรมที่ไม่รบกวนเวลา/รายได้หรือวันหยุดของพนักงานด้วย

**ประการที่สอง การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ชในสถานประกอบการ** เพื่อเร่งกระบวนการถ่ายทอดทักษะระดับสูงที่ไม่สามารถรอการปรับตัวของภาคราชการและสถาบันการศึกษาได้ สถานประกอบการเองมีแนวทางในการใช้ระบบพี่สอนน้องหรือการโค้ชจากผู้ที่มีทักษะระดับสูงส่งต่อให้กับผู้ทำงานระดับล่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะที่ต้องการหลังโควิด-19 ได้อย่างรวดเร็ว

**ประการที่สาม การจัดให้มีการวัดและประเมินทักษะวิชาชีพเพื่อเลื่อนขั้นสู่ทักษะวิชาชีพขั้นสูง** ปัจจุบันมีพนักงาน/แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการมาเป็นเวลาหลายสิบปี มีทักษะความสามารถระดับสูงไม่ต่างไปจากหรือดีกว่าคนที่จบการศึกษาในระบบมา แต่ขาดโอกาสหรือช่องทางในการเลื่อนสู่สมรรถนะขั้นสูงในสายงานได้ แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะพยายามดึงคนกลุ่มนี้เข้าเรียน แต่การเรียนดังกล่าวต้องเสียเงิน เสียเวลา เสียรายได้ เป็นความพยายามของสถาบันการศึกษาหลายแห่งที่ดิ้นรนให้พ้นจากภาวะจำนวนผู้เรียนลดน้อยถอยลงโดยไม่คำนึงถึงชีวิตจริงของพนักงานที่ทำงานหนักรายได้น้อย ไม่มีเวลาพักผ่อนเท่าที่ควร การวัดและประเมินทักษะวิชาชีพจากหน้างานจริง จึงเป็นอีกกระบวนการและวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะขั้นสูงในยุคหลังโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ประการสุดท้าย การเทียบโอนประสบการณ์กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพขั้นสูง** ต้องยอมรับว่าสมรรถนะและทักษะขั้นสูงจำนวนมากล้วนเป็นสมรรถนะและทักษะที่มีอยู่ในระดับปริญญา อันจะนำไปสู่การได้รับใบรับรอง/ใบประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย ดังนั้นสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นที่ไม่สามารถจัดตั้งสถาบันการศึกษาได้เองเหมือนกลุ่มทุนใหญ่ในส่วนกลาง จะต้องประสานกับสถาบันการศึกษาออกแบบหลักสูตรให้มีแนวทางของการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพขั้นสูงต่อไป

#### 4.2.4.6 แนวทางการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในภาคการเกษตร

ในขณะที่ภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจการค้า มักมองสมรรถนะและทักษะระดับสูงไปในกลุ่มคนที่เป็นคนในวัยเรียนหรือคนในภาคอุตสาหกรรม แต่ผลการศึกษาในจังหวัดขอนแก่นในฐานะภาพสะท้อนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมนี้พบว่า กลุ่มแรงงานในภาคการเกษตรตั้งแต่อายุ 50-80 ปีมีความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะระดับสูงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการเกษตรภายใต้ BCG model ที่ขับเคลื่อนและผลักดันโดยภาครัฐเป็นอย่างมาก โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

### 1. เกษตรกรในวัยทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนมานับแสนคน

เกษตรกรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีความพร้อมรับการเรียนรู้และรับการถ่ายทอดทักษะต่าง ๆ ในทางการเกษตรเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังมีความสามารถที่จะเรียนรู้เชิงวิพากษ์จากการปฏิบัติจริง อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้จำเพาะพื้นที่ขึ้นมา แต่ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเรียนรู้ของเกษตรกรกลุ่มนี้จะเป็นการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและดูงานที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐหลากหลายหน่วยงาน ซึ่งมีบ่อย ช้าซ้อน บางความรู้ขัดแย้งกันเอง อีกทั้งเป็นการเรียนรู้แบบให้เปล่า ที่ขาดการวัดและติดตามประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติ เสี่ยงสะท้อนจากเกษตรกรกลุ่มนี้ในจังหวัดขอนแก่นจึงเห็นว่า การพัฒนาทักษะใดให้กับเกษตรกรจะได้ผลน้อยในเกษตรกรที่ไม่เป็นสมาชิกหรือไม่เห็นวามแน่นกับกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาทักษะระดับสูงทางการเกษตรไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรอินทรีย์ เกษตรหมุนเวียน การท่องเที่ยวเชิงเกษตร พลังงานหมุนเวียนต่าง ๆ ควรทำผ่านกลุ่มเกษตรกรที่มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น และหน่วยงานรัฐควรบูรณาการกัน โดยมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้นเป็นเจ้าภาพสำหรับเกษตรกรแต่ละกลุ่ม และเมื่ออบรมแล้ว ควรมีกระบวนการติดตามประเมินความสำเร็จความก้าวหน้าร่วมกับกลุ่มเกษตรกรในเชิงประจักษ์เป็นระยะ

### 2. แนวทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่ (young farmer) หลังโควิด-19

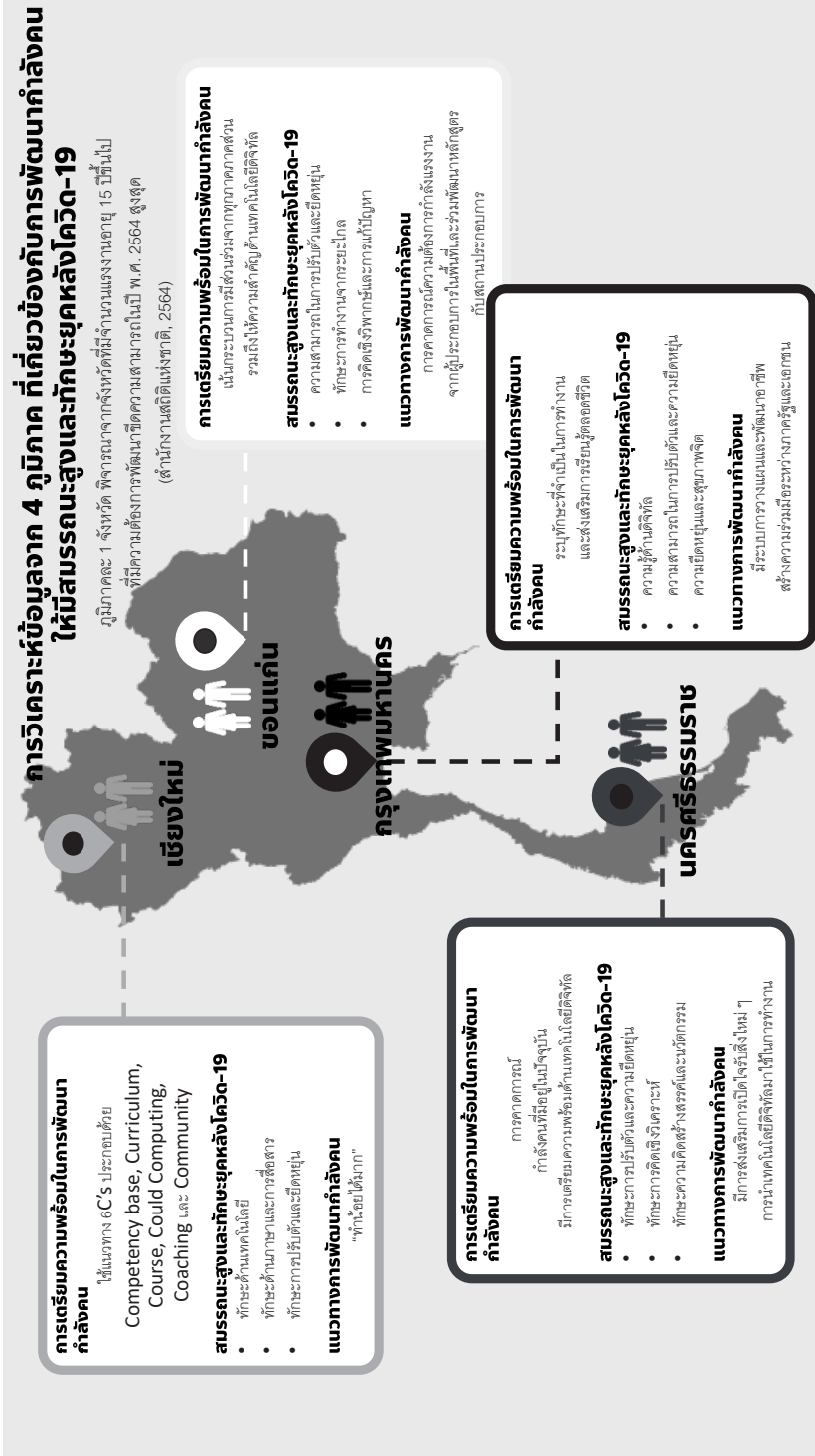
ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นและจังหวัดใกล้เคียง เริ่มพบเห็นคนรุ่นใหม่ที่ผ่านการศึกษาระดับชั้นสูงหันกลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรเนื่องจากรุ่นพ่อแม่ปู่ย่าตายายมากขึ้น หลายคนได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้างงานนอกภูมิภาค หลายคนเห็นโอกาสจากการเป็นเกษตรกรในโลกยุคใหม่ สิ่งที่คุณกลุ่มนี้ต้องการจึงไม่ใช่การฝึกอบรมใดในระบบเพิ่มเติม แต่สิ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะเกษตรกรรุ่นใหม่เหล่านี้ได้คือ กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ รื้อฟื้นภูมิปัญญาจากรุ่นปู่ย่าตายายสู่คนรุ่นใหม่ ผสานกับโอกาสที่จะได้เรียนรู้ฝึกทดลองการผสมผสานภูมิปัญญาเข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยบทบาทของกลุ่มเกษตรกร วิชาทกิจชุมชน และภาครัฐเข้าไปช่วยเสริมทักษะเหล่านี้ให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่

### 3. แนวทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่ม

เกษตรกรสูงวัย/เกษตรกรผู้เปี่ยมประสบการณ์ เมื่อพูดถึงคนสูงวัยมักจะมีเกณฑ์มาตรฐานอยู่ที่คนอายุ 60 ปี เป็นวัยที่หน่วยงานต่าง ๆ มักมองว่าควรพักผ่อน การส่งเสริมวิถีชีวิตผู้สูงวัยจึงมักมุ่งไปที่การให้ทำงานเบา ๆ หรือการเตรียมพร้อมไปที่การพักผ่อน กิจกรรมบันเทิงหรือนันทนาการที่น่าตกลงขบขัน บ่อยครั้งที่พบเห็นการลดคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุให้เป็นตัวตกในสายตาคนหนุ่มสาว สำหรับพื้นที่จังหวัดขอนแก่น อายุ 60 ไม่ใช่วัยเกษียณสำหรับเกษตรกรผู้เปี่ยม

ประสบการณ์ ยังสามารถพบเห็นผู้สูงอายุเป็นแกนนำกลุ่มเกษตรกรที่เปี่ยมพลัง เปี่ยมความหวัง เปี่ยมความสามารถ สมรรถนะทางการเกษตรที่ถูกสร้างสรรค์และเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย BCG ของรัฐ พบว่า ถูกถ่ายทอดและตกผลึกผลงานภูมิปัญญาดั้งเดิมตามภูมินิเวศ และภูมิวัฒนธรรม อยู่ในตัวเกษตรกรผู้สูงอายุเหล่านี้มากมาย เจือปนไขและแนวทางสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะและทักษะขั้นสูงให้กับเกษตรกรกลุ่มนี้จึงอยู่ที่การทำตัวอย่างที่สำเร็จให้เห็นและใช้เครือข่ายความสัมพันธ์ในชุมชนชวนกันมาดู และชวนกันทำเลียนแบบ ซึ่งเห็นได้ว่าในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นมีเกษตรกรสูงวัยทำการเกษตรอินทรีย์ เกษตรยั่งยืน เกษตรปลอดภัย ส่งสินค้าเข้าเมืองชายให้มเดิร์นเทรดปีหนึ่ง ๆ มูลค่านับล้านบาท





ภาพที่ 20 ภาพแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 4 ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับกับการพัฒนาคนกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19

ตารางที่ 6 ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาพรวม

ประเด็นมิติที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาพรวม
<p>มิติด้านสถานศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง</li> <li>- การปรับปรุงหลักสูตร และระบบการการสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้จากการทำงานหรือจากประสบการณ์</li> <li>- สถานศึกษาควรเปิดหลักสูตรใหม่ที่มีความทันสมัย มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น และควรวางแผนในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ</li> <li>- เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะภาษา การสื่อสาร สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>- ระบบการเทียบโอนประสบการณ์กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพชั้นสูง</li> </ul>
<p>มิติด้านนโยบายภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การวางนโยบายต่าง ๆ ควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตาม</li> <li>- หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด และสถานประกอบการภาคเอกชน ควรต้องทำบันทึกความตกลงร่วมกัน (MOU) เพื่อพัฒนาการทำงานเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานทุกระดับอย่างเป็นระบบ</li> <li>- การออกกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่ควรต้องทบทวนให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของแรงงานทุกภาคส่วน เช่น การวัดและประเมินทักษะวิชาชีพเพื่อเลื่อนขั้นสู่ทักษะวิชาชีพชั้นสูง นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง ปรับคุณวุฒิ และอัตราเงินเดือน เป็นต้น</li> <li>- เปิดโอกาสให้แรงงานได้มีอิสระในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill Upskill รวมถึง New skill เป็นวาระสำคัญในทุกองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานตนเองอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม</li> <li>- ภาครัฐ สถานประกอบการภาคเอกชน ควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพชั้นสูงให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการโค้ชในสถานประกอบการ</li> <li>- การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรวัยทำงาน และให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่ (young farmer) และมีทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรสูงวัย/เกษตรกร ผู้เปราะบางประสบการณ์</li> </ul>

#### 4.2.5 สมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19

จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะขาดแผนกำลังคนในเชิงบูรณาการ แต่การคาดการณ์ความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตที่หน่วยงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญสามารถที่จะทำได้ในเบื้องต้นจึงเป็นการอ้างอิงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแผนปฏิรูปประเทศ พบว่า สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 มีดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นสูง



เชิงวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ 3) สมรรถนะในความรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ และ 4) สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19

โดยสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 มีดังนี้

### 1) สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ ที่ค้นพบประกอบด้วย

**1.1 ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital literacy)** คือ ความรู้ด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่สำคัญมากขึ้นในยุคหลังโควิด-19 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังนั้นบุคคลจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้ด้านดิจิทัลจึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 โดยมีรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

- **การทำงานร่วมกันในระบบทางไกล** เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกันทางออนไลน์โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การประชุมทางวิดีโอ ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการ และการใช้งานแพลตฟอร์มต่าง ๆ โดยเน้นความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มารยาทในการทำงานหรือประชุมเสมือนจริง

- **การเรียนรู้ออนไลน์** การแพร่ระบาดทำให้การศึกษาจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และแพลตฟอร์มอีเลิร์นนิ่งเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เน้นการมีส่วนร่วม และการใช้งานระบบการจัดการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

- **การรู้ข้อมูล** เป็นความสามารถในการรวบรวม ตีความ และวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ด้านดิจิทัลรวมถึงความสามารถในการทำงานต่าง ๆ การแสดงข้อมูลเป็นภาพ และดึงข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ

- **การรับรู้ความปลอดภัยทางไซเบอร์** ความสามารถในการรับมือต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์การมีความรู้ทางดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจหลักปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ขั้นพื้นฐาน เช่น การสร้างรหัสผ่านที่รัดกุม และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลทางออนไลน์ เป็นต้น

- **ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่** เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการเปิดรับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับแนวโน้มของเทคโนโลยีและทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

## 2) สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ ที่ค้นพบประกอบด้วย

### 2.1 ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility)

คือ ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นต่อการทำงานและดำรงชีวิตในกิจวัตรประจำวันของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

- **ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง** เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทำให้บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ เทคโนโลยี และวิธีการทำงานใหม่ ดังนั้นบุคคลที่ปรับตัวเร็วก็จะเปิดรับการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ดี สามารถปรับกรอบความคิดและเปิดรับวิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

- **ความยืดหยุ่นในการจัดการการทำงาน** จากการศึกษาพบว่า การทำงานทางไกลไม่ต้องเข้ามานั่งทำงานที่สำนักงาน การมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เป็นที่นิยมอย่างมากในช่วงโควิด-19 ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างงานกับภาระผูกพันส่วนตัว จึงเป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

- **ความสามารถเมื่อเผชิญความท้าทาย** จากการศึกษาพบว่า วิกฤตโควิด-19 ได้สร้างความท้าทายมากมาย ทั้งด้านสุขภาพ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นมีความสามารถในการฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้ รับมือกับความเครียด และรักษาความคิดเชิงบวกเมื่อเผชิญกับความทุกข์ยาก จะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เอาชนะอุปสรรคและค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ท่ามกลางสถานการณ์ที่ท้าทาย

- **การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์** ความสามารถในการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่งและการมีความคิดที่สร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ และการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือความไม่ชัดเจนเกิดขึ้น สมรรถนะเหล่านี้ คือ ความท้าทายใหม่ ๆ ที่จะต้องพัฒนาให้ประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

- **การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยอมรับความรู้และทักษะใหม่ ๆ การมีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ และการติดตามข่าวสารในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของตนเอง

- **การยอมรับความหลากหลาย** ความสามารถในการปรับตัวและการยอมรับความหลากหลายบนพื้นฐานมุมมองทางวัฒนธรรมและความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย จะสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

**2.2 ความสามารถในการยืดหยุ่นและการรักษาสุขภาพจิต (Resilience and mental health)** คือ จากการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นและสุขภาพจิตเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 เนื่องจากความท้าทายและการหยุดชะงักที่สำคัญที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยความสามารถในการยืดหยุ่นและสุขภาพจิต มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- **ความสามารถในการฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้และการเอาชนะความทุกข์ยาก** จากการศึกษาพบว่า วิกฤตการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้ทดสอบความท้าทายของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน การระบาดใหญ่โควิด-19 ทำให้มีผู้ได้รับผลกระทบมากมายทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาการตกงาน และความโดดเดี่ยวทางสังคม ดังนั้นการที่บุคคลสามารถผ่านความยากลำบากเหล่านี้ ฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้ และรักษาทัศนคติเชิงบวกได้จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19

- **การรับมือกับความเครียดและความไม่แน่นอน** จากการศึกษาพบว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ระดับความเครียด ความวิตกกังวล และความไม่แน่นอนของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการที่บุคคลสามารถรับมือและการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการกับความเครียด ควบคุมอารมณ์ และรักษาสุขภาพจิตใจที่ดีได้จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 อีกสมรรถนะหนึ่ง

- **การจัดลำดับความสำคัญของสุขภาพจิต** การที่บุคคลมีสุขภาพจิตและการดูแลตนเองให้มีความพร้อมในการทำงาน การตระหนักรู้ถึงสภาพจิตใจที่ดีและการฝึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจตนเองและผู้อื่นเป็นสมรรถนะสูงและทักษะที่สำคัญ การจัดการความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และความวิตกกังวลของตนเองเพื่อรักษาสุขภาพจิตใจที่ดีให้มีความพร้อม เช่น การฝึกสติ การออกกำลังกายเป็นประจำ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้นการที่บุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญของสุขภาพจิตตนเองให้ได้ดีจึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 ซึ่งเป็นที่ต้องการของการทำงานในทุกองค์กรในอนาคต

- **การสร้างความปลอดภัยทางอารมณ์** ความยืดหยุ่นและสุขภาพจิตที่ดีมีความเชื่อมโยงกับความปลอดภัยทางอารมณ์ ดังนั้นการพัฒนาความปลอดภัยทางอารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19

**3) สมรรถนะในความปลอดภัยด้านความเป็นมนุษย์และเคารพความเป็นมนุษย์**  
ที่ค้นพบประกอบด้วย

**3.1 ความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creativity and innovation)** คือ สมรรถนะในทางความคิดเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้เปลี่ยนวิธีการทำงาน การดำเนินชีวิต และสิ่งต่าง ๆ รอบตัวไปมากมาย และทำให้เกิดความต้องการบุคคลที่มีความสามารถที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดหาทางออกที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- **ความเป็นผู้ประกอบการ** เนื่องจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์ปรับเปลี่ยนไปมากมาย เกิดความท้าทายทางธุรกิจใหม่ ๆ มนุษย์มีความคิดและมองเห็นโอกาสของรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นชีวิตวิถีใหม่ ดังนั้นสมรรถนะด้านความเป็นผู้ประกอบการมองเห็นถึงโอกาส ช่องทางการสร้างรายได้ การวางแผนในอาชีพ รักและศรัทธากับองค์กรของตนเองจึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 ที่จะมาปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจของตลาด

- **ความสามารถในการทำงานร่วมกันและข้ามสาขาวิชา** เนื่องจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานปรับเปลี่ยนไป มีความหลากหลายและเกิดการ ทำงานข้ามสาขาวิชามากขึ้น ดังนั้นบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับทีมที่หลากหลาย รวมทั้งผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันจะสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมและบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูงได้เป็นอย่างดี

- **การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความอยากรู้อยากเห็น** สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้มนุษย์สนใจศึกษาแสวงหาความรู้เพื่อหาทางรอดจากโรคระบาด มีความสนใจหาข้อมูลทางสุขภาพมากขึ้น พบว่า ใครที่สามารถค้นพบความรู้ในการระวังรักษาป้องกันภัยจากโควิด-19 จะสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้สึกอยากรู้อยากเห็นและกระหายการเรียนรู้ก็จะกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ติดตามข่าวสารล่าสุด เปิดรับการสำรวจโดเมนใหม่ ๆ การแสวงหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมกับปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และก้าวร่นำหน้าในด้านต่าง ๆ ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

**3.2 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and collaboration)** คือ ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน สถานการณ์โควิด-19 ได้เปลี่ยนวิธีการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารจึงมีความจำเป็นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิต การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ทั้งในสภาพแวดล้อมส่วนตัวและในอาชีพ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าใจมุมมองของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทั่วโลกได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากภูมิหลังที่หลากหลาย ซึ่งการตระหนักรู้ในวัฒนธรรมและความสามารถในการปรับรูปแบบการสื่อสารให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความเข้าใจ ลดความเข้าใจผิด และยกระดับความร่วมมือข้ามพรมแดน

- การแก้ไขข้อขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งมากมายในสังคม ดังนั้นความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งและการจัดการกับความขัดแย้ง เป็นสิ่งสำคัญของบุคคลที่เพื่อให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการอารมณ์ และค้นหาวิธีแก้ปัญหาแบบได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายหรือคู่ขัดแย้ง ซึ่งความสามารถในการเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพและค้นหาการประนีประนอมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานในเชิงบวก และอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน

#### 4) สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19 ที่ค้นพบประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในการสอนและเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ (Ability to teach and promote learning) คือ บุคคลที่รักที่จะเรียนรู้ ตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของการเรียนรู้ การสร้างกระบวนการและบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ได้จำกัดไว้เพียงแคในสถานศึกษา หรือช่วงวัยเรียน แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงทุกช่วงอายุ ทุกชนชั้นในสังคม การสร้างเสริมและเตรียมผู้เรียนให้เห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้และ “รัก” การเรียนรู้อย่างยิ่งย่น เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้มนุษย์สนใจศึกษาแสวงหาความรู้ต่าง ๆ มากมาย การลองผิดลองถูก การที่ต้องเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง การสร้างสังคมหรือกลุ่มแห่งการเรียนรู้ในพื้นที่ต่าง ๆ จึงต้องอาศัยคนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถ คนที่พร้อมจะเป็นผู้ให้คำแนะนำเป็นผู้สอน ผู้ให้คำแนะนำในฐานะครู หรือ ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) เพื่อให้พ้นตัวและรอดพ้นจากความทุกข์ยาก เกิดแสงสว่างแห่งความรู้ที่จะมาช่วยขับเคลื่อนชีวิตและสังคมใหม่ จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ความสามารถในการนำผู้อื่นเพื่อตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ การตั้งเป้าหมายในการเรียนจะช่วยให้ผู้อื่นเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และทำให้พึงระลึกเสมอว่าเรียนรู้ไปเพื่ออะไร เมื่อผู้เรียนตอบคำถามนี้ได้ ผู้เรียนจะมีทิศทางในการเรียนรู้และได้ประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างแท้จริง

- **ความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก** การเป็นผู้สอนให้คำแนะนำในฐานะครู หรือ ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) ต้องสามารถช่วยเหลือผู้เรียนเมื่อผู้เรียนมีอุปสรรค หรือผิดพลาดในระหว่างการเรียนรู้ นอกจากนี้การให้กำลังใจในการเรียนรู้ของครูหรือผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นกัน ดังนั้น การใช้วาจาศิลป์ หรือใช้จิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19

- **ความสามารถในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย** การเป็นผู้สอนให้คำแนะนำในฐานะครูควรสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นโดยการไม่นำเรื่องหรือบอกเล่าไปเผยแพร่ต่อผู้อื่นและแสดงให้เห็นความจริงใจเพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยในการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้ผลักดันและสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

- **การให้อิสระและเสรีภาพในการเรียนรู้** การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเพียงในตำราเรียนหรือเสียงบรรยายของครูในโรงเรียน ดังนั้นการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในชีวิตของตนได้

- **การให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าการเรียนรู้ด้วยการนำมาใช้แก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน** การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้ทุกชีวิตล้วนต้องประสบกับปัญหาที่แตกต่างกัน การนำทักษะและความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้มาปรับใช้ย่อมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการกับปัญหา เมื่อผู้เรียนรู้ว่าคุณค่าในการเรียนรู้วิชาหนึ่ง ๆ คือการนำไปปรับใช้และต่อยอดกับอะไร จะส่งผลให้ผู้เรียนตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้มากขึ้น

**4.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)** คือ การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดที่มีความซับซ้อน การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการตัดสินใจอย่างรอบรู้ จึงเป็นสมรรถนะสูงที่สำคัญในยุคหลังโควิด-19 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- **การคิดเชิงวิเคราะห์** การคิดเชิงวิพากษ์เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและหลักฐานอย่างเป็นกลางและมีเหตุผล ช่วยให้ผู้บุคคลตรวจสอบและตีความข้อมูลเพื่อระบุรูปแบบ แนวโน้ม และข้อมูลเชิงลึก การคิดเชิงวิเคราะห์ช่วยให้แต่ละคนได้ข้อสรุปที่มีความหมาย แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทำการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก

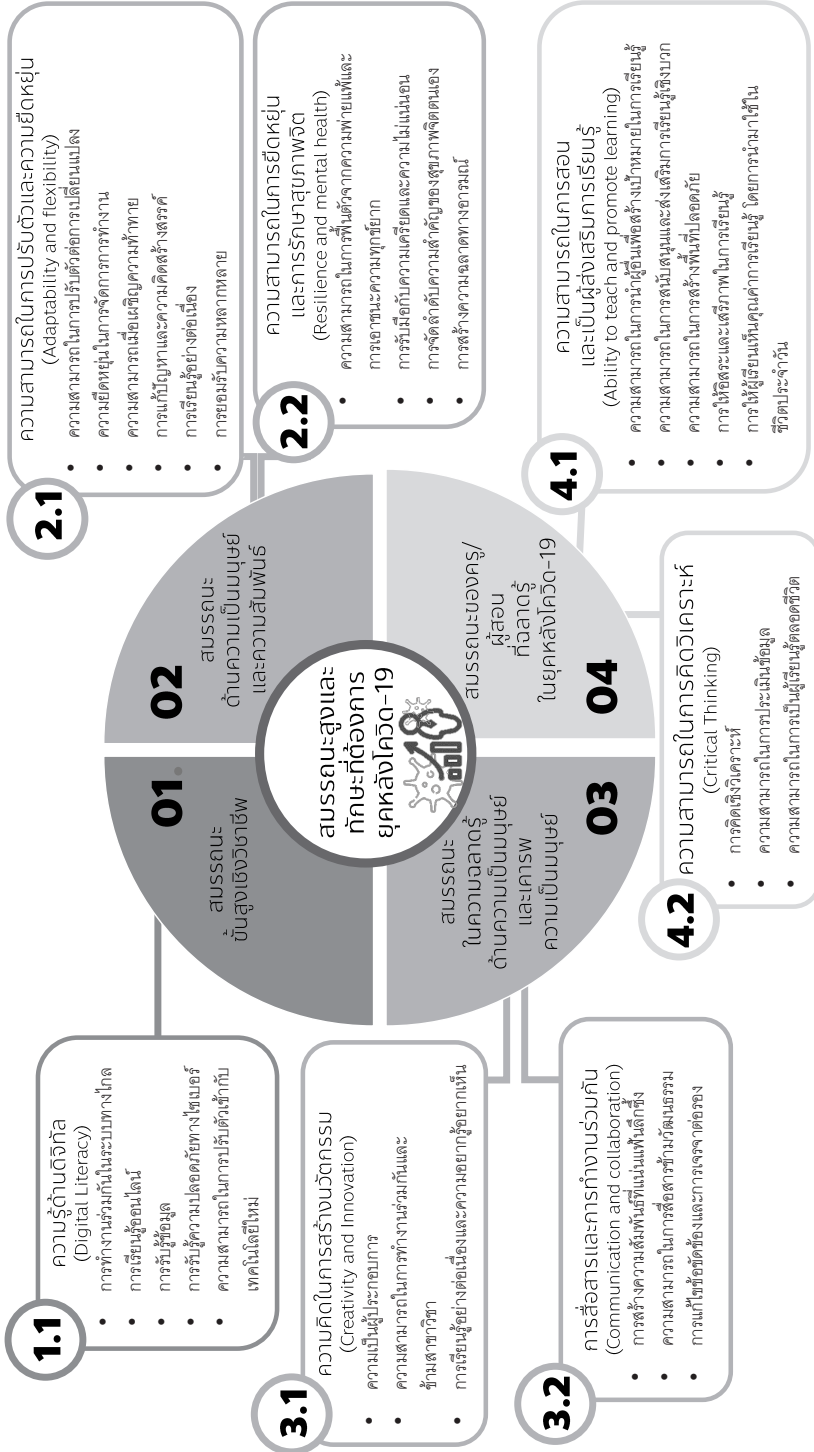
- **ความสามารถในการประเมินข้อมูล** การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้เกิดชุดข้อมูลมากมาย ทั้งที่เป็นข้อมูลและและไม่จริง ซึ่งในยุคที่มีข้อมูลมากมายเช่นนี้ สิ่งจำเป็นสำหรับการนำความรู้นั้นมาใช้จึงต้องมีการประเมินความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลด้วย ซึ่งหากบุคคลมีความสามารถความคิดในเชิงวิพากษ์แล้วจะต้องสามารถประเมินความถูกต้องของข้อมูล

แยกแยะระหว่างข้อเท็จจริงและความคิดเห็น และระบุอคติหรือข้อมูลที่ผิดได้ ดังนั้นความสามารถนี้จึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและหลีกเลี่ยงอิทธิพลของข้อมูลที่ทำให้เข้าใจผิดหรือเป็นเท็จได้

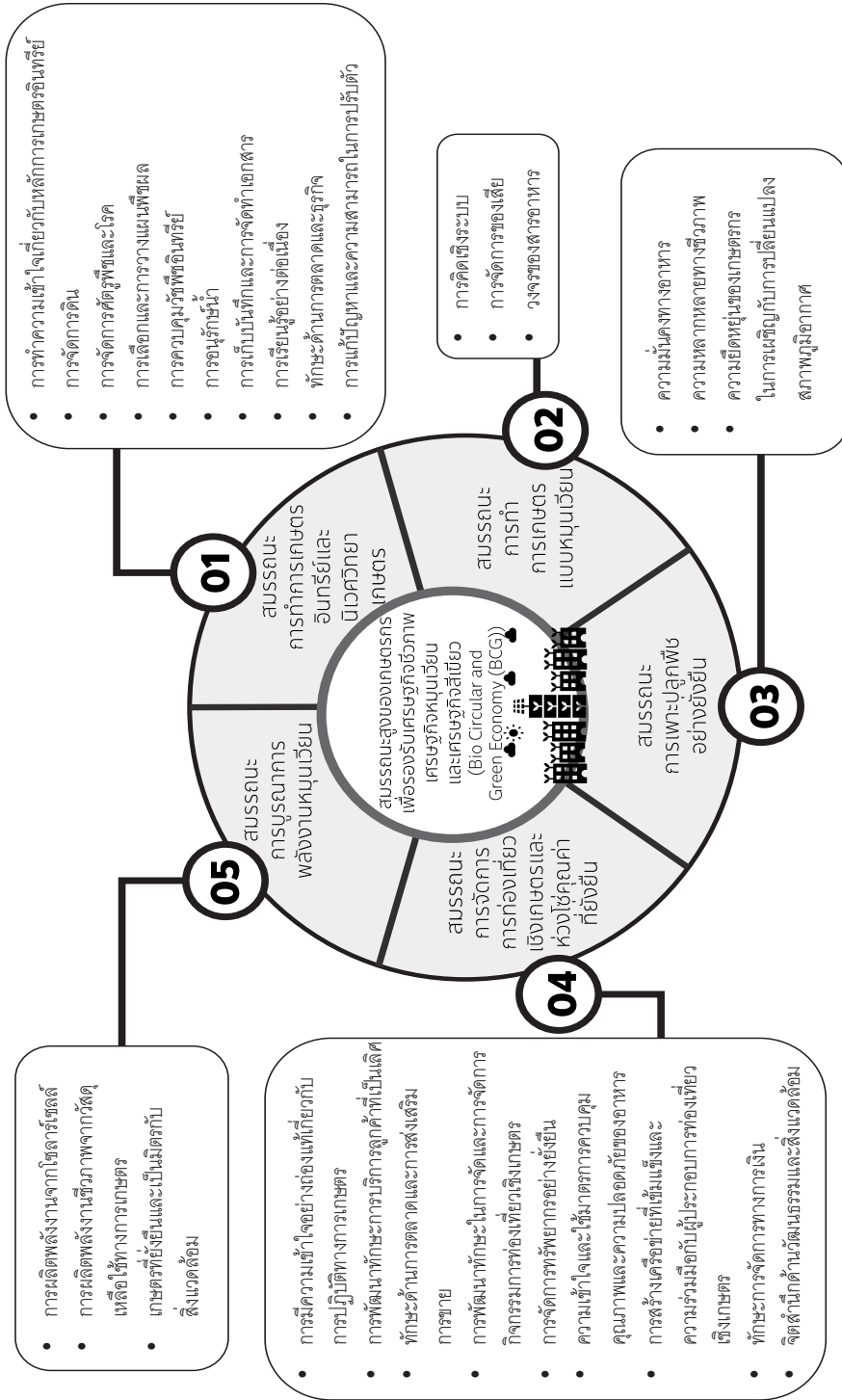
- **ความสามารถในการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต** การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีความสำคัญมากขึ้นในยุคหลังโควิด-19 การระบาดใหญ่ได้เร่งความเร็วของการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่แต่ละคนต้องเรียนรู้ ปรับตัว และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชน เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น นำตนเองในการเรียนรู้ได้ เป็นผู้ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีทัศนคติที่ดีเปิดกว้าง รับฟัง พร้อมเรียนรู้เรื่องราวที่เคยรู้ด้วยมุมมองใหม่ เป็นผู้รอบรู้และเท่าทันสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม จะสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด รู้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สามารถละทิ้งและไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มา ใช้ความรู้ได้ มีจิตสาธารณะ สนใจเข้าร่วมและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในสังคม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้มาปรับใช้อย่างสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสมก่อเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน

จากการวิจัยจึงขอเสนอภาพประกอบดังนี้ 1) สมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 2) สมรรถนะสูงของเกษตรกรเพื่อรองรับเศรษฐกิจ BCG 3) สมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 ธุรกิจภาคอุตสาหกรรม และ 4) สมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 ธุรกิจภาคบริการและการท่องเที่ยว ตามลำดับ ดังนี้

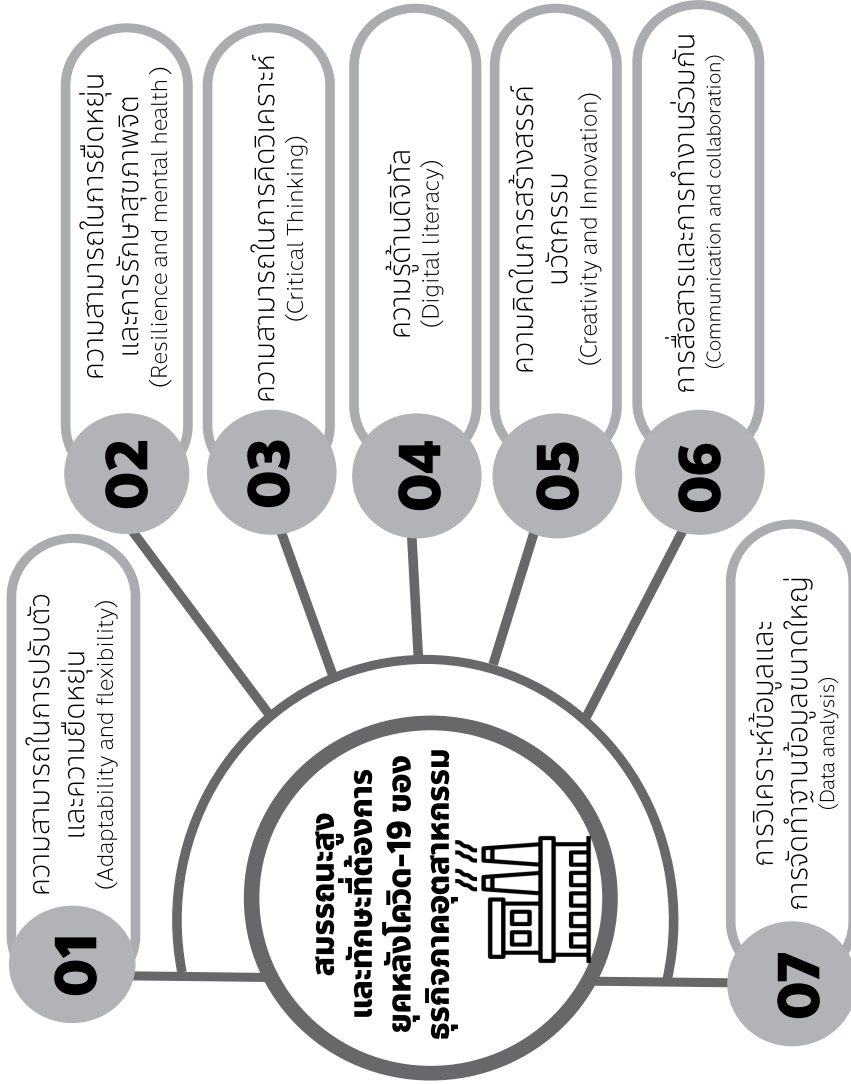




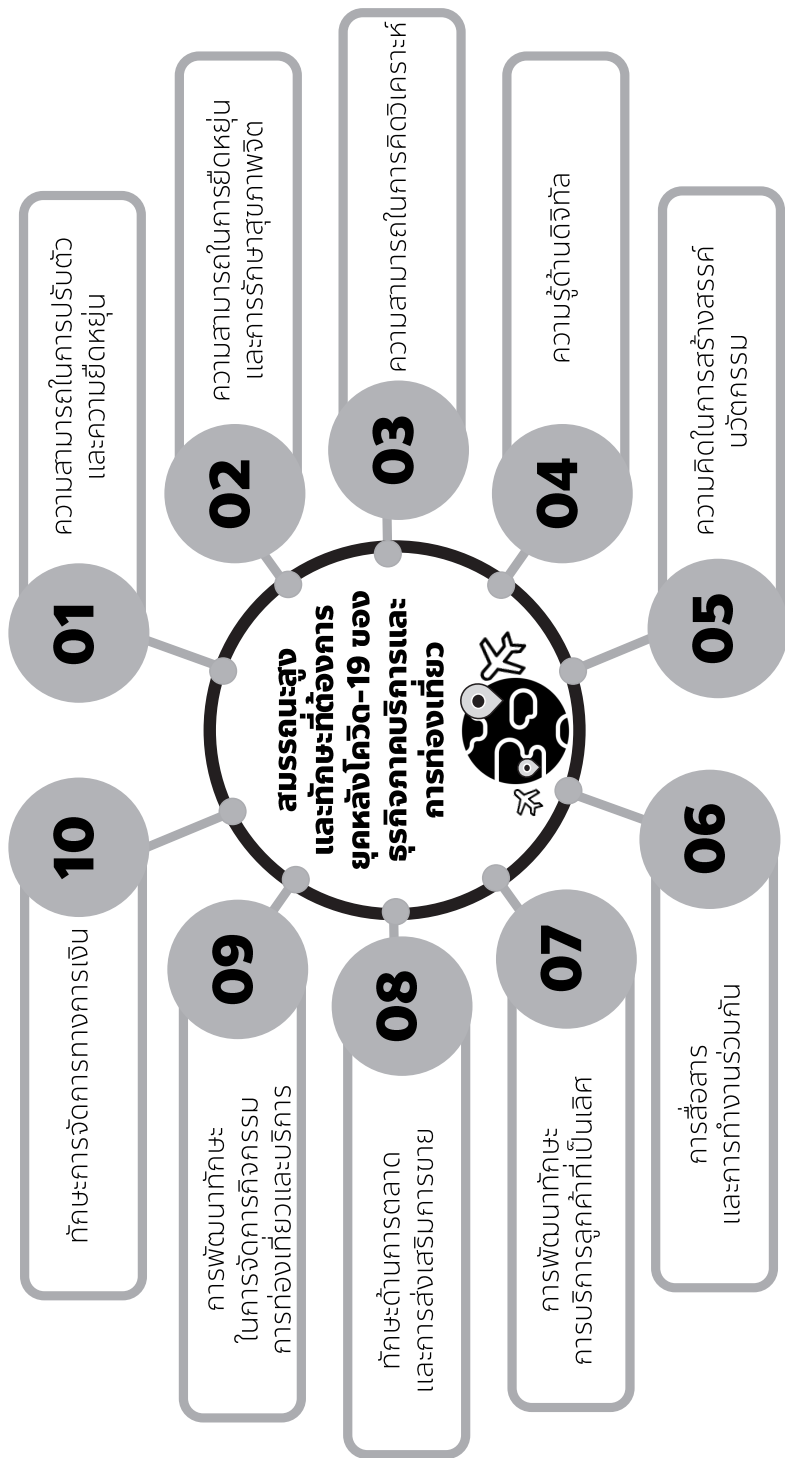
ภาพที่ 21 ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการหลังยุคหลังโควิด-19



ภาพที่ 22 ภาพแสดงสมรรถนะสูงของเกษตรกรเพื่อรองรับเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว



ภาพที่ 23 ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่จำเป็นต่อการยุคหลังโควิด-19 ของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม



ภาพที่ 24 ภาพแสดงสมรรถนะสูงและทักษะที่ต้องการในยุคหลังโควิด-19 ของธุรกิจภาคบริการและท่องเที่ยว

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3

ผลการศึกษาการพัฒนาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) โดยใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน กลุ่มที่ 2) กลุ่มแรงงานจากภาครัฐและเอกชน และกลุ่มที่ 3) ผู้บริหารหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ปรากฏผลดังนี้

#### 4.3.1 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับนโยบายประเทศ

1. ควรมีหน่วยงานกลางระดับชาติเพื่อทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดข้อมูลในการวางแผนกำลังคนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอย่างรอบด้านมาทำหน้าที่บูรณาการการวางแผนกำลังคนจนนำไปสู่การรวมไว้ในแผนระดับชาติในระดับต่างๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ เป็นต้น

2. ภาครัฐควรมีการสำรวจและสร้างฐานข้อมูล Stock of talent and future talent ซึ่งจะรวมทั้งการวางแผนกำลังคนและการคาดการณ์กำลังคน รวมถึงการแสดงสถานะปัจจุบันของสมรรถนะกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของทุกภาคส่วน

3. กระทรวงแรงงานควรทำหน้าที่ในการสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบันและการทำการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคตที่เป็นที่ต้องการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวตามทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางแนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ ระดับโลก นอกจากนี้กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพในการจัดการให้เกิดแผนกำลังคนของชาติขึ้นมาให้ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อที่หน่วยงานของรัฐบาล เอกชน และหน่วยงานทางการศึกษาจะสามารถนำไปใช้ในการทำแผนพัฒนากำลังคนต่อไป

4. ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการอาจมีแนวคิดพัฒนากำลังคนภายในองค์กรในแบบฉบับของตนเองในรูปแบบอบคาเดมี (Academy) เนื่องจากภาคเอกชนและสถานประกอบการหลายแห่งมีศักยภาพที่จะลุกขึ้นมาผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะตอบสนองความต้องการขององค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ภาครัฐควรเน้นและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนโยบายการศึกษาควรเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจรวมถึงความคิดริเริ่มเพื่อส่งเสริมการศึกษาของผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การพัฒนาโปรแกรมยกระดับทักษะและทักษะใหม่ และโปรแกรมการฝึกอบรมแรงงานทุกช่วงวัย

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เช่น การกำหนดให้การทำงานต่อวันของแต่ละสาขาวิชาชีพ สามารถจะทำงานได้โดยทำงานเป็นชั่วโมง ให้ค่าจ้างเป็นชั่วโมง เพื่อให้กลุ่มแรงงานที่มีฝีมือแต่มีเวลาทำงานน้อย สามารถทำงานตลอดทั้งวันสามารถทำงานแบบสะสมชั่วโมงได้ และนายจ้างสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานโดยวางแผนองค์กรตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของทุกภาคส่วน

#### 4.3.2 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับระบบการศึกษา

1. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนและทิศทางของการพัฒนากำลังคนระยะยาว ทำการวิเคราะห์หรือคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า เพื่อเป็นข้อมูลไปสู่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้ในการวางรากฐาน สร้างแรงจูงใจให้กับทั้งนักเรียนและผู้ปกครองในการปลูกฝังหล่อหลอมเด็กให้เข้าสู่ทิศทางของทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (talent) ในลักษณะต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายและอาชีพที่รองรับในอนาคต

2. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนเพื่อเตรียมการสร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยอมรับเผชิญความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของตัวผู้เรียนเอง

3. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าอาชีวศึกษา ทำให้สังคมไทยประสบปัญหาคนจบปริญญาตรีล้นเกินความต้องการของตลาดแรงงาน

4. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาจะต้องแสดงบทบาทของตนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด ตรงเป้า อาทิ โครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาตรี สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบเพื่อยกสถานะให้มีสมรรถนะระดับสูงสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเอง

5. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรจัดให้มีการทบทวนสมรรถนะสูงหรือทักษะเพื่อการยกระดับทักษะของบัณฑิตหรือกำลังแรงงานในหลากหลายรูปแบบ ต้องหลายข้อจำกัดแก้ไขกฎระเบียบที่สร้างกันขึ้นมาในยุคที่สภาพการณ์ต่าง ๆ มีความแน่นอนค่อนข้างจะตายตัว โดยเปลี่ยนบทบาทไปเป็นการทำงานเชิงรุก และเข้าใจ แก้ไข และตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในอนาคต

6. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรจัดต้องเร่งรัดให้เกิดการสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนทั่วไปได้นำผลการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานหรืออาชีพทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยมาทำการรับรองและเทียบโอน มุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสเชื่อมโยงการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

7. สถาบันการศึกษาควรถูกผลักดันให้สามารถบูรณาการบทบาทหน้าที่ของตนเองเข้ากับสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนพื้นที่ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองเชี่ยวชาญ มากกว่าการเรียนรู้จากระบบการศึกษา การอยู่กับตำรา และการวิจัยที่แยกออกจากโลกแห่งชีวิตจริงของการทำงาน

8. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาอาจทำโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาตรี สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบ

9. สถาบันการศึกษาทุกระดับควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะสูงกำลังคนในอนาคต



10. การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริง (Work place) สำหรับวิชาชีพชั้นสูง โดยไม่ควรจะเป็นเพียงการฝึกงานระยะสั้น ๆ ในสถานประกอบการหรือเป็นเพียงการเข้ามาเรียนรู้เป็นบางชั่วโมงเท่านั้น แต่นั่นหมายถึงการส่งบุคลากรของสถาบันการศึกษาพร้อมนักศึกษาเข้าไปทำงานเป็นพนักงานจริงของสถานประกอบการควบคู่ไปกับการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาซึ่งจะต้องผ่านการออกแบบหลักสูตรร่วมกัน

11. ภายใต้ภาวะการณ์ที่ยังไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ในการรวบรวมจัดทำแผนกำลังคนระดับชาติอย่างเป็นระบบ ดังนั้นสถาบันการศึกษาอาจต้องหันมาคิดทบทวนในการพัฒนาหลักสูตรทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย และตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะขั้นสูงหลังโควิด-19 โดยการสร้างความร่วมมือระดับทวิภาคี ไตรภาคี หรือพหุภาคี ในพื้นที่ ชุมชน จังหวัด หรือภูมิภาคของตนเอง และการกำหนดระยะเวลาการศึกษา สถานที่ และเวลาเรียนที่ต้องก้าวข้ามกรอบของห้องเรียน เนื่องจากยังพบว่า มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ยังคงเป็นอุปสรรคการคิดใหม่เรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่จะต้องไม่ควรมีแค่การฝึกฝนปลูกปั้นเยาวชนคนรุ่นใหม่ให้มีสมรรถนะขั้นสูงแบบใหม่เท่านั้น

#### 4.3.3 แนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในระดับภาคประชาสังคม

1. การสนับสนุนและการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเอื้ออำนวยให้เกิดการจัดสรรเวลาแก่การศึกษาออนไลน์หรือการเข้าร่วมคอร์สออนไลน์เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับสมาชิกในสังคม ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพราะว่าคอร์สการเรียนรู้ออนไลน์เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนจนความสามารถในการสร้างเสริมทักษะความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคลขึ้นมาได้อย่างมากมาย ซึ่งการเอื้ออำนวยเวลาของการศึกษาเหล่านี้จะต้องอาศัยแรงผลักดันจากภาคประชาสังคม โดยอาจไม่ต้องพึ่งพากฎหมายแรงงานอันมีขั้นตอนที่ยุงยาก

2. การส่งเสริมการทำงานและอาชีพการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างรายได้และงานที่มีความมั่นคงในชุมชน เช่น การสนับสนุนธุรกิจเล็ก ๆ และสตาร์ทอัพที่มีศักยภาพ ด้วยการค้นหาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ หรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน เกษตรกรผู้มากประสบการณ์ แล้วผลักดันให้สรรค์สร้างธุรกิจขนาดเล็กในท้องถิ่นชุมชนที่สามารถใช้ทรัพยากร/วัตถุดิบในท้องถิ่น แต่สามารถเชื่อมโยงการตลาด และการประชาสัมพันธ์สู่ระดับประเทศและระดับนานาชาติได้

3. การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลตนเอง ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมามีขณะที่ประเทศไทยเผชิญกับภาวะการณั้แพร่ระบาดอย่างรุนแรงของโควิด-19 ภาคประชาสังคมได้มีส่วนแบ่งเบาภาระของภาครัฐอย่างมากในการแก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมด้านสุขภาพและการป้องกันต่าง ๆ ในระดับชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ ทำให้เห็นว่าภาคประชาสังคมเองมีศักยภาพในการส่งเสริมสุขภาพ/สุขอนามัยในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ดังนั้นบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาในชุมชนและการเปิดโอกาสให้คนมีเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพตนเองหลังจากการแพร่ระบาดได้ยุติลงจึงยังคงเป็นที่ควรสนับสนุนและส่งเสริมต่อไปเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการค้าการลงทุนและบรรยากาศการท่องเที่ยวในชุมชน

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับชุมชน ถือได้ว่าเป็นงานถนัดของภาคประชาสังคม เนื่องจากการพัฒนาทักษะในยุคหลังโควิด-19 จำเป็นจะต้องมีหลายภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ภาคประชาสังคมเองควรเข้ามามีบทบาทในการประสาน เร่งเร้า และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในท้องถิ่นชุมชนเป็นเบื้องต้น อันจะทำให้การขับเคลื่อนรวดเร็วกว่าการรอนโยบายหรือกฎหมายตลอดจนการขับเคลื่อนจากรัฐบาลในส่วนกลาง

5. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่สามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดงาน ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตและพัฒนาของกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 โดยให้โอกาสและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จะช่วยในการก้าวข้ามวิกฤติและสร้างอนาคตที่แข็งแกร่งขึ้นสำหรับสังคมทั้งหมด

6. การใช้ชุมชนเป็นฐานในการรื้อฟื้นนำภูมิปัญญาและองค์ความรู้ในตัวบุคคล (tacit knowledge) ออกมาใช้เพื่อการพัฒนาและส่งต่อสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะทางการเกษตร/เกษตรอินทรีย์ และสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์ที่แฝงฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งภาคประชาสังคมจะมีเครือข่ายและสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับคนในชุมชนมากกว่าภาคส่วนอื่น

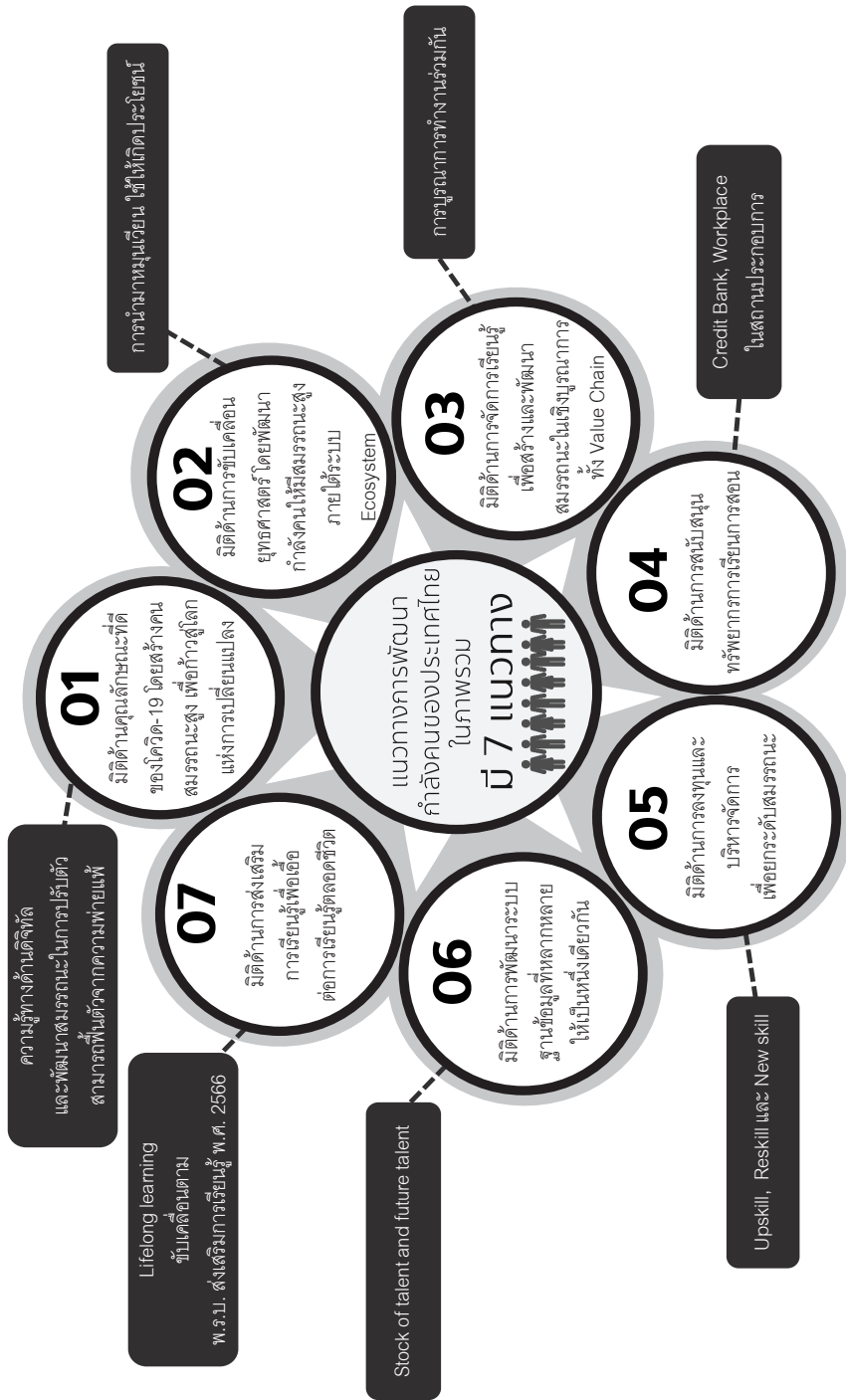
#### 4.3.4 ข้อเสนอภาพรวมอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)

1. สถานศึกษาควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Emphasis on lifelong learning) ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง (Integration of technology) ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (Collaboration with industry) การวางนโยบายต่าง ๆ ควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย (Inclusivity and diversity) และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตาม (Evaluation and monitoring)

2. ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill Upskill รวมถึง New skill การปรับปรุงหลักสูตร การสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องทำบันทึกความตกลงร่วมกัน (MOU)

3. สถานศึกษาควรดำเนินการเปิดหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาการใช้ทักษะภาษา การสื่อสาร การสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น การสร้างร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรวางแนวทางในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ

4. การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนหลังโควิด-19 ต้องอาศัยการทำให้มีโครงสร้างที่รองรับคนทุกเพศทุกวัยภายใต้โลกแห่งชีวิตจริงในการทำงาน มากกว่าการสร้างระบบที่แข็งตัวรองรับการพัฒนาดังกล่าว



ภาพที่ 25 ภาพแสดงแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในภาพรวม มี 7 แนวทาง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 ทั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผนการพัฒนากำลังคน ผู้แทนกลุ่มสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน และผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ผลการวิจัย พบว่า

5.1.1.1 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนทั้งช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สรุปได้ดังนี้

- การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่กระทบกับทุกภาคส่วน เมื่อเกิดเหตุการณ์ผันแปรใดในอีกซีกโลกหนึ่งผลกระทบจะส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็วและมีระดับของผลกระทบที่ไม่ต่างกัน ดังนั้นยุคหลังโควิด-19 จึงเป็นยุคที่เต็มไปด้วยความสับสนอลหม่าน ความผันแปรไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมเข้าสู่คนในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างไม่หยุดยั้ง ยุคนี้จึงเป็นยุคของการตื่นตัว รู้เท่าทันและพร้อมรับมืออย่างชาญฉลาด ซึ่งหมายถึงทักษะและสมรรถนะของคนในสังคมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

- สถานการณ์กำลังคนของไทยก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยผลจากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจไปสู่อุตสาหกรรมและบริการ ในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมาทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นำไปสู่การนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าวจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทนแรงงาน

ที่ขาดที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่แรงงานมีฝีมือและแรงงานมีทักษะขั้นสูงประสบปัญหาการมีสมรรถนะ และทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- สถานการณ์กำลังคนของไทยหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวต้องปิดตัวลงตามคำสั่งสถานการณ์ฉุกเฉินและการกักกันโรค ทำให้ห้าง ร้านค้า บริษัท โรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้หยุดการผลิตลง แรงงานมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ต้องเดินทางกลับบ้านเกิดหรือประกอบอาชีพใหม่ ทำให้แรงงานหลายคนได้สร้างงานสร้างอาชีพใหม่ให้กับตนเอง เกิดการรวมกลุ่มรวมตัวเป็นวิสาหกิจแบบใหม่ ๆ ที่มีการค้าขายแบบออนไลน์ การสานต่ออาชีพเดิมของครอบครัว การต่อยอดภูมิปัญญาความรู้ของบรรพบุรุษ และเมื่อเริ่มกลับมาเปิดประเทศให้มีการเดินทางท่องเที่ยวได้เป็นปกติ บรรดาห้างร้าน บริษัท โรงแรม โรงงานจึงประสบภาวะการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในภาคบริการและการท่องเที่ยว ที่ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานในภาคท่องเที่ยวยุคหลังโควิด-19 พุ่งสูงขึ้นไปหลายเท่าตัว

5.1.1.2 ปัญหาการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จากผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ประเทศไทยขาดการบูรณาการแผนกำลังคน กล่าวคือ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีแผนกำลังคนอยู่ในมือของตนเองเป็นรายหน่วยงาน/องค์กร แต่แผนเหล่านี้ไม่ได้ถูกนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ซึ่งผลจากการที่ไม่มีแผนกำลังคนในภาพรวมดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยตั้งแต่ก่อนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงประสบกับการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องและหนักขึ้นเรื่อย ๆ และภายหลังทำให้ธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยพบว่า บริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้อาศัยการวางแผนกำลังคนของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รู้ว่าจำนวนและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตนั้นสามารถหาได้จากที่ไหน การมุ่งสรรหาเองจากสถาบันการศึกษาแม้จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่เป็นทางรอดขององค์กร แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นเพียงการไปหาคนที่มีความรู้พื้นฐานเหมาะกับงาน และองค์กรนำมาพัฒนาต่อยอดเองเป็นส่วนใหญ่ และพบว่า ระบบการศึกษาที่อยู่ภายใต้สังคมที่ขาดแผนกำลังคนระดับประเทศ ทำให้ไม่สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจอย่างตรงเป้าได้

- สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะขาดแผนกำลังคนในเชิงบูรณาการ แต่การคาดการณ์ความต้องการกำลังคนและสมรรถนะในอนาคตที่หน่วยงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญสามารถทำได้ในเบื้องต้นจึงเป็นการอ้างอิงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแผนปฏิรูปประเทศ พบว่า สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 มีดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านความเป็น

มนุษย์และความสัมพันธ์ 3) สมรรถนะในความฉลาดรู้ ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ และ 4) สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19

- ปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ปัจจัยและเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ประการ ดังนี้ 1) การส่งเสริมปัญญาความสามารถเฉพาะบุคคล (Talent) แทนที่การให้ความสำคัญกับทักษะ (skills) และกำลังแรงงาน (Labour Forces) 2) การจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent คือ การให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และกำลังแรงงาน (Labour Forces) โดยการจัดทำข้อมูล Stock of talent and future talent เป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด-19 และ 3) การผลักดันพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า BCG Economy Model ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) โดยระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเน้นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง 2 เศรษฐกิจนี้อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจ BCG ที่เติบโต แข่งขันได้ในระดับโลก เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ความต้องการในการพัฒนาตนเองของกำลังคน พบว่า แรงงานมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองให้มีทักษะระดับสูงเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้าง แต่อุปสรรคปัญหาคือ การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องอาศัยการเข้าเรียนในสถานศึกษาหรือเข้าสู่สถาบันพัฒนาแรงงานของบรรดาหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เสียรายได้และไม่มีความสะดวกในการเข้าสู่ระบบการศึกษา และสถานประกอบการก็ไม่ได้มีความต้องการที่จะสูญเสียแรงงานไปสู่การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งความยุ่งยากในการประกอบการ

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการ/คนรุ่นใหม่ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยี ทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ทางการผลิต และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปสู่การทำตลาดจากระยะไกลหรือตลาดออนไลน์ อย่างไรก็ตามสมรรถนะที่สำคัญ



ซึ่งผู้ประกอบการกลุ่มคนรุ่นใหม่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างยิ่ง คือ สมรรถนะในการทำงานร่วมกับคนอื่นและสมรรถนะในการเป็นผู้นำกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทั้งเพศ วัย และอายุมาทำงานร่วมกัน เป็นต้น

- บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ผลจากการวิจัย พบว่า **บทบาทของกระทรวงแรงงาน** คือ การสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะ ที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบันและการทำการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคตที่เป็นที่ต้องการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางแนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ ระดับโลก ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีทิศทางและจะต้องบูรณาการจากภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างรอบด้าน เป็นเจ้าภาพในการจัดการให้เกิดแผนกำลังคนของชาติขึ้นมาให้ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อเป็นเข็มทิศสำหรับการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่กระทรวงแรงงาน รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษา จะนำไปใช้ในการทำแผนพัฒนากำลังคนต่อไป **บทบาทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน** คือ การมีแผนหรือทิศทางของการพัฒนากำลังคนระยะยาว เป็นการคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า ที่จะส่งต่อไปสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถวางรากฐานสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครองที่จะปลูกฝังหล่อหลอมเด็กให้เข้าสู่ทิศทางของทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในแบบต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายและอาชีพรองรับในอนาคต การเตรียมการปูพื้นฐาน สร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การยอมรับและการเผชิญความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของตัวผู้เรียนเอง **บทบาทสถาบันการศึกษา (อุดมศึกษา/อาชีวศึกษา)** คือ มีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการปรับหลักสูตร รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด อาทิ การมีโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรงหรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิบัตร ปริญญาบัตร สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบเพื่อยกสถานะให้มีสมรรถนะระดับสูงสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ **บทบาทภาคเอกชน** เพิ่มบทบาทในการพัฒนากำลังคนภายในองค์กรของตนเอง ภาคเอกชนที่มีศักยภาพจึงเริ่มหันมาจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภายในสถานประกอบการเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองความต้องการขององค์กร

5.1.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้แทนกลุ่มหอการค้าจังหวัด ผู้แทนกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และผู้แทนกลุ่มวิสาหกิจหรือเกษตรกร กลุ่มที่ 2 ผู้แทนกลุ่มแรงงานจากภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน กลุ่มที่ 3 ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ซึ่งมาจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยเลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัด ซึ่งพิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2564 ดังนี้ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

5.1.2.1 กรุงเทพมหานคร ด้านบริบทของพื้นที่ พบว่า มีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของชนบทและเมืองหลวงในอดีต มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลาย มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคม การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและการเป็นเมืองหลวงที่สำคัญในภูมิภาค โดยแนวนโยบายการพัฒนาในระดับประเทศของภาครัฐ มุ่งเน้นขยายการพัฒนาด้านต่าง ๆ **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการระบุทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (Identify the skills needed) เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเตรียมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop training programs) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Encourage lifelong learning) ให้มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Foster public-private partnerships) การส่งเสริมให้เกิดการฝึกงาน (Promote apprenticeships and internships) เพิ่มการลงทุนในเทคโนโลยี (Invest in technology) **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)** ที่ค้นพบ ประกอบด้วย ความรู้ด้านดิจิทัล (Digital literacy) ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) ความยืดหยุ่นและสุขภาพจิต (Resilience and mental health) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and collaboration) **ด้านแนวคิดการพัฒนากำลังคน** พบว่า การใช้การศึกษาและการฝึกอบรม (Education and training) มีระบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career

planning and development) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-private partnerships) มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Technology and innovation) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่ สถานศึกษาควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Emphasis on lifelong learning) ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง (Integration of technology) ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (Collaboration with industry) การวางนโยบายต่าง ๆ ควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย (Inclusivity and diversity) และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตาม (Evaluation and monitoring)

**5.1.2.2 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า มีความเป็นวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ชัดเจน มีศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทั่วทุกมุมโลกได้เป็นอย่างดี เห็นได้จากอัตราการเติบโตของตลาดท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด เป็นเมืองที่มีพื้นที่เกษตรกรรมและแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ และตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมกำลังคนของพื้นที่ โดยจังหวัดเชียงใหม่จะใช้แนวทางตาม 6Cs ซึ่งประกอบด้วย Competency base, Curriculum, Course, Cloud Computing, Coaching, Community **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)** ที่ค้นพบประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยี (Digital Skills) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (Communication and Language Skills) ทักษะการปรับตัวและยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking Skills) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving Skills) และทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) **ด้านแนวคิดการพัฒนากำลังคน** พบว่า ใช้การสร้างแนวคิดให้คนชุมชนเข้าใจคำว่า “ทำน้อยได้มาก” ปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษาที่ยืดหยุ่น มองปัญหาให้เป็นโอกาสใช้แนวทางบูรณาการการทำงานร่วมกัน และมีการลงทุนกับแรงงานในทุกมิติ **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน** ได้แก่ ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill, Upskill รวมถึง New skill การปรับปรุงหลักสูตร การสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ พัฒนatanเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดย สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องทำความตกลงร่วมกัน (MOU)

**5.1.2.3 จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา เป็นเมืองแห่งอารยธรรม เป็นจังหวัดที่น่าอยู่ น่าเที่ยว มีความพร้อมด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน เน้นการปลูกฝังมีค่านิยมมุ่งด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้เยาวชนได้ศึกษาในระดับที่สูง ไม่นิยมการประกอบอาชีพการใช้แรงงาน ปลูกฝังการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงทั้งหน่วยงานของภาครัฐบาลและเอกชน **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนากำลังคน โดยการคาดการณ์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยประสานความร่วมมือ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills)** ที่ค้นพบ ประกอบด้วย ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต **ด้านแนวคิดการพัฒนากำลังคน** พบว่า ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จะเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตระหนักรู้ตนเอง การส่งเสริมการเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การลงมือทำเพื่อสร้างความคุ้นเคย ส่งเสริมการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่ สถานศึกษาควรดำเนินการเปิดหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาที่ใช้ทักษะภาษา การสื่อสาร การสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น การสร้างความร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรวางแนวทางในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

**5.1.2.4 จังหวัดขอนแก่น ด้านบริบทของพื้นที่** พบว่า มีขนาดของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงที่สุดในภูมิภาค ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ตลอดจนเป็นจังหวัดที่มีแนวโน้มของการพัฒนาเศรษฐกิจในหลากหลายมิติทั้งการเกษตร อุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว ประชากรในจังหวัดขอนแก่นมีการประกอบอาชีพนอกพื้นที่ ต่างภูมิภาค ในเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ชลบุรี ระยอง ภูเก็ต เชียงใหม่ เป็นจำนวนมาก **ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน** พบว่า มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม

จากทุกภาคส่วนในจังหวัด สถานศึกษาในพื้นที่เน้นการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการเน้นทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ขยันหมั่นเพียร ในตำแหน่งงานผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามลำดับ **ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid skills)** ที่ค้นพบ ความรอบรู้ทางดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น การทำงานจากระยะไกล การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ความตระหนักด้านสุขภาพและความปลอดภัย ความสามารถในการทำการเกษตรอินทรีย์ และนิเวศวิทยาเกษตร ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย คือ ทักษะการทำการเกษตรแบบหมุนเวียน ทักษะการเพาะปลูกพืชอย่างยั่งยืน ทักษะการจัดการการท่องเที่ยวเชิงเกษตรและห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน และทักษะการบูรณาการพลังงานหมุนเวียน **ด้านแนวคิดการพัฒนากำลังคน** พบว่า การประสานข้อมูล การคาดการณ์ความต้องการกำลังแรงงานและทักษะจากผู้ประกอบการในพื้นที่ การพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานประกอบการ การจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่างสถาบัน การศึกษากับสถานประกอบการ การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมง การเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริงสำหรับวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาครู อาจารย์ร่วมกับสถานประกอบการเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการ **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน** ได้แก่ การส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพชั้นสูง การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการโค้ชในสถานประกอบการ การจัดให้มีการวัดและประเมินทักษะวิชาชีพเพื่อเลื่อนขั้นสู่ทักษะวิชาชีพชั้นสูง การเทียบโอนประสบการณ์กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพชั้นสูง แนวทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรวัยทำงาน ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับเกษตรกรรุ่นใหม่ (Young farmer) และมีทางการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการเกษตรขั้นสูงให้กับกลุ่มเกษตรกรสูงวัย/เกษตรกรผู้เปราะบาง

5.1.3 สมรรถนะกำลังคนระดับสูงและทักษะที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าประเทศไทยจะขาดแผนกำลังคนในเชิงบูรณาการ แต่การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน และสมรรถนะในอนาคตที่หน่วยงาน องค์กร และผู้เชี่ยวชาญสามารถทำได้ในเบื้องต้นจึงเป็นการอ้างอิงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแผนปฏิรูปประเทศ พบว่า สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 มีดังนี้ **1) สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ** ประกอบด้วย ความรู้ด้านดิจิทัล ได้แก่ การทำงานร่วมกันในระบบทางไกล การเรียนรู้ออนไลน์ การรู้ข้อมูล การรับรู้ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่

2) **สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์** ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นในการจัดการการทำงาน ความสามารถเมื่อเผชิญความท้าทาย การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการยอมรับความหลากหลาย ความสามารถในการยืดหยุ่นและการรักษาสุขภาพจิต ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นตัวจากความพ่ายแพ้และการเอาชนะความทุกข์ยาก การรับมือกับความเครียดและความไม่แน่นอน และการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ 3) **สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์** ประกอบด้วย ความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ ความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถในการทำงานร่วมกันและข้ามสาขาวิชา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความอยากรู้อยากเห็น การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นลึกซึ้ง ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการแก้ไขข้อขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง และ 4) **สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19** ประกอบด้วย ความสามารถในการสอนและเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ มีความสามารถในการนำผู้อื่นเพื่อตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ ความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก ความสามารถในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย การให้อิสระและเสรีภาพในการเรียนรู้ และการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าการเรียนรู้ด้วยการนำมาใช้แก้ไขปัญหาชีวิตประจำวัน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการประเมินข้อมูล และความสามารถในการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

5.1.3.1 ผลการศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) มีดังนี้

#### ระดับนโยบายประเทศ

1. ควรมีหน่วยงานกลางระดับชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดข้อมูลในการวางแผนกำลังคนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอย่างรอบด้านมาทำหน้าที่บูรณาการการวางแผนกำลังคนจนนำไปสู่การรวมไว้ในแผนระดับชาติในระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ เป็นต้น

2. ภาครัฐควรเริ่มมีการสำรวจและสร้างฐานข้อมูล Stock of talent and future talent ซึ่งจะรวมทั้งการวางแผนกำลังคนและการคาดการณ์กำลังคน รวมถึงการแสดงสถานะปัจจุบันของสมรรถนะกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของทุกภาคส่วน

3. กระทรวงแรงงานควรทำหน้าที่ในการสำรวจคลังปัญญาความสามารถเฉพาะที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบันและการทำการคาดการณ์ปัญญาความสามารถเฉพาะในอนาคตที่เป็นที่ต้องการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวตามทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางแนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ ระดับโลก นอกจากนี้กระทรวงแรงงานควรเป็นเจ้าภาพในการจัดการให้เกิดแผนกำลังคนของชาติขึ้นมาให้ได้อย่างสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อที่หน่วยงานของรัฐบาล เอกชน และหน่วยงานทางการศึกษาจะสามารถนำไปใช้ในการทำแผนพัฒนากำลังคนต่อไป

4. ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการอาจมีแนวคิดพัฒนากำลังคนภายในองค์กรในรูปแบบฉบับของตนเองในรูปแบบอคาเดมี่ (Academy) เนื่องจากภาคเอกชนและสถานประกอบการหลายแห่งมีศักยภาพที่จะผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะตอบสนองความต้องการขององค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ภาครัฐควรเน้นและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนโยบายการศึกษาควรเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งอาจรวมถึงความคิดริเริ่มเพื่อส่งเสริมการศึกษาของผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การพัฒนาโปรแกรมยกระดับทักษะเดิมและทักษะใหม่ และโปรแกรมการฝึกอบรมแรงงานทุกช่วงวัย

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เช่น การกำหนดให้การทำงานต่อวันของแต่ละสาขาวิชาชีพ มีการคิดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง เพื่อให้กลุ่มแรงงานที่มีฝีมือแต่มีเวลาทำงานน้อย สามารถทำงานแบบสะสมชั่วโมงได้ และนายจ้างสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานโดยวางแผนองค์กรตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของทุกภาคส่วน

### ระดับระบบการศึกษา

1. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนและทิศทางของการพัฒนากำลังคนระยะยาว ทำการวิเคราะห์หรือคาดการณ์ความต้องการทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในระยะ 10-20 ปีข้างหน้า เพื่อเป็นข้อมูลไปสู่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้ในการวางรากฐาน สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครองในการปลูกฝังหล่อหลอมเด็กให้เข้าสู่ทิศทางของทักษะปัญญาความสามารถเฉพาะ (Talent) ในลักษณะต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายและอาชีพที่รองรับในอนาคต

2. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดแผนเพื่อเตรียมการสร้างสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการเรียนรู้



ตลอดชีวิต ยอมรับและการเผชิญความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ และเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้เรียนเอง

3. การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าอาชีวศึกษา ทำให้สังคมไทยประสบปัญหาคนจบปริญญาตรีล้นเกินความต้องการของตลาดแรงงาน

4. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาต้องแสดงบทบาทของตนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ใกล้ชิดกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรรวมถึงปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนที่สามารถร่วมกับสถานประกอบการได้อย่างตรงจุด ตรงเป้า อาทิ โครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับการคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิตร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาบัตร สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบเพื่อยกสถานะให้มีสมรรถนะระดับสูงสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเอง

5. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรจัดให้มีการทบทวนสมรรถนะหรือทักษะเพื่อการยกระดับทักษะของบัณฑิตหรือกำลังแรงงานในหลากหลายรูปแบบ ต้องทลายข้อจำกัด แก้ไขกฎระเบียบที่สร้างขึ้นมากในยุคที่สภาพการณ์ต่าง ๆ มีความแน่นอน โดยเปลี่ยนบทบาทไปเป็นการทำงานเชิงรุก และเข้าใจ แก้ไข และตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในอนาคต

6. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาควรต้องเร่งรัดให้เกิดการสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนทั่วไปได้นำผลการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานหรืออาชีพทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยมาทำการรับรองและเทียบโอนมุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสเชื่อมโยงการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

7. สถาบันการศึกษาควรผลักดันให้สามารถบูรณาการบทบาทหน้าที่ของตนเองเข้ากับสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนพื้นที่ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองเชี่ยวชาญมากกว่าการเรียนรู้จากระบบการศึกษา การอยู่กับตำรา และการวิจัยที่แยกออกจากโลกแห่งชีวิตจริงของการทำงาน

8. สถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาอาจทำโครงการผลิตบัณฑิตร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อรองรับการคาดการณ์กำลังคนของสถานประกอบการในอนาคตโดยตรง หรือการผลิตบัณฑิต ร่วมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับวุฒิปริญญาบัตร สัมฤทธิบัตรให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบ

9. สถาบันการศึกษาทุกระดับควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่บูรณาการผู้สอนระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ในอนาคต

10. การลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนและเพิ่มจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ในสถานประกอบการหรือพื้นที่การปฏิบัติงานจริง (Work place) สำหรับวิชาชีพชั้นสูง โดยเปลี่ยนจากการฝึกงานระยะสั้น ในสถานประกอบการหรือการเรียนรู้บางชั่วโมงเป็นการส่งบุคลากรของสถาบัน การศึกษาพร้อมนักศึกษาเข้าไปทำงานเป็นพนักงานจริงของสถานประกอบการควบคู่ไปกับการเรียนรู้ ของสถาบันการศึกษา ซึ่งจะต้องผ่านการออกแบบหลักสูตรร่วมกัน

11. ภายใต้อาณาจักรที่ยังไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ในการรวบรวมจัดทำแผนกำลังคน ระดับชาติอย่างเป็นระบบ ดังนั้นสถาบันการศึกษาอาจต้องหันมาคิดทบทวนในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย และตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะขั้นสูง หลังโควิด-19 โดยการสร้างความร่วมมือระดับทวีภาคี ไตรภาคี หรือพหุภาคี ในพื้นที่ ชุมชน จังหวัด หรือภูมิภาคของตนเอง และการกำหนดระยะเวลาการศึกษา สถานที่ และเวลาเรียนที่ต้องก้าวข้าม กรอบของห้องเรียน เนื่องจากยังพบว่า มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ยังคงเป็นอุปสรรค เรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่ต้องไม่ควรมีแค่การฝึกฝน ปูกลูกปั้นเยาวชนคนรุ่นใหม่ ให้มีสมรรถนะขั้นสูง แบบใหม่เท่านั้น

### ระดับภาคประชาสังคม

1. การสนับสนุนและการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเอื้ออำนวยให้เกิดการจัดสรร เวลาแก่การศึกษาออนไลน์หรือการเข้าร่วมคอร์สออนไลน์เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับสมาชิก ในสังคม ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่ เนื่องจากคอร์สการเรียนรู้ออนไลน์จะช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ตลอดจนความสามารถในการสร้างเสริมทักษะและความสามารถพิเศษเฉพาะบุคคล ซึ่งการเอื้ออำนวยเวลาของการศึกษาเหล่านี้จะต้องอาศัยแรงผลักดันจากภาคประชาสังคม โดยอาจ ไม่ต้องพึ่งพากฎหมายแรงงานอันมีขั้นตอนที่ยู้งยาก

2. การส่งเสริมการทำงานและอาชีพ โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างรายได้และงานที่มีความมั่นคงในชุมชน เช่น การสนับสนุนธุรกิจเล็ก ๆ และสตาร์ทอัพที่มีศักยภาพด้วยการค้นหาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ หรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของภูมิปัญญา วิชาชีพชาวบ้าน เกษตรกรผู้มากประสบการณ์ แล้วผลักดันให้ธุรกิจสร้างธุรกิจขนาดเล็กในท้องถิ่นชุมชนที่สามารถใช้ทรัพยากร/วัตถุดิบในท้องถิ่นสามารถเชื่อมโยงการตลาดและการประชาสัมพันธ์สู่ระดับประเทศและระดับนานาชาติได้

3. การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลตนเอง ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมามีขณะที่ประเทศไทยเผชิญกับภาวะการแพร่ระบาดของอย่างรุนแรงของโควิด-19 ภาคประชาสังคมได้มีส่วนในการแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการแก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมด้านสุขภาพและการป้องกันต่าง ๆ ในระดับชุมชน ท้องถิ่นทั่วประเทศ ทำให้เห็นว่า ภาคประชาสังคมมีศักยภาพในการส่งเสริมสุขภาพ/สุขอนามัยในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ดังนั้นบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาในชุมชนและการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพตนเอง ดังนั้นหลังจากการแพร่ระบาดได้ยุติลงจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวต่อไป เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการค้าการลงทุนและบรรยากาศการท่องเที่ยวในชุมชน

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับชุมชน ถือได้ว่าเป็นงานหนักของภาคประชาสังคม เนื่องจากการพัฒนาทักษะในยุคหลังโควิด-19 จำเป็นจะต้องมีหลายภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ภาคประชาสังคมเองควรเข้ามามีบทบาทในการประสาน เร่งเร้า และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในท้องถิ่นชุมชนเป็นเบื้องต้น อันจะทำให้การขับเคลื่อนรวดเร็วกว่าการรณรงค์นโยบายหรือกฎหมายตลอดจนการขับเคลื่อนจากรัฐบาลส่วนกลาง

5. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่สามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดงาน ภาคประชาสังคมมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตและพัฒนาของกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 โดยให้ออกโอกาสและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จะช่วยในการก้าวข้ามวิกฤติและสร้างอนาคตที่แข็งแกร่งขึ้นสำหรับสังคมทั้งหมด

6. การใช้ชุมชนเป็นฐานในการรื้อฟื้นนำภูมิปัญญาและองค์ความรู้ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) ออกมาใช้เพื่อการพัฒนาและส่งต่อสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะทางการเกษตร/เกษตรอินทรีย์ และสมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์ที่แฝงฝังอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งภาคประชาสังคมจะมีเครือข่ายและสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับคนในชุมชนมากกว่าภาคส่วนอื่น

### ข้อเสนอภาพรวมอื่นๆ

1. สถานศึกษาควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Emphasis on lifelong learning) ควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง (Integration of technology) ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (Collaboration with industry) การวางนโยบายต่าง ๆ ควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลาย (Inclusivity and diversity) และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตามผล (Evaluation and monitoring)

2. ควรเร่งยกระดับพัฒนาทักษะแรงงานไทย Reskill Upskill รวมถึง New skill การปรับปรุงหลักสูตร การสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ พัฒนาดตนเองให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภาพแรงงาน อาทิ หน่วยงานภาครัฐ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ควรต้องทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU)

3. สถานศึกษาควรดำเนินการเปิดหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของประชาชนอย่างจริงจัง การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทบทวนข้อกำหนดการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาใช้ทักษะภาษา การสื่อสาร สนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น การสร้างร่วมมือทางการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาควรวางแนวทางในการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกมิติ

4. การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนหลังโควิด-19 ต้องทำโครงสร้างที่รองรับคนทุกเพศวัย ภายใต้อาชีพแห่งชีวิตจริงในการทำงาน มากกว่าการสร้างระบบที่แข่งตัวมอรองรับการพัฒนา

## 5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัย และเงื่อนไขความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะและทักษะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของกำลังคนและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 พบว่า ประเทศไทยมีความมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย โดยมีแผนการพัฒนาอย่างชัดเจน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยมุ่งยกระดับประเทศจากด้อยพัฒนาสู่ประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้ภายใต้ความมุ่งหมายดังกล่าว ได้ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการผลิตที่เน้นการผลิตแบบเกษตรกรรม

ก็ยังชีพพึ่งพาณิชยกรรม มาสู่การเป็นการเกษตรเพื่อการพาณิชย์และการส่งออกอย่างเข้มข้น จนทำให้ในระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา วิธีการผลิตและเป้าหมายเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนฐานจากการพึ่งพาการส่งออกสินค้าเกษตรอย่างเข้มข้นมาสู่การพึ่งพาการลงทุนในอุตสาหกรรมจากต่างชาติและการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวที่มาจากต่างแดน ส่งผลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะและทักษะกำลังคนในประเทศ กล่าวคือ เริ่มมีการโยกย้ายกำลังแรงงานจากภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการและการท่องเที่ยวตลอดจนการบริการในกิจกรรมที่ต่อเนื่องมากขึ้น กระทั่งเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในประเทศนำไปสู่การนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจหลายกิจกรรมหยุดชะงัก แรงงานจำนวนหนึ่งกลับประเทศของตนหรือกลับไปประกอบอาชีพในภูมิลำเนา เมื่อปัญหาการแพร่ระบาดได้เริ่มคลี่คลาย ผลที่เกิดขึ้นนอกจากแรงงานที่หายไปไม่กลับเข้าสู่ระบบตามเดิม ความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้น คือ บรรยากาศทางเศรษฐกิจของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การค้าการลงทุน และกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาและความต้องการสมรรถนะและทักษะกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทักษะระดับสูง นอกจากนี้ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ผลักดันให้ภาครัฐต้องทบทวนบทบาท และการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นบริบทการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ความเชื่อมโยงของโลกและสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน มีความเฉพาะ และไม่สามารถใช้แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิมได้อีกต่อไป ผลกระทบของภูมิศาสตร์ การเมืองที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และการพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือของภาครัฐ ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูล ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) กล่าวว่า การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ ในขณะที่การวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ นามเชยงใต้ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน พบว่า การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ

ที่ไม่มีความสอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและผู้ผลิต (สถาบันการศึกษา อาชีวศึกษา และ มหาวิทยาลัย) มีมาต่อเนื่องและจะยังเกิดต่อไปในอนาคต สถาบันการศึกษาเลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถและทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) มีผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน จากปัญหาเรื่องคุณภาพของระบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาของไทยในหลายปีที่ผ่านมา การเปิดสอนในสาขาที่ซ้ำ ๆ กันหรือคล้ายคลึงกัน ความไม่สอดคล้องของคุณภาพกำลังคน ทำให้เกิดการสูญเปล่าและบั่นทอนศักยภาพการแข่งขันของประเทศ คุณภาพของกำลังคนยังมีช่องว่างระหว่างระดับความสามารถด้านต่าง ๆ กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ซึ่งกำลังคนของชาติจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน อาทิ ด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ การวิเคราะห์ เป็นต้น โดยคุณลักษณะที่นายจ้างอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุด คือ ความละเอียดรอบคอบ และความรู้พื้นฐานการมีวินัยในตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น นอกเหนือจากทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้จากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า จากการศึกษางานวิจัยของ ภูวนัย เพ็ชรไพร่ (2565) ได้ศึกษาความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1.1) การให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก และ 1.2) การได้รับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัญหาและอุปสรรคความร่วมมือ คือ จากมาตรการทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และ 3) พัฒนาการความร่วมมือทำให้ทราบถึง 3.1) การก่อให้เกิดภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และ 3.2) กระบวนการการพัฒนาภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เป็นต้น นอกจากนี้ วรณิภา สูงสุมาลย์ และ พิมพชนก ไพรีพิณาศ (2564) ได้ศึกษาการปรับตัวของแรงงานนอกระบบ ภายใต้วิกฤตทางสังคมจากการเกิดโรคระบาดโควิด-19 กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถรับจ้าง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการปรับตัวด้านเศรษฐกิจและประกอบอาชีพ โดยการประหยัดค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือนมากขึ้น และการทำอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ การปรับตัวด้านร่างกายที่พบคือ แรงงานนอกระบบมีการติดตามข่าวสาร การสวมใส่หน้ากากอนามัย การล้างมือด้วยเจลล้างมือแอลกอฮอล์และน้ำเปล่า หลังจากการสัมผัสสิ่งของ และการปรับตัวทางด้านจิตใจ 2) เงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวของกลุ่มแรงงาน คือ ทุนมนุษย์ ทุนกายภาพ และทุนสังคม และ 3) แนวทางการลดข้อจำกัดการปรับตัวของกลุ่มแรงงานนอกระบบนั้น ควรส่งเสริมการทำอาชีพเสริมที่เหมาะสมกับแรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการดูแลความปลอดภัย นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อแรงงานนอกระบบสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพ และปรับตัวด้านร่างกายได้แล้วนั้น จะไปนำสู่การปรับตัวทางด้านจิตใจด้วย

5.2.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจาก 4 ภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งพิจารณาจากจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2564 โดยเลือกภูมิภาคละหนึ่งจังหวัด ดังนี้ ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาคสามารถสะท้อนความเป็นตัวแทนของภูมิภาคได้ชัดเจน ซึ่งพบว่า ด้านบริบทของพื้นที่ในแต่ละจังหวัดนั้น จะมีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งมีทั้งบริบทชนบทและบริบทความเป็นเมือง ประกอบกับในแต่ละพื้นที่มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่หลากหลาย ส่วนใหญ่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วใช้เทคโนโลยีมาผสมผสาน ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและการบริการและการท่องเที่ยวต่าง ๆ ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านสถานศึกษาในพื้นที่ทุกระดับ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการระบุทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มุ่งพัฒนาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Encourage lifelong learning) ให้ทั่วถึง ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการสนับสนุนส่งเสริมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการตามที่สถานศึกษาในพื้นที่ ทุกระดับ ทั้งจากภาครัฐและเอกชนร้องขอ ด้านสมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ในทุกภูมิภาค พบว่า สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 ในภาพรวม มีดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ 3) สมรรถนะในฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ และ 4) สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19 ด้านแนวคิด การพัฒนากำลังคน พบว่า การใช้การศึกษาและการฝึกอบรม มีระบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่ สถานศึกษาควรปลูกฝังและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและการทำงานจริง ภาครัฐควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นมีการวางนโยบาย



ร่วมกันในระดับเชิงพื้นที่และจังหวัด ตลอดจนการวางนโยบายต่าง ๆ ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาความครอบคลุมและความหลากหลายในทุกกลุ่มสาขาอาชีพ และมีกระบวนการประเมินผลและการติดตามผลจากภาครัฐและเอกชนให้ผสมผสานวิธีการกัน ผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจสะท้อนได้ว่า การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นในทุกภูมิภาคของประเทศไทยต่างมุ่งพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยในยุคทศวรรษชาติและแผนสำคัญที่จะเป็นแนวทางไปสู่การรับมือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยพบว่ายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนไทยในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ทุกพื้นที่ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา เน้นระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนากลไกต่าง ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดยังพบอีกว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ที่ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนที่เชื่อมโยงกับภาคเศรษฐกิจโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) มีข้อค้นพบว่า **ประการที่หนึ่ง** โครงสร้างประชากรของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงอายุ กล่าวคือโครงสร้างประชากรนั้นมีแนวโน้มสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้จำนวนนักเรียนที่เข้ารับการศึกษานในแต่ละปีมีแนวโน้มลดลงส่งผลต่ออัตราการพึ่งพิง (Dependent Ration) ในทุกจังหวัด **ประการที่สอง** โครงสร้างการจ้างงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก และหากมีการจ้างงานเพิ่มนอกเหนือจากโครงสร้างการจ้างงานเดิมงานใหม่เหล่านี้ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง (ทักษะระดับ 4 ตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ) ด้วยเหตุนี้ การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะนำมาสู่การพัฒนาทักษะ

แรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นการสร้างระบบการศึกษาที่จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถทำงานกับโลกของงานในอนาคตได้ **ประการที่สาม** อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับในเชิงพื้นที่ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับร้อยละ 20 ซึ่งเป็นระดับที่ไม่น่ากังวลมาก เพราะเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล อย่างไรก็ตามสำหรับพื้นที่ที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง หากแรงงานไม่สามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็วพออาจเกิดปัญหาช่องว่างทักษะอย่างรุนแรง ซึ่งการทำงานต่ำกว่าระดับจะลดทอนความสามารถของสถานประกอบการ จนส่งผลให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงต่ำกว่าที่ควรจะเป็น หลักสูตรการศึกษาจึงควรแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่แรงงานทุกกลุ่มควรมี และระดับที่สอง เป็นคุณสมบัติเฉพาะของแรงงานแต่ละกลุ่ม **ประการที่สี่** เนื่องจากการจ้างงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น (ไม่ใช่การจ้างงานทดแทนตำแหน่งเดิมที่ว่างลง) เป็นการจ้างงานที่ต้องใช้ทักษะระดับ 4 ตามเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งผู้ที่มีทักษะระดับนี้จะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ 1) สามารถปฏิบัติงาน วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ตัดสินใจในประเด็นที่มีความซับซ้อนวางแผนการทำงาน และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นได้ โดยตั้งอยู่บนความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับทฤษฎีและองค์ความรู้ทางวิชาการตามความเชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาควบคู่กับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม 2) มีทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับการสื่อสารในประเด็นสำคัญให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้ มีทักษะในการนำเสนอที่ดี 3) มีทักษะเชิงปริมาณที่เหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถนำเอาทักษะเชิงปริมาณมาใช้งานร่วมกับองค์ความรู้ทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น 4) สามารถทำความเข้าใจเอกสารและข้อมูลที่มีความซับซ้อนได้ และ 5) สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบได้ ดังนั้นการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่จึงต้องนำคุณสมบัติทั้ง 5 ข้อนี้ มาเป็นฐานคิดในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับโลกของงานและบริบทในพื้นที่ต่อไป นอกจากนี้ ดารณีย์ พัยค์กุล และ ขวลิต ขอดศิริ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการสมรรถนะด้านแรงงาน และการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญ ดังนี้ 1. ทักษะการอ่าน การเขียน การพูดภาษาต่างประเทศ 2. ทักษะการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพ 3. ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมและความต่างด้านความคิด ทศนคติ 4. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 5. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 6. ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ 7. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 8. ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.2.2.2 จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า สมรรถนะสูงและทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่ค้นพบจากการวิจัยประกอบด้วย สมรรถนะกำลังคนระดับสูงที่ต้องการยุคหลังโควิด-19 มีดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นสูงเชิงวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ 3) สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ และ 4) สมรรถนะของครู/ผู้สอนที่ฉลาดรู้ในยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย ความสามารถในการสอนและเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากสมรรถนะสูงทั้ง 4 ด้านดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน ซึ่งจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตในหลากหลายด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีอัตราเร่งมากขึ้น จึงทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวในการใช้ชีวิต การศึกษาเล่าเรียน และทำงานมากขึ้น และจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่ช่วยเร่งให้ทุกมิติปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้สมรรถนะที่พบจากการศึกษาจึงเป็นการสะท้อนและยืนยันว่าสมรรถนะดังกล่าว เป็นสมรรถนะสูงและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งอาจหมายรวมถึงก่อนและหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 อีกด้วย ซึ่งจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ตั้งแต่ พ.ศ. 2564 เป็นต้นมา นับเป็นช่วงเวลาที่เกิดความสับสนทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร ความวิตกกังวลจากโรคระบาด การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งกระทบต่อความเป็นอยู่และการใช้ชีวิตของประชาชน ซึ่งนับเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นมนุษย์ทั้งสิ้น จึงทำให้ค้นพบสมรรถนะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ และ 2) สมรรถนะในความฉลาดรู้ด้านความเป็นมนุษย์/เคารพความเป็นมนุษย์ ดังที่ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ ที่คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” โดยระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) ซึ่งความต้องการด้านนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบข้างต้น เพราะเมื่อมนุษย์มีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว มนุษย์จะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) และขั้นสุดท้ายคือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) ซึ่งความต้องการด้านนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบข้างต้นอีกเช่นกัน เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการ

จะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ดังที่ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2566) ระบุว่า สมรรถนะสูงของคนเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางการแข่งขันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัย สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรต่อการทำงานในอนาคตในบริบทที่เหมาะสมกับองค์กรไทย พบว่า ได้มีการจำแนกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกอนาคตในบริบทขององค์กรธุรกิจไทย แบ่งกลุ่มสมรรถนะออกมาเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะสำคัญ รวมทั้งสิ้น 10 สมรรถนะหลัก คือ กลุ่มที่ 1 สมรรถนะเพื่อการทำงานแบบมืออาชีพ (Working Professionally) ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการปัญหาบนฐานการคิด (Thinking-based solution) ความตั้งใจใฝ่รู้เพื่อการพัฒนา (Willingness to Learn) ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล (Digital literacy) และความฉลาดรู้ทางข้อมูล (Information literacy) เป็นความสามารถในการอ่านข้อมูลเชิงสารสนเทศ การทำความเข้าใจความหมายของข้อมูล การทำงานกับข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลเชิงสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในองค์กรธุรกิจ กลุ่มที่ 2 สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) ประกอบด้วย ความสามารถในการมีอิทธิพลทางความคิด (Influencing and leading to goals) และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างชาญฉลาด (Interpersonal savvy) และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (Working to achieve goals) ประกอบด้วย ความสามารถในการระบุโอกาสที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร (Opportunity Identification for Valuing Ideas) ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Dealing with ambiguity and risk) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Behavioral Flexibility & Adaptability) และความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

ผลการศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่สำคัญ ประกอบด้วย ภาครัฐควรมีหน่วยงานกลางระดับชาติเพื่อทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดข้อมูลในการวางแผนกำลังคนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอย่างรอบด้านมาทำหน้าที่บูรณาการการวางแผนกำลังคนจนนำไปสู่การรวมไว้ในแผนระดับชาติในระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนโยบายการศึกษาควรเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต

ทั้งนี้การขับเคลื่อนและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีสมรรถนะสูงจำเป็นต้องพัฒนาไปตาม ยุทธศาสตร์ของประเทศและต้องมีทิศทางที่ชัดเจนที่สามารถขับเคลื่อนและผลักดันไปสู่การดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรม การบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องร่วมมือ ประสานงานให้ชัดเจน นอกจากนี้การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้านทั้งการศึกษา ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางกรอบ เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้า ถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดแนวคิดการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” และ มีการกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) สอดคล้องกับที่สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2566) ได้กำหนดแนวทางเพิ่มสัดส่วนแรงงานทักษะสูง ในระบบเป็นร้อยละ 25 ในปี พ.ศ. 2570 ภายได้ 4 ประเด็น โดยหนึ่งในสี่ประเด็น พบว่า ในประเด็น ที่ 2 แพลตฟอร์มสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Platform) จะมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดทุกช่วงวัยเพื่อตอบโจทย์การทำงานและการใช้ชีวิต และเข้าสู่การเป็นกำลังคน ที่มีสมรรถนะสูงรองรับการพัฒนาประเทศ รวมถึงมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก ซึ่งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละช่วงวัยตามกลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มเด็กและเยาวชน มุ่งเน้นการเชื่อมต่อ การศึกษาทุกระดับสู่การศึกษาระดับสูง เช่น การพัฒนา “International STEM Career Academy” เพื่อผลิตนักเรียนสาย STEM ที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ โดยสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และการยกระดับกลไกการผลิตบุคลากรสายอาชีพ หรือ “อาชีวศึกษาพรีเมียม” ด้วยการออกแบบหลักสูตรร่วมกับอุดมศึกษาควบคู่กับการทำงาน ในสถานประกอบการ รวมถึงการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาระดับสูงให้กับเยาวชนกลุ่มข้างเผือก ที่ขาดโอกาส เพื่อขยายฐานโอกาสให้กับประชากรทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย และเกิดการพัฒนาทักษะการ มนุษย์ที่มีศักยภาพสูง 2) กลุ่มนักศึกษา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เชื่อมต่อกับภาคผู้ใช้บัณฑิต อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตมีทักษะและสมรรถนะที่ตอบโจทย์การทำงาน สามารถแข่งขัน ในตลาดงานได้ และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะวิกฤต 3) กลุ่มกำลังแรงงาน มุ่งเน้นการยกระดับกำลังแรงงาน

สู่แรงงานทักษะสูงผ่านโปรแกรม Upskill, Reskill และ New skill ยกระดับศักยภาพแรงงานในระบบ ให้เป็นแรงงานสมรรถนะสูงอย่างเร่งด่วนเพื่อดึงดูดการลงทุน รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันด้านทักษะ ให้กับแรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานนอกระบบ และแรงงานอิสระ (Gig worker) และ 4) กลุ่มผู้สูงอายุมุ่งเน้นการส่งเสริมเพื่อสร้าง Active Ageing Workforce รวมถึงการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อดึงดูดให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และชะลอการสูญเสียแรงงานกลุ่มสูงวัยที่มีสมรรถนะสูงออกจากระบบ ซึ่งข้อค้นพบข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับ ดวงสมร มะโนวรรณ มานะ ลักษณะมีรุโณทัย และญาณกร โท่ประยูร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาคบริการนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิต ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่จะผลิตบุคลากรทางด้านบริการ ควรจะดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการสอบถามว่าองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในอุตสาหกรรมบริการว่าต้องการบัณฑิตมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะสายงานนั้น ๆ อย่างไร 2) ควรส่งเสริมบุคลากรของภาคการศึกษาในการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการเพื่อนำกลับมาสอนให้นักเรียนและนักศึกษา ในขณะที่องค์กรหรือหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ต้องจัดอบรมให้ความรู้ ทักษะความเข้าใจในงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย 2) ควรปลูกฝังสังคมการเรียนรู้ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน และ 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา จะได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งมีการกระจายงานให้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสในการนำเสนอผลงาน เพื่อฝึกคิดและฝึกเรียนรู้ให้พนักงานแก้ไขปัญหาและหาทางออกด้วยตัวเอง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะ หากพิจารณาในส่วนภูมิภาคหรือจังหวัด ควรมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ที่จะช่วยกำหนดแนวทางในการทำงานเชิงบูรณาการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นการกำหนดประเภทของกำลังคนที่ต้องการพัฒนาว่าจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งจะกำหนดทักษะที่จำเป็นที่กำลังคนต้องมีและหน่วยงานที่ขับเคลื่อนเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยสร้างความชัดเจนในการจัดสรร



และระดมทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่มาใช้ในการพัฒนากำลังคนของพื้นที่ได้มากขึ้น และช่วยให้การติดตามและประเมินผลความสำเร็จมีความครบถ้วนชัดเจน

2. ควรมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนผลิตกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะของผู้บริหาร หน่วยงานในระดับต่าง ๆ ทั้งยังช่วยให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการลงทุนมิติต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาตนเอง และใช้ในการแนะแนวอาชีพ ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรของการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย เพื่อรับมือกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการพัฒนาอาจจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นการทำความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในพื้นที่ที่มีความพร้อม

3. สถาบันการศึกษาในระบบทั้งอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาควรจัดให้มีการวัดและประเมินทักษะวิชาชีพเพื่อเลื่อนขั้นสู่ทักษะวิชาชีพขั้นสูง เนื่องจากในปัจจุบันมีพนักงานหรือแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการมาเป็นเวลาหลายสิบปี มีทักษะความสามารถระดับสูงที่ไม่ต่างหรือดีกว่าคนที่จบการศึกษาในระบบมา แต่ขาดโอกาสหรือช่องทางในการเลื่อนสู่สมรรถนะขั้นสูงในสายงานได้ ดังนั้นหากมีการวัดและประเมินทักษะวิชาชีพจากหน้างานจริง จึงเป็นอีกกระบวนการและวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะขั้นสูงในยุคหลังโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากการศึกษาที่พบว่า สมรรถนะและทักษะขั้นสูงจำนวนมากล้วนเป็นสมรรถนะและทักษะที่อยู่ในการศึกษาระดับปริญญาที่จะนำบุคคลไปสู่การได้รับใบรับรอง ใบประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพต่าง ๆ ดังนั้น สถานประกอบการจึงควรมีระบบการประสานหรือสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาเพื่อออกแบบหลักสูตร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว หรือรูปแบบใหม่ ๆ ให้มีแนวทางของการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อเข้าสู่การรับรองสมรรถนะวิชาชีพขั้นสูงต่อไป

5. ควรมีการประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของทรัพยากรและบุคลากร ในด้านความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันของจังหวัดและภูมิภาคต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษาพบว่า ยังคงมีความไม่พร้อมของพื้นที่ด้านทรัพยากรและปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ ทั้งนี้การประเมินดังกล่าวจะทำให้ทราบแนวโน้มของสภาพการทำงานในอนาคต ความขาดแคลนทรัพยากรที่ทำให้



ไม่สามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ ดังนั้นหากมีการประเมินความพร้อมของทรัพยากรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จะทำให้ทราบว่าต้องมีการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรไปในด้านใดบ้างเพื่อใช้ในการวางแผนผลิตกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและมีทักษะยุคหลังโควิด-19

## 5.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล

### 5.4.1 การวางแผนกำลังคนระดับจังหวัดและการทำแผนภาพรวมระดับชาติ

เป็นที่ทราบกันอย่างแน่ชัดว่าปัจจุบันประเทศไทยยังขาดการวางแผนกำลังคนของประเทศในภาพรวม โดยข้อมูลที่มีเป็นข้อมูลเฉพาะภาคส่วน ทำให้ผู้ประกอบการเอกชนต้องแสวงหากำลังคนที่เป็นที่ต้องการเองเป็นส่วนใหญ่ การขาดการวางแผนกำลังคนยังส่งผลต่อการวางแผนในการให้การศึกษาแก่นักเรียน เยาวชนคนรุ่นใหม่ทั้งระบบด้วย อย่างไรก็ตามการวางแผนกำลังคนระดับประเทศอาจเป็นการดำเนินการที่ต้องให้เวลากับผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนขนาดใหญ่ จากผลการศึกษาพบว่า ในระดับพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ระดับจังหวัดได้มีความพยายามของภาคเอกชนและหน่วยงานระดับภูมิภาคที่จะมีการบูรณาการข้อมูลกำลังคนด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคนในระยะสั้น ระยะกลาง อยู่พอสมควรแล้ว

ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนกำลังคนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด คือ การผลักดันให้มีการจัดทำแผนกำลังคนระดับจังหวัด โดยการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในราชการ ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม วิสาหกิจชุมชน และสถาบันการศึกษาเข้ามาร่วมกันกำหนดและวางแผน ซึ่งภารกิจดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการโดยการบูรณาการระดับจังหวัด จึงควรมอบให้เป็นภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้แนวคิดผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการ หรือ ผู้ว่าซีอีโอ (CEO) เนื่องจากผลของการวางแผนกำลังคนในจังหวัดจะทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้อีกหลายประการ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การท่องเที่ยว และงานสวัสดิการสังคม หรือสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา เป็นต้น

การวางแผนและบริหารจัดการกำลังคนระดับจังหวัดจึงควรมีการรับฟังความต้องการและความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ข้อมูลที่เป็นหลักในการตัดสินใจ เพื่อให้การจัดการกำลังคนนี้สามารถสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง การประยุกต์ใช้แนวทางและยุทธศาสตร์เหล่านี้จะช่วยในการเตรียมความพร้อมและสร้างสังคมท้องถิ่นที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในระยะยาว การดำเนินการดังกล่าวรัฐบาลควรผลักดันให้มีการบูรณาการข้อมูลในระดับกลุ่มจังหวัด

และภูมิภาคเพื่อนำไปสู่การบูรณาการในระดับประเทศต่อไป ทั้งนี้จะทำให้เห็นภาพรวมของอุปสงค์และอุปทาน ตลอดจนทักษะกำลังคนในอนาคตที่อยู่ในภาคการศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนไปสู่การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนได้อย่างตรงเป้าได้

#### 5.4.2 การระบุทักษะความสามารถเฉพาะ (Talent) ที่เป็นที่ต้องการในระยะ 5-10 ปี และการสำรวจคลังทักษะความสามารถเฉพาะ (Stock of Talent)

Stock of Talent หรือในงานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยจะเรียกว่าคลังปัญญาความสามารถ (Talent Pool) คือ การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถพิเศษที่สำคัญสำหรับองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำข้อมูลนี้มาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบรรจุงาน การพัฒนาบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ในอนาคต แม้ว่าปัจจุบันการจัดทำ Stock of Talent เป็นกระบวนการที่ทำกันภายในองค์กรเพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคนที่มีทักษะและความสามารถพิเศษภายในองค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้ในอนาคตเพื่อการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำ Stock of Talent จึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และแสวงหาคนที่มีความสามารถและทักษะที่ต้องการในบางโอกาสหรือโครงการเฉพาะ นอกจากนี้ยังช่วยในการวางแผนการพัฒนาบุคคลและการบรรจุงานในอนาคตได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์สำคัญ ๆ ของประเทศไทยมีลักษณะที่ต้องการปัญญาความสามารถของบุคลากรที่เป็นกำลังคนจำนวนมาก โลกหลังโควิด-19 จึงเป็นโลกที่ต่อสู้กันด้วยปัญญาความสามารถไม่ได้ต่อสู้กันด้วยความรู้หรือทักษะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ความรู้ในยุคหลังโควิด-19 เป็นความรู้ที่แตกตัวออกเป็นเสี่ยง ๆ กล่าวคือ ความรู้ที่เคยปรากฏเป็นชุดวิชา หลักสูตร หรือความรู้ที่ประกอบขึ้นเป็นปริญญาบัตร วุฒิบัตรได้ถูกยุบสลายให้แตกออกเป็นความรู้ย่อย ๆ หลาย ๆ วิชา ความรู้ขนาดใหญ่ที่ภาคการศึกษาจัดเป็นหลักสูตรไม่ทันยุคสมัยไม่ตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงขาดความเป็นพลวัต พฤติกรรมการเรียนรู้ของคนในยุคใหม่เป็นการเรียนรู้ความรู้และทักษะเป็นอย่าง ๆ ปัญญาความสามารถจึงสร้างขึ้นจากการที่บุคคลนำเอาความรู้แต่ละอย่างที่ได้ฝึกฝนเรียนรู้ประกอบเข้ากับประสบการณ์แห่งตน และพลังแห่งการสร้างสรรค์อันเกิดจากการเผชิญกับโจทย์ปัญหาที่ท้าทายในการทำงาน จนเกิดการเชื่อมโยงเป็นทักษะปัญญา ความสามารถ (Talent) ของแต่ละบุคคล ทำให้รัฐจำเป็นต้องมารวบรวมและสำรวจคลังปัญญาความสามารถและระบุปัญญาความสามารถที่ต้องการสำหรับการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่รัฐวางโครงการเป็นยุทธศาสตร์ไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### 5.4.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงหลังโควิด-19

ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นว่า การพัฒนาสมรรถนะสูงในยุคหลังโควิด-19 นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการพิจารณาควบคู่ไปกับแผนกำลังคนและการจัดทำคลังปัญญาความสามารถเฉพาะของบุคคล ซึ่งการพัฒนากำลังคนจำเป็นต้องมีการจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้มีการระดมสรรพกำลังในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ดังที่คณะผู้วิจัยได้กล่าวไว้ข้างต้น จากผลการศึกษาค้นคว้าจะเห็นได้ว่ามีหลายภาคส่วนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงในยุคหลังโควิด-19

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีเจ้าภาพเป็นผู้รับผิดชอบ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรชุมชน ภาคประชาสังคมและวิสาหกิจในชุมชน ต่างเห็นว่าบทบาทดังกล่าวนี้ควรให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่เปรียบเสมือนเสาหลักด้านการพัฒนากำลังคน เป็นเจ้าภาพในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยร่วมกับหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องแบบบูรณาการ อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดแบบบูรณาการ และสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น

### 5.4.4 การแก้ไข ยกเลิก ผ่อนปรนกฎ ระเบียบ มาตรฐานทางวิชาการ และหลักสูตรการศึกษาที่เป็นอุปสรรค

ในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะระดับสูงในยุคหลังโควิด-19 นั้น จำเป็นที่จะต้องแก้ไข ยกเลิก หรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ มาตรฐานทางวิชาการ และหลักสูตรการศึกษาที่เป็นอุปสรรค เนื่องจากว่าบรรดากฎ ระเบียบ มาตรฐานทางวิชาการ มาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศไทยนั้น ถูกสร้างขึ้นมาในยุคที่การศึกษายังมีลักษณะที่ค่อนข้างจะคงที่ขาดความยืดหยุ่น และตอบสนองเพียงนโยบายหรือกฎเกณฑ์ของภาครัฐเท่านั้น ไม่อาจตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีความเป็นพลวัตในยุคหลังโควิด-19 ได้ ดังนั้นบรรดากฎ ระเบียบหรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนยกเลิกหรือผ่อนปรน ยกตัวอย่างเช่น ระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษา ฝึกอบรม การเทียบโอนประสบการณ์ การเทียบโอนหน่วยกิตข้ามระหว่างสถาบันตลอดจนการส่งเสริมให้หน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน สามารถจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ของตนเองขึ้น เพื่อจัดทำเป็นธนาคารหน่วยกิตและสามารถใช้หน่วยกิตที่สะสมได้จากศูนย์การเรียนรู้ของหน่วยงานเหล่านั้นมาเทียบโอนเข้าสู่สถาบันการศึกษาและสามารถถ่ายโอน

เป็นใบปริญญาหรือใบวุฒิบัตรรับรองต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของบุคลากร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในวัยเรียนและวัยแรงงาน หรือกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในการทำงาน

รัฐบาลควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในระดับท้องถิ่นหรือในระดับจังหวัด ประกอบไปด้วย หน่วยงานด้านการศึกษาในจังหวัดทั้งหมด หน่วยงานด้านแรงงานและการฝึกฝีมือผู้ใช้แรงงานในจังหวัดทั้งหมด และองค์กรภาคเอกชนที่มีความสนใจในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการ Reskill Upskill หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้สู่การมีวุฒิบัตร ใบรับรอง หรือใบปริญญาบัตรในสถาบันการศึกษาที่เป็นทางการของรัฐต่อไป

#### 5.4.5 สร้างมาตรการหรือแรงจูงใจให้ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงหลังโควิด-19

นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้น รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้มีการกำหนดให้หน่วยงานองค์กร ทั้งภาคประชาสังคมและภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ นอกจากนี้แนวทางการส่งเสริมการศึกษาทางเลือกและการศึกษาตามอัธยาศัยยังพบว่า มีการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคมสามารถจัดตั้งสถาบันการศึกษา โรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ในองค์กร ในชุมชนของตนเองได้ ซึ่งนับเป็นโอกาสอันดีในการที่จะเอื้อต่อการ Reskill Upskill และฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่าง ๆ ให้กับคนในองค์กร ในชุมชน เด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจะได้มีการถ่ายโอนแลกเปลี่ยนการฝึกประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจที่จะทำให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงนั้นค่อนข้างจะเป็นไปในลักษณะของการทำตามจิตอาสาขององค์กร การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) หรือการเห็นความจำเป็นของแต่ละแห่งนั้นหมายความว่าองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นจึงจะสามารถเข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมพัฒนาสมรรถนะกำลังคนได้ ในกรณีเช่นนี้คณะผู้วิจัยจึงมีข้อคิดเห็นในการเสนอให้กับทางรัฐบาลว่า รัฐบาลควรสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนในยุคหลังโควิด-19 โดยอาจเป็นแรงจูงใจด้านภาษีหรือแรงจูงใจด้านการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณอุดหนุนตามที่มีความเหมาะสมของรัฐต่อไป

#### 5.4.6 จัดทำแผนบูรณาการการเทียบโอนหน่วยกิต ประสบการณ์ และการฝึกอบรบระยะสั้น ระหว่างหน่วยงาน องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กร/สภาวิชาชีพ ศูนย์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนระดับจังหวัดและระดับชาติ

การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนนอกจากจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์ มีการปรับเปลี่ยนผ่อนปรนเงื่อนไขเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ และมีการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ รัฐจะต้องส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีการจัดทำแผนบูรณาการการเทียบโอนหน่วยกิต ประสบการณ์ และการฝึกอบรบระยะสั้นระหว่างหน่วยงาน ทั้งสถาบันการศึกษา องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม องค์กรสภาวิชาชีพ ตลอดจนศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนการเทียบโอนหน่วยกิตนี้ รัฐควรผลักดันให้มีการดำเนินการทั้งในระดับชาติและในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลักดันให้มีการเทียบโอนหน่วยกิตระดับจังหวัดนั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยการผ่อนปรนหรือแก้ไขเงื่อนไขต่าง ๆ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า ความต้องการสมรรถนะกำลังคนในแต่ละจังหวัดนั้นอาจจะไม่เหมือนกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพิจารณาเฉพาะปัญญาความสามารถเฉพาะด้านหรือที่เรียกว่า Stock of talent ของบุคคลนั้นจะเห็นได้ว่าจะมีความแตกต่างหลากหลายกันไปในแต่ละพื้นที่ ดังนั้นการผลักดันให้มีการจัดทำแผนบูรณาการการเทียบโอนหน่วยกิต การเทียบโอนประสบการณ์ และการฝึกอบรบระยะสั้นระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัดจะทำให้เกิดการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนอันเป็นที่ต้องการของท้องถิ่นและตอบสนองต่อการยุติการขยายตัวของเมืองใหญ่ และนำไปสู่การคืนทรัพยากรบุคคลให้กับชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย ดังนั้นรัฐควรเร่งรัดส่งเสริมการจัดทำแผนบูรณาการการเทียบโอนหน่วยกิตดังกล่าวให้เร็วที่สุด เพื่อกระตุ้นให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ยอมรับกระบวนการจัดฝึกอบรบระยะสั้นและการร่วมมือกับภาคเอกชนหรือองค์กรชุมชนขององค์กรวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและเป็นเงื่อนไขสำคัญในการแก้ไขปัญหาของกลุ่มผู้เรียนที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการเทียบโอนหน่วยกิตในปัจจุบันที่ยังไม่ถูกดำเนินการอย่างจริงจัง

โดยหน่วยงานที่ควรเข้ามารับผิดชอบภารกิจดังกล่าวนี้ควรจะไปด้วย

- 1) กระทรวงศึกษาธิการ
- 2) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- 3) กระทรวงแรงงาน
- 4) หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน และ
- 5) ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน และท้องถิ่นในระดับจังหวัด

#### 5.4.7 การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะขั้นสูงในยุคหลังโควิด-19 ในกลุ่มแรงงานจากต่างประเทศ แรงงานเพื่อนบ้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า ปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้กลายเป็นประเทศที่ขาดแคลนแรงงานอย่างหนักซึ่งปัญหานี้ได้เกิดขึ้นมาก่อนการเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 การนำแรงงานต่างชาติ แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาจ้างงาน โดยเฉพาะงานระดับไร้ฝีมือหรืองานกึ่งฝีมือได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนานจนทำให้แรงงานจากต่างชาติ แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านกลายเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่สังคม เศรษฐกิจและการจ้างงานในประเทศไทยจะขาดกลุ่มคนเหล่านี้ไปเสียไม่ได้

ภัยคุกคามสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ การที่ประเทศใกล้เคียงรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นต้นทางของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ กำลังมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจทำให้เกิดการดึงแรงงานออกจากระบบแรงงานของประเทศไทยไปสู่ประเทศอื่นหรือกลับสู่ประเทศต้นทางอันเป็นมาตุภูมิของพวกเขาก็เป็นได้ ภาพจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ทำให้เห็นว่า มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนหนึ่งกลับคืนสู่มาตุภูมิและไม่กลับมารับจ้างใช้แรงงานในประเทศไทยอีก การจะทำให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีเส้นทาง การพัฒนาอาชีพ รวมไปถึงการพิจารณายกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางแรงงานและกำลังคนในประเทศอย่างยั่งยืนระยะยาว

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเสนอให้รัฐบาลพิจารณาให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านแรงงานจากต่างชาติ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและสนธิสัญญาเกี่ยวกับการใช้แรงงานระหว่างประเทศ อย่างถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนให้อยู่ในระดับสูงขึ้นเพื่อการมีโอกาสที่ดีและเป็นแรงจูงใจในการทำให้กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ยังคงเป็นแรงงานรับจ้างอยู่ในประเทศไทยต่อไป แม้ว่าในอนาคตการแย่งชิงตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนอาจจะรุนแรงมากขึ้นก็ตาม

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อดูแลการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้กับแรงงานจากต่างประเทศ ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการ 2) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 3) กระทรวงแรงงาน 4) กระทรวงการต่างประเทศ และ 5) องค์กรภาคเอกชนที่เป็นนายจ้างของกลุ่มผู้ใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างชาติ

## 5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 ควรมีการศึกษาสภาพ ความต้องการ ปัญหาของสมรรถนะและการส่งเสริมสมรรถนะกำลังคนที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานตามบริบทของกลุ่มอาชีพและการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาประเทศตามบริบทเชิงพื้นที่ เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน

5.5.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะสูงและทักษะตามกลุ่มอาชีพ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย หรือ S-Curve โดยแบ่งเป็น 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพในการต่อยอด (First S-Curve) และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีทักษะยุคหลังโควิด-19 (Post-Covid Skills) ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย โดยสอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

5.5.3 ควรมีการศึกษาหรือพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและมีทักษะอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบการส่งเสริมของหน่วยงานภาคการศึกษาและหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) หรือ พัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) นำไปสู่การยกระดับวิชาชีพสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



## บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 163-176.
- กรมการจัดหางาน. (2563). ผลกระทบของโควิด 19 ต่อแรงงาน. *วารสารจัดหางานโคราช*, 3(11), 2.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (ม.ป.ป.). *กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. <https://www.dsd.go.th/>
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *ทักษะมนุษย์-แรงงานที่จำเป็นสำหรับประเทศไทยในโลกหลังโควิด-19*. <https://www.mhesi.go.th/index.php/en/news/4918-19-38.html>.
- กิริยา กุลกลการ. (2565). *แรงงานสู่โลกหลังโควิด19*. <https://www.sdgmovement.com/2021/05/01/contribute-to-may-1-life-of-workers-after-covid-19-sdg1-sdg8/>
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2561). *แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. <http://bit.ly/3NqgP5F>
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2561). การพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(3).
- ฐิติพร ชมพุกำ. (2547). การจัดการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง: เครื่องมือสำคัญสำหรับคนสำคัญขององค์กร (Talent management: A significant tool for significant persons). *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 26(1), 1-16.
- ดวงสมร มะโนวรรณ, มานะ ลักษณะโธมทัย, และญาณกร โท้ประยูร. (2562). แนวทางในการพัฒนาและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาคบริการต่อเศรษฐกิจไทย. *วารสารมหาลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(2).
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล และ ขวลิต ขอดศิริ. (2564). ความต้องการสมรรถนะด้านแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 3(4).

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *สรุปมาตรการการเพื่อเยียวยาและลดผลกระทบของ COVID-19 ในต่างประเทศ*. [https://www.bot.or.th/thai/FinancialInstitutions/COVID19/Documents/Measure\\_Foreign.pdf](https://www.bot.or.th/thai/FinancialInstitutions/COVID19/Documents/Measure_Foreign.pdf).
- ธนิต โสรัตน์. (2564). *รายงานทางวิชาการการขับเคลื่อนตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19*. เอกสารประกอบการบรรยายออนไลน์ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *วารสารวิทยบริการ*. 24(3), 47-58.
- นลินี สำนักวงศ์. (2557). สภาพการบริหารจัดการคนเก่งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 5(1), 74-81.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2534). “การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง”. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 31(1), 60-85.
- บริษัท เออาร์ไอพี จำกัด (มหาชน). (2563). *สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกอนาคต*. [https://www.aripplc.com/arip\\_swu\\_mou/](https://www.aripplc.com/arip_swu_mou/)
- ปรเมศวร์ วาริระนิช, ชุติวรรณ โชติวงษ์ และปรีดา อัตวินิจตระการ. (2565). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 11(2).
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม . (2550). *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา. พริกหวานกราฟฟิค.
- พิทักษ์ ไปเร็ว, นำชัย ทนุผล, และนรินทร์ สังข์รักษา. (2560). ภาพอนาคตการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมโทรทัศน์ระบบทีวีดิจิตอลของ ประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2).
- ภิญญาพร โชชัยยะ และ นุจรี ภาคาศัตย์. (2564). สมรรถนะชาวนาไทยที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการทำนา. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(3).

- มัณฑรา ธรรมบุศย์. (2553). *ทักษะชีวิต*. <https://sites.google.com/site/karphathnathaksachiwit1/home>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90. 2560. [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:133154](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:133154)
- วรธา มงคลสืบสกุล. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8 (2), 267-280.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). การบริหารคนเก่ง. *วิทยากร*, 115 (6), 40-45. <http://bit.ly/46YqUO6>
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2563). *การประเมินทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวปฏิบัติ*. โรงพิมพ์รัตนไตร.
- ศิวกรณ์ เอ่งฉ้วน, พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ, และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(1).
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (ม.ป.ป.). *สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ*. <https://www.tpqi.go.th/th/home>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2565). *มาตรการ/นโยบายที่สำคัญรับมือสถานการณ์โควิด*. <https://www.covidpolicywatch.com/sweden/>
- สรญา เปรี้ยวประสิทธิ์, ฉันทนา ปาปัดถา, และวิไลวรรณ ตระกูลวงศ์. (2565). รูปแบบการพัฒนากำลังคนด้านสมรรถนะดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 5(2).
- สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). *เศรษฐศาสตร์กำลังคน*. สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *อำนาจหน้าที่ สอศ.*. <https://www.vec.go.th/th-th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. พี.เอ. ลีฟวิง. <https://pvlo-cnt.dld.go.th/IDP2.60/handbook.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2548). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544*. สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=7526](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=7526).
- \_\_\_\_\_. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม*. [https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue)
- \_\_\_\_\_. (2566). *โครงสร้างสำนักงาน ก.พ.*. <https://www.ocsc.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public sector management quality award)*. วิษัณ พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานจังหวัดขอนแก่น. (2555). *บรรยายสรุปจังหวัดขอนแก่นเชิงวิเคราะห์*. <https://www.khonkaen.go.th/khonkaen6/main.php?cont=kkdata>
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *หน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวง*. <https://www.ops.go.th/th/aboutus/role-Mandate>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น. (2566). *รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัดขอนแก่น ปี 2566*. <https://bit.ly/47SfEnH>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การศึกษาคือความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ*. พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- \_\_\_\_\_. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. บริษัท 21 เซนจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. (2566). *โครงสร้างสำนักงานวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพ*. <https://hrdo.org>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติแรงงานจังหวัดขอนแก่น*. <http://khonkaen.nso.go.th/images/document/report/64/64-2.pdf>

- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.). (2562). *แนวโน้มความต้องการบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต (New S-Curve) และทิศทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พ.ศ. 2563-2567*. พรินต์เอเบิล.
- \_\_\_\_\_. (2564). *แนวโน้มของอาชีพต่าง ๆ ทั่วโลกจะได้รับผลกระทบมากน้อยแค่ไหนหลังจบ Covid-19*. [http://mcs.mhesi.go.th/eServiceslinks/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1658:55641&catid=30&Itemid=175](http://mcs.mhesi.go.th/eServiceslinks/index.php?option=com_content&view=article&id=1658:55641&catid=30&Itemid=175)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.
- \_\_\_\_\_. (2566). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. [https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS\\_PlanOct2018.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf)
- สีมา สีมานันท์. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะองค์การ*. มติชน.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency BASED LEARNING*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ภาพพิมพ์.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2562). *ปัจจัยความสำเร็จและแนวทางการพัฒนากำลังคนคุณภาพด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีคุณภาพ*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 25(2).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency dictionary*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- \_\_\_\_\_. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- BASE Playhouse. (2021). *21st-Century Skill*. <https://baseplayhouse.co/>
- Berger, A. L., & Berger, R. D. (2004). *The talent management handbook: Creating organization excellence by identify, developing & promoting your best people*. New York:
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- Burack, E. H. (1992). *Human resource planning: A pragmatic approach to manpower staffing and development (2nd ed.)*. Brace-Park Press.
- Frederick H. Harbison. (1963). *High-Level Manpower Development*. 86 (3). <https://www.jstor.org/stable/41835188>
- Humansoft. (ม.ป.ป.). *การวางแผนกำลังคนคืออะไร สำคัญอย่างไร (Manpower Planning)*. <https://www.humansoft.co.th/th/blog/manpower-planning>
- James, K. (2012). Talent management: Effect on organizational performance. *Journal of Management Research*, 4(2), 178-186.
- Lee, S.M., & Lee, D.H. (2021). Opportunities and challenges for contactless healthcare services in the post-COVID-19 Era. *Technological Forecasting and Social Change*, 167(2), 1-10.
- McClelland, D.C. (1973). *Test for Competence, rather than intelligence*. American McGraw-Hill. McKinsey & co.
- Michales, E. H., Field-jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. *Massachusetts: Psychologists*, 17(7), 57-83.
- SEAC. (2020). *ทักษะที่จำเป็นในอนาคตเพื่อให้ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้*. <https://www.yournextu.com/>

- Spencer, & Spence, (1993). *M.S. Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Techsauce Team. (2562, 2 พฤษภาคม). สถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน ‘ยังไม่แย่ แต่ยังไม่พอ และน่ากังวล’. Techsauce Knowledge Sharing Platform. <https://techsauce.co/tech-and-biz/thailand-labor-productivity>
- Werther, W.B., & Keith, D. (1993). *Human Resource and Personal Management*. (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
- World Economic Forum. (2020). Future of Jobs Report 2020. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)
- Yoder, D. (1962). *Personnel management and industrial relations* (5th ed.). Englewood Clifts: Prentice – Hall.



## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

ดร.อรรถพล สังขวาสี ดร.สุเทพ แก่งสันเทียะ	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาราชการแทนเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษา (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)
ดร.สวัสดิ์ ภู่อทอง	รองเลขาธิการสภาการศึกษา (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)
นางรัชณี พึ่งพาณิชย์กุล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา รักษาการในตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา

### ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารายงาน

ดร.วัฒนาพร ระงับทุกข์ ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ นายพิภพ พิทักษ์ศิลป์	อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อดีตรองเลขาธิการสภาการศึกษา อนุกรรมการสภาการศึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา
--	---

### คณะผู้วิจัย

ผศ.ดร.จตุพล ยงศร	หัวหน้านักวิจัย
อ.ดร.ปรีชัย ดาวอุดม	นักวิจัย
อ.ดร.กุสุมา แยมแกตุ	นักวิจัย
ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	นักวิจัย
อ.ดร.ยอดขวัญ ชื่นบาน	ผู้ช่วยนักวิจัย

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ดร.ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย นางสาวณภัชนันท์ นุชบุษบา นางสาววรรณต์ สุนัก นางสาวนนทิกา ดิล้อม นางสาวศุภมาส วงษ์ศรีสังข์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาเฉพาะด้าน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ผู้ช่วยนักวิชาการ
--	--

### บรรณาธิการ

ดร.ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย นางสาววรรณต์ สุนัก	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาเฉพาะด้าน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
--	---

### ภาพประกอบ

Freepik.com

### หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาเฉพาะด้าน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ



ISBN 978-616-270-452-9  
สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 61/2566