TDRI
รายงานทีดีอาร์ไอ

ฉบับที่ 229 I ตุลาคม 2568

การพัฒนากำลังคน เพื่อขับเคลื่อน อีอีซี อย่างยั่งยืน

รายงานทีดีอาร์ไอ

ฉบับที่ 229
ตุลาคม 2568

ผู้เขียน
อลงกรณ์ ฉลาดสุข
กันต์ ธีระพงษ์

กองบรรณาธิการ
วัฒนา กาญจนานิจ
ผกาวรรณ สุริยะวรรณ
บุญใจ ภัทรเมธาวรกุล

ออกแบบ
KMteam TDRI

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้เผยแพร่ "รายงานทีดีอาร์ไอ" (ชื่อเดิมว่า "สมุดปกขาวทีดีอาร์ไอ") มาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2536 โดยคัดสรรกลั่นกรองงานวิจัยต่างๆ มานำเสนออย่างเรียบง่ายเพื่อจุดประกายให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์

"รายงานทีดีอาร์ไอ" มีโอกาสรับใช้สังคมไทยมาตลอด ทั้งเป็นรายสะดวกและปรับมาเป็นรายเดือนในระยะต่อมาพร้อมทั้งยังคงนำเสนอเรื่องราวต่างๆ อย่างเรียบง่ายแบบเป็นมิตรต่อความสนใจใคร่รู้ของผู้อ่านทั่วไปเช่นกัน

ที่มา
รายงาน "การพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2567 การพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อน อีอีซี อย่างยั่งยืน" โดย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ, 2568, เสนอต่อมูลนิธิเสนาะ อูนากูล.

คณะผู้วิจัย
รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์
ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์
อลงกรณ์ ฉลาดสุข
กันต์ ธีระพงษ์

คำสำคัญ
EEC, EEC Model, การพัฒนากำลังคน, อุตสาหกรรมเป้าหมาย, Global Citizen

การพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อน อีอีซี อย่างยั่งยืน

บทนำ

รายงาน “การพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2567” โดยมูลนิธิเสนาะ อูนากูล ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาที่ยั่งยืนในภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งครอบคลุมจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยรายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืนฯ ได้จัดทำต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) เศรษฐกิจ (Prosperity) และ สังคม (People) ซึ่ง “สังคม” ในที่นี้ หมายถึง “คน” โดยในมิติด้านสิ่งแวดล้อมได้นำเสนอไปแล้วในรายงานฯ 2 ฉบับคือ รายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออกปี พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 1) ที่ได้เจาะลึกเรื่องการบริหารจัดการขยะในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ ในรายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2565 (ฉบับที่ 2) เรื่องการบริหารจัดการน้ำ ในพื้นที่ภาคตะวันออก

สำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจและสังคมจะนำเสนอในมิติของ “คน” ในมุมมองทางเศรษฐกิจที่พิจารณา “คน” ในฐานะของปัจจัยในการพัฒนา (Means) หรือทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน และในมุมมองทางสังคมที่พิจารณา “คน” หรือคุณภาพชีวิตในฐานะเป้าหมายของการพัฒนา (End) โดยรายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออกปี พ.ศ. 2567 (ฉบับที่ 3) เน้นส่วนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ และรายงานการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน ภาคตะวันออกปี พ.ศ. 2568 (ฉบับที่ 4) จะได้เน้นส่วนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ

1. สถานการณ์การพัฒนาในภาคตะวันออกและ EEC

ภาคตะวันออกเป็นศูนย์กลางสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยมาตั้งแต่โครงการ Eastern Seaboard (ปี พ.ศ. 2525) ซึ่งทำให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานการผลิตอุตสาหกรรมหนัก เช่น ปิโตรเคมีและยานยนต์ และกลายเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ต่อมาในปี พ.ศ.2560 รัฐบาลได้พัฒนาต่อเนื่อง ประกาศจัดตั้ง เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ครอบคลุม 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งมุ่งเน้นการลงทุน อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ และนวัตกรรมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี[1] โดยมุ่งส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 5 Cluster เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การแพทย์ โลจิสติกส์ พลังงานสะอาด และเศรษฐกิจดิจิทัล[2] ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีขั้นสูงและแรงงานทักษะสูงจำนวนมาก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2566) EEC จึงเป็นจุดหมายหลักในการดึงดูดการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งยกระดับกำลังคนและคุณภาพชีวิตประชาชน โดยตั้งเป้าการขยายเศรษฐกิจ (GDP) ให้เติบโตร้อยละ 4–5 ต่อปี เพื่อก้าวสู่ประเทศรายได้สูงในปี พ.ศ. 2572 ดัง Timeline ของการพัฒนาในรูปที่ 1

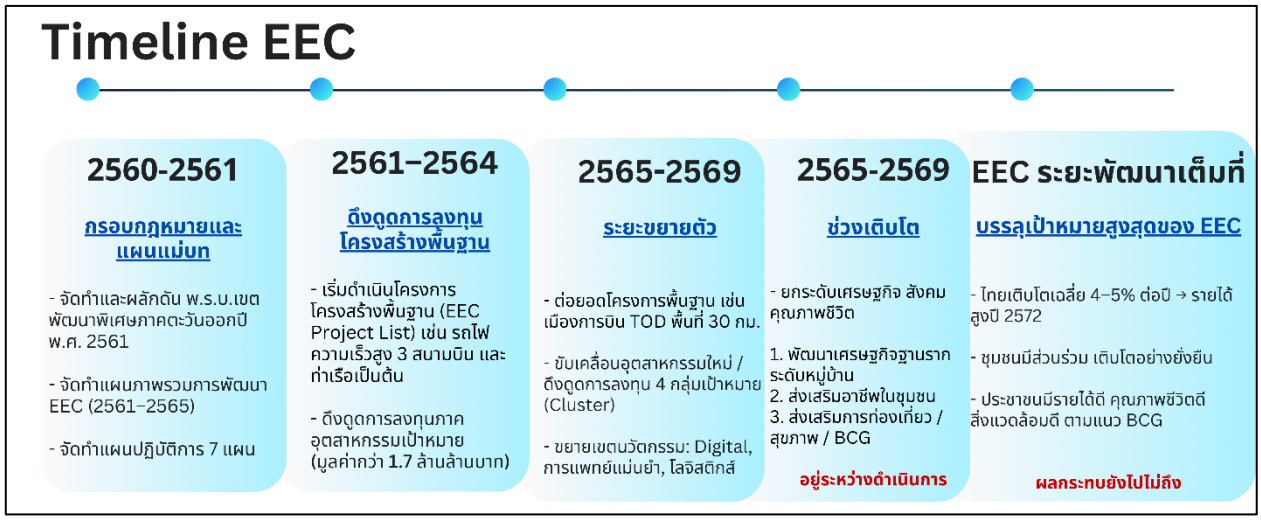
---

[1] แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังคงใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) อย่างต่อเนื่อง

[2] จากวิสัยทัศน์ของ ดร.จุฬา สุขมานพ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ได้ต่อยอดจาก 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve Industries) มาสู่การกำหนด 5 Clusters อุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ

รูปที่ 1

Timeline การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



หมายเหตุ. โดย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2566.

ในการพัฒนากำลังคน EEC ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนากำลังคน (Eastern Economic Corridor Human Development Center: EEC HDC) โดยใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรียกว่า EEC Model ภายใต้แนวทาง Demand Driven ที่เน้นการผลิตแรงงานตามความต้องการจริงของภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้กรอบภาพรวมสำหรับการศึกษาความต้องการกำลังคนของภาคเอกชน ศูนย์พัฒนากำลังคน EEC HDC ได้จัดทำการคาดการณ์เชิงปริมาณเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะสูง โดยใช้วิธีการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ (expert consultation) เป็นหลัก โดยมุ่งให้ EEC มีข้อมูลชุดเดียวที่ทุกฝ่ายยอมรับ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงร่วมกันได้ ทั้งนี้ ตัวเลขความต้องการกำลังคนแบบ Demand-Driven มาจากการประเมินทั้งหมด 2 ครั้ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตัวเลขคาดประมาณความต้องการบุคลากรใน EEC

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	อุตสาหกรรม	2562–2566	2564–2568
อุตสาหกรรมส่งเสริม	1. อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต	53,738	38,726
	2. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	58,228	53,515
	3. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	16,920	7,870
	4. อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	-	91,779
	5. อุตสาหกรรมเกษตรสมัยใหม่ และเทคโนโลยีชีวภาพ	-	13,917
	6. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	37,526	146,399
	7. อุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพครบวงจร	11,412	11,505
	8. อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน	32,836	2,794
	9. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิง และเคมีชีวภาพ	-	24,240
	10. อุตสาหกรรมดิจิทัล	116,222	3,030
โครงสร้างพื้นฐาน	11. อุตสาหกรรมระบบราง	24,246	24,246
	12. อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี	14,630	16,978
	13. อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	109,910	129,177
รวม		**475,668**	**564,176**

หมายเหตุ. โดย สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564.

อย่างไรก็ตาม การคาดการณ์ความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลที่มีพลวัตและขึ้นอยู่กับความไม่แน่นอน จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามทิศทางการลงทุนและข้อมูลใหม่ที่ชัดเจนขึ้น แม้การคาดการณ์ของ EEC HDC จะเป็นแนวทางเบื้องต้นที่มีประโยชน์ แต่ควรได้รับการสนับสนุนจากการสำรวจและรายงานสถานการณ์กำลังคนของภาคเอกชนเพื่อเพิ่มความแม่นยำ ขณะเดียวกัน การคาดการณ์ในระดับพื้นที่ EEC เพียงอย่างเดียวอาจไม่สะท้อนความเป็นจริง เนื่องจากแรงงานมีการเคลื่อนย้ายทั้งระหว่างภูมิภาคและสาขาอุตสาหกรรม ทำให้บริบทระดับประเทศยังคงมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ ผศ.ดร.ณยศ คุรุกิจโกศล (16 ตุลาคม พ.ศ. 2566) ได้เสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการผลิตและการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิดและทันเวลา (proactive and just in time) โดยไม่มุ่งเน้นการคาดการณ์เชิงปริมาณล่วงหน้ามากนัก แต่ควรเน้นการพัฒนาคุณภาพกำลังคนเป็นหลัก[3]

2. Dashboard การพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืนภาคตะวันออกปี พ.ศ. 2567

คณะผู้วิจัยได้พัฒนา Dashboard ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามและวิเคราะห์การพัฒนาพื้นที่ EEC โดยใช้ปี พ.ศ. 2560 เป็นปีฐาน และประเมินสถานการณ์ 6 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึง 2566 เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงหลังการดำเนินโครงการ EEC ด้วยตัวชี้วัดทางด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมอย่างละเอียด (ตารางที่ 2) โดยพบแนวโน้มการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อหัว (GPP per Capita) ที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในพื้นที่ EEC สูงกว่าปกติของภาคตะวันออกและประเทศ รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในพื้นที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่สัดส่วนจำนวนคนจนลดลงอย่างต่อเนื่อง แม้ว่ายังมีประเด็นความเหลื่อมล้ำทางรายได้และสังคมในบางพื้นที่ การพัฒนากำลังคนระดับวิชาชีพและการมีแรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้นตามความต้องการของอุตสาหกรรม แต่ยังต้องเร่งแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางและการลดช่องว่างทักษะ (skill mismatch) โดยเฉพาะในสาขา STEM และทักษะ Soft Skills เช่น การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการประสานงานข้ามวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดเพื่อติดตามการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก อย่างยั่งยืน ปี พ.ศ. 2567

ด้านสิ่งแวดล้อม (Planet)	ด้านเศรษฐกิจ (Prosperity)	ด้านสังคม (People)
1. การจัดการน้ำ	**5. ความมั่งคั่ง**	**8. สุขภาพ**
1) สัดส่วนพื้นที่น้ำท่วมรายภาค (ร้อยละ) ✿	8) GPP ต่อหัว	14) จำนวนบุคลากรทางการแพทย์
2) ความแปรปรวนสูงสุดจากค่าเฉลี่ยของปริมาณน้ำไหลลงอ่างเก็บน้ำ (ร้อยละ) ✿	9) รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อเดือน	15) สัดส่วนประชากรต่อแพทย์ 1 คน
2. ป่าไม้	**6. ความทั่วถึง**	16) จำนวนผู้ป่วยใน
3) สภาพพื้นที่ป่าไม้ ✿	10) สัดส่วนจำนวนคนจนด้านรายจ่าย	**9. คุณภาพชีวิต**
3. มลพิษทางอากาศ	11) เส้นความยากจนด้านรายจ่าย	17) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากร 15 ปีขึ้นไป
4) อัตราการร้องเรียนปัญหามลพิษ (เรื่องต่อประชากร 100,000 คน)	**7. กำลังคน**	18) อัตราการเกิดอาชญากรรม
4. การจัดการขยะ	12) สัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา ✿	19) สัดส่วนประชากรสูงวัย ✿
5) ข้อมูลสถานการณ์ขยะ	13) แรงงานต่างด้าวกลุ่มมีทักษะ ✿	**10. ความเท่าเทียมกันของสังคม**
6) ปริมาณขยะที่ถูกกำจัดถูกต้อง		20) ดัชนี GINI รายได้ระดับจังหวัด
7) ปริมาณขยะที่นำกลับมาใช้ประโยชน์		

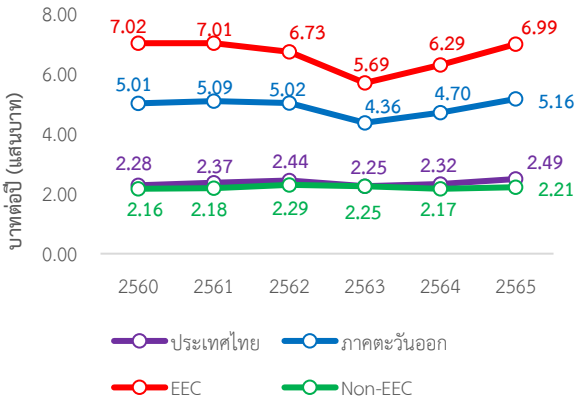
หมายเหตุ. ✿ หมายถึง ตัวชี้วัดที่มีการเปลี่ยนแปลง

[3] เหตุผลที่ไม่ควรเน้นการคาดประมาณด้านปริมาณล่วงหน้าระยะยาว คือในด้านวิชาการ การคาดประมาณความต้องการกำลังคนมีข้อสังเกตว่าตัวเลขคาดประมาณความต้องการกำลังคนใน EEC ที่ทำไว้นั้นยังมีข้อจำกัดสำหรับการนำไปใช้เนื่องจากเป็นตัวเลขแสดงความต้องการฯ อย่างรวม ๆ 5 ปี โดยไม่ได้แสดงการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงสต็อกกำลังคนและการสูญเสียกำลังคน (โดยเสียชีวิต เจ็บป่วย เปลี่ยนงาน) ในแต่ละปี จึงทำให้ไม่สามารถใช้กำหนดเป้าหมายการผลิตเป็นรายปีได้ อีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาเศรษฐกิจทั้งของประเทศ และ EEC มีพลวัตและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจมาก ทำให้ความต้องการกำลังคนรวมทั้งการผลิตกำลังคนมีการเปลี่ยนแปลงตาม การคาดประมาณความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณจึงต้องมีการปรับเป้าหมายให้ทันสมัยตลอดเวลาซึ่ง EEC ยังไม่ได้ทำ

รูปที่ 2

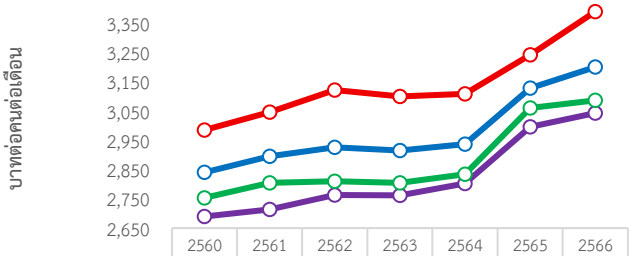
ตัวชี้วัดที่สำคัญจาก Dashboard เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ EEC ปี พ.ศ. 2567

รูปที่ 2.1 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GPP per Capita)



หมายเหตุ. โดย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567.

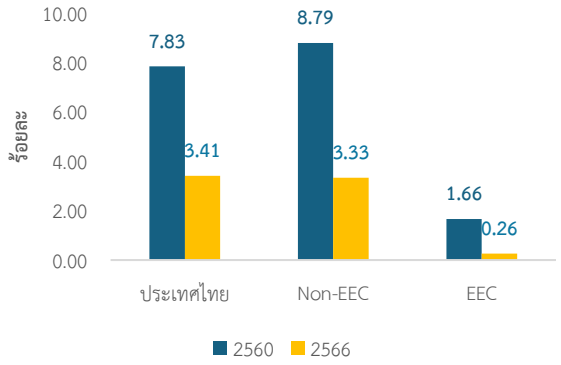
รูปที่ 2.2 เส้นความยากจนด้านรายจ่าย



	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566
ประเทศไทย	2,689.46	2,713.87	2,762.81	2,762.20	2,802.82	2,996.50	3,043.12
ภาคตะวันออก	2,840.30	2,895.02	2,926.55	2,915.54	2,937.02	3,128.88	3,200.34
EEC	2,985.16	3,046.10	3,121.49	3,100.20	3,109.06	3,242.68	3,389.89
Non-EEC	2,753.39	2,804.38	2,809.59	2,804.74	2,833.80	3,060.60	3,086.61

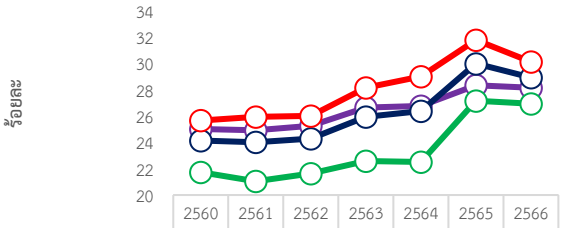
หมายเหตุ. โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568.

รูปที่ 2.3 สัดส่วนจำนวนคนจนด้านรายจ่าย



หมายเหตุ. โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568.

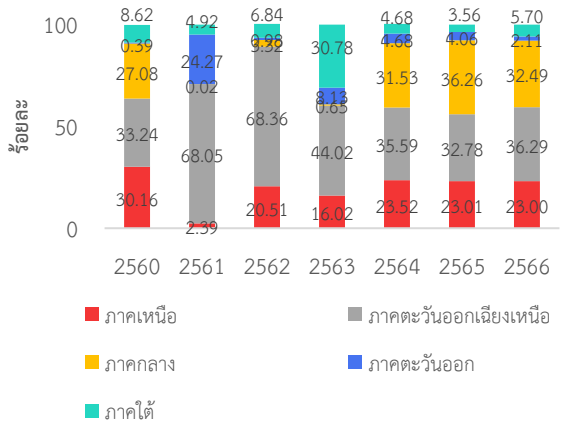
รูปที่ 2.4 สัดส่วนแรงงานระดับวิชาชีพ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าต่อผู้มีงานทำทั้งหมด



	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566
ประเทศไทย	25.03	24.92	25.26	26.66	26.78	28.35	28.17
ภาคตะวันออก	24.14	24.01	24.29	25.95	26.40	30.00	28.94
EEC	25.67	25.94	26.01	28.17	29.02	31.79	30.12
Non-EEC	21.73	21.04	21.64	22.59	22.52	27.17	26.95

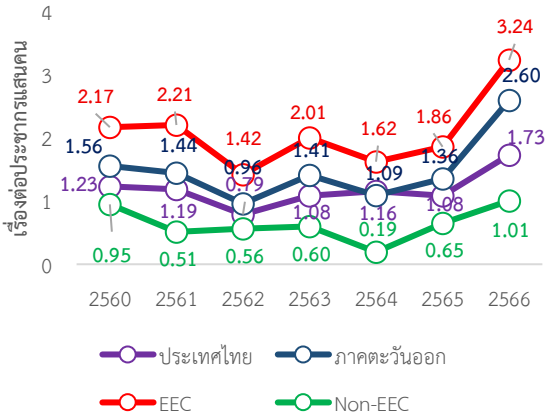
หมายเหตุ. โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568.

รูปที่ 2.5 สัดส่วนพื้นที่น้ำท่วมจากรูปถ่าย



หมายเหตุ. จาก *คลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ* โดย สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน).

รูปที่ 2.6 อัตราการร้องเรียนปัญหามลพิษ



หมายเหตุ. โดย กรมควบคุมมลพิษ, 2567.

3. สถานการณ์การพัฒนากำลังคนใน EEC ในกรณีปกติ

การพัฒนากำลังคน (Human Resource Development: HRD) เป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย เนื่องจากแรงงานเป็นหัวใจของกระบวนการผลิตที่เชื่อมโยงและสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากรอื่น ๆ ในยุคที่เศรษฐกิจเปลี่ยนผ่านสู่ฐานบริการและฐานข้อมูล แรงงานจึงต้องมีทั้ง Hard Skills ด้านเทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมถึง Soft Skills ด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน อีกทั้งสุขภาวะทางกายและใจยังมีผลโดยตรงต่อคุณภาพแรงงาน ทำให้การพัฒนากำลังคน (HRD) และการพัฒนาคน (Human Development) ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาสำคัญคือ ประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้แรงงานในวัยทำงานลดจำนวนลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC และประเทศต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า หุ่นยนต์ การแพทย์ครบวงจร ดิจิทัล และพลังงานสะอาด ซึ่งเป็นความท้าทายในการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (IDE) โดยจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการผลิตกำลังคนแบบดั้งเดิม (University-Centered Model) ไปสู่การร่วมมือกันของภาคอุตสาหกรรม ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาในรูปแบบ Industrial-Centered Model พร้อมกับการเปิดพื้นที่ทดลอง (sandbox) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาแบบยืดหยุ่นและเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning)

3.1 ความท้าทายที่สำคัญที่สุดสำหรับแรงงานคือปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างระบบการศึกษาและความต้องการแรงงาน (education–employment mismatch หรือ skill mismatch) แรงงานจำนวนมากยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ตลอดจนทักษะเชิงดิจิทัล ขณะเดียวกัน ทักษะที่มิใช่ด้านวิชาชีพ (Non-STEM Skills) มีความจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากต้องอาศัยแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หลากหลายสาขาและทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นสากล

3.2 โครงสร้างแรงงานที่ไม่สมดุล ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำยังมีสัดส่วนสูงในพื้นที่ EEC โดยเฉพาะในภาคการผลิตและบริการพื้นฐาน ซึ่งทำให้โครงสร้างกำลังคนไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ การดึงดูดแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะสูง (high-skilled migrants) และผู้เชี่ยวชาญต่างชาติยังทำได้จำกัด เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในพื้นที่ ขณะเดียวกันแรงงานไทยที่มีทักษะสูงยังมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการในระยะกลางถึงยาว

3.3 ความไม่ยืดหยุ่นของระบบการศึกษา ทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา หลักสูตรส่วนใหญ่ยังคงเน้นความรู้เชิงทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติจริง และไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างทันการณ์ การเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับภาคเอกชนยังมีข้อจำกัด ทำให้ผู้เรียนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามที่อุตสาหกรรมต้องการ

3.4 ขาดแรงจูงใจดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูง นอกจากนี้ ยังมีประเด็นความท้าทายด้านการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพสูง ประเทศไทยยังขาดมาตรการและสภาพแวดล้อมที่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นในภูมิภาคได้ เช่น สิงคโปร์หรือมาเลเซีย ทั้งในด้านค่าตอบแทน ระบบสิทธิประโยชน์ และโอกาสการพัฒนาทางวิชาชีพ หากไม่สามารถสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำงานและการอยู่อาศัยของผู้เชี่ยวชาญได้ EEC อาจประสบปัญหาการไหลออกของบุคลากรทักษะสูง และไม่สามารถเป็น Talent Hub ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ EEC HDC ได้ริเริ่มกลไกใหม่ ๆ ภายใต้แนวคิด Demand-driven โดยมีอุตสาหกรรมเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคน เช่น EEC Model Type A B และ C ที่เชื่อมโยงการเรียนการสอนกับความต้องการของอุตสาหกรรมจริง (ตารางที่ 3) และสร้าง 13 ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาบุคลากร EEC (EEC Nets) ซึ่งเป็นกลไกกลางในการพัฒนาทักษะแรงงานร่วมกับสถานประกอบการโดยตรง เน้นทำงานเป็นเครือข่าย เปลี่ยนระบบการทำงานจากการรวมศูนย์ในคณะทำงาน ให้กระจายหน้าที่ตามศูนย์ต่าง ๆ ที่มีงบประมาณสนับสนุนแบบบูรณาการให้กับหน่วยงานที่สนใจในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการทำงานร่วมกันกลายเป็นสมาคมที่เป็นกุญแจสำคัญในการ

พัฒนากำลังคน (รูปที่ 3) รวมถึงการริเริ่ม Sandbox ทางการศึกษา ที่เปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาสามารถทดลองหลักสูตรใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและความร่วมมือกับอุตสาหกรรม ทั้งหมดนี้ถือเป็นก้าวสำคัญแต่ยังต้องขยายผลในวงกว้างเพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนในเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 3

การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวคิด Demand Driven

หลักสูตร	รายละเอียด
EEC Model Type A	**หลักสูตรระยะยาว** พัฒนาบุคลากรในระบบการศึกษา โดยมีการสร้างหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ เช่น ปริญญา ปวส. พร้อมทำงาน เอกชนสนับสนุนค่าใช้จ่ายร้อยละ 100
EEC Model Type B	**อบรมหลักสูตรระยะสั้น (short course)** พัฒนาทักษะบุคลากรในระบบการจ้างงาน ด้วยหลักสูตรระยะสั้น Upskill Reskill และ New Skill เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่
EEC Model Type C	**EEC Model Type C** เป็นการตอบสนองทักษะที่ยังไม่มีในอนาคต ผนวกกับการพัฒนาผู้ฝึกสอน (train the trainers) การจัดทำ EEC Model Type C จะล้อกับข้อมูลที่มีการจัดทำ Foresight อุตสาหกรรมที่คาดว่าจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ Semi-conductor, Data Technology และ Battery สำหรับ New Automotives

รูปที่ 3

13 ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรตามอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC

หมายเหตุ. โดย Thongyou, A., 2025.

4. การพัฒนากำลังคนตามฉากทัศน์ใหม่ (Extended Scenario)

การพัฒนากำลังคนใน EEC ไม่อาจหยุดอยู่แค่การตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน แต่จำเป็นต้องมองไปข้างหน้าในระยะยาว โดยเฉพาะในช่วง 10–20 ปีข้างหน้า ซึ่งเทคโนโลยีและโครงสร้างเศรษฐกิจโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความท้าทายนี้นำไปสู่การศึกษาสถานการณ์ในอนาคต (extended scenario) เพื่อกำหนดทิศทางการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนไทยในฉากทัศน์ใหม่

4.1 การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์และทิศทางกำลังคนในอนาคต การพัฒนาอุตสาหกรรมชั้นนำของ EEC กำลังเผชิญจุดเปลี่ยนสำคัญที่ไม่เพียงแต่ท้าทายด้านเทคโนโลยีและการลงทุน แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างกำลังคนในอนาคต ฉากทัศน์ใหม่ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะสูงและยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงนโยบายและการจัดการทรัพยากรมนุษย์[4]

- **อุตสาหกรรมยานยนต์** กำลังเปลี่ยนผ่านจากระบบเครื่องยนต์สันดาป (ICE) ที่เคยเป็นจุดแข็งไปสู่ ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ซึ่งพลิกโฉมห่วงโซ่อุปทานอย่างสิ้นเชิง ความต้องการชิ้นส่วนเครื่องยนต์ลดลง ขณะที่แบตเตอรี่และระบบอิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นหัวใจหลัก ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเทคโนโลยี บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐาน เช่น สถานีชาร์จไฟฟ้า และสร้างทักษะใหม่ให้แรงงานในสาย EV เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก
- **อุตสาหกรรมสีเขียว** (Green Economy/ESG (Environment, Social and Governance)) กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว จากแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมและความต้องการพลังงานสะอาด โดยคาดว่าภายในปี พ.ศ. 2573 มูลค่าการลงทุนจะสูงถึง 4.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ กรอบ Taxonomy ซึ่งเป็นระบบจำแนกกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามระดับความยั่งยืน กำลังกลายเป็นมาตรการสำคัญที่ภาคธุรกิจและการเงินใช้ในการเข้าถึง Green Finance และกำหนดทิศทางการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมไทย อุตสาหกรรมพลังงาน การผลิต ขนส่ง และเกษตรกรรมเริ่มเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานหมุนเวียน การรีไซเคิล และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งสร้างทั้งความท้าทายและโอกาสใหม่ในการยกระดับทักษะแรงงาน

[4] ข้อมูลในส่วนนี้ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากอุตสาหกรรมชั้นนำและสถาบันที่เกี่ยวข้อง

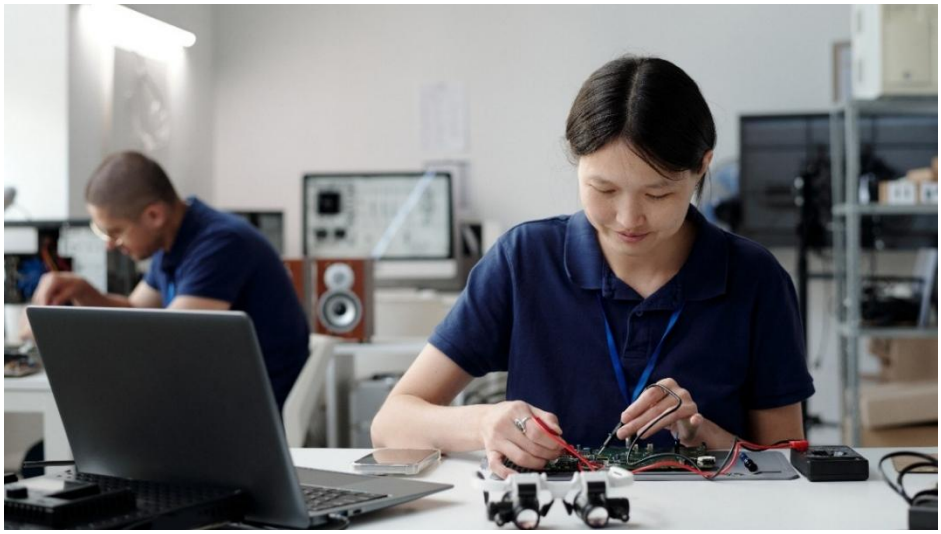
- **อุตสาหกรรมการแพทย์และบริการสุขภาพ** มีศักยภาพสูงในการทำให้ไทยเป็น Medical Hub ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะในด้าน Medical Tourism Wellness Tourism และบริการทางการแพทย์ขั้นสูง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง เช่น Genomics AI Precision Medicine Geriatrics การขาดนโยบายดึงดูดบุคลากรต่างชาติและการพัฒนาทักษะด้านบริการสากล และการพึ่งพาการนำเข้าเครื่องมือแพทย์และยาที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการลงทุนด้าน R&D และการพัฒนานวัตกรรมการแพทย์ในประเทศ

การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ทั้งสามกลุ่มชี้ให้เห็นว่า การพัฒนากำลังคนเป็นปัจจัยชี้ขาด หากไทยสามารถพัฒนาทักษะใหม่ทั้งด้านเทคนิคเฉพาะทางและทักษะข้ามสาขาได้ทันเวลา จะสามารถปิดช่องว่างทางทักษะและเปลี่ยนเป็นโอกาสเชิงเศรษฐกิจ สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

4.2 ระบบทักษะในโลกเปลี่ยนผ่าน กลไกสำคัญสู่การแข่งขันระดับโลก ในอนาคตโลกกำลังเผชิญการเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีขั้นสูง ความท้าทายด้านสภาพภูมิอากาศ พลังงานสะอาด และเศรษฐกิจดิจิทัล กำลังทำให้เส้นแบ่งระหว่างอุตสาหกรรมเลือนรางลงอย่างมีนัยสำคัญ หลายอุตสาหกรรมเริ่มใช้เทคโนโลยีร่วมกัน และต้องการทักษะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับคุณภาพของระบบทักษะ (skill ecosystem) มากกว่าปริมาณแรงงาน ช่องว่างทางทักษะจึงไม่ใช่แค่ปัญหาแรงงาน แต่เป็นโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมพลังงานสะอาด ยานยนต์ไฟฟ้า หุ่นยนต์ และการแพทย์ การพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ เช่น AI, Data Science และทักษะเฉพาะด้าน Deep Tech รวมถึง Soft Skills และ Non-STEM Skills เช่น การคิดสร้างสรรค์ (creativity) การแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน (complex problem-solving) การทำงานร่วมกัน (collaboration) และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (cross-cultural communication) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรและองค์กรสร้างความแตกต่างและขยายตลาดบริการมูลค่าสูงได้

คนที่โลกต้องการในวันนี้และอนาคต ท้ายที่สุดการเป็นผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมไม่ใช่แค่การ Upskill/Reskill ตามเทคโนโลยีเท่านั้น แต่เป็นการสร้างคนที่มีทัศนคติและศักยภาพในการเป็นนักเปลี่ยนแปลง ในระบบเศรษฐกิจที่ซับซ้อนและบูรณาการมากขึ้น สุดท้ายคำถามที่สำคัญจึงไม่ใช่ **“คนเราพอหรือไม่?” แต่คือ “คนของเราพร้อมหรือไม่” สำหรับความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับโลก**

4.3 พลเมืองโลก (global citizen) คุณสมบัติใหม่ของแรงงานไทย จากการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมและแนวโน้มของโลกที่ทำให้ระบบทักษะกลายเป็นปัจจัยหลักของการแข่งขัน จะเห็นได้ว่าการพัฒนากำลังคนไทยไม่อาจหยุดอยู่ที่การเสริมทักษะเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่ต้องก้าวสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณลักษณะของพลเมืองโลก ซึ่งสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมไร้พรมแดน มีความเข้าใจประเด็นระดับโลก ใช้ภาษาและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมมือกับผู้คนหลากหลายวัฒนธรรมได้อย่างสร้างสรรค์ แรงงานไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นพลเมืองโลก ซึ่งมีคุณสมบัติหลักสำคัญ 5 ประการ ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4

คุณสมบัติของ Global Citizen

คุณสมบัติ	ความหมาย
ความสามารถด้านภาษา (language and communication skills)	ภาษาเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ แต่คนไทยยังขาดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการเจรจาธุรกิจ ภาษาอังกฤษของแรงงานไทยยังอยู่ในระดับต่ำ แม้ว่าไทยจะสามารถเข้าถึงสื่อออนไลน์และแหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ฟรีมากมายแต่คนส่วนใหญ่กลับใช้เพื่อความบันเทิงมากกว่าการเรียนรู้
ศักยภาพทางดิจิทัลและความพร้อมสู่อนาคต (digital and future-readiness)	ต้องพร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง ต้องสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การใช้ AI และ Big Data ลดการพึ่งพา IT Support ในการทำงานและใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการทำงานที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ
ความรับผิดชอบและการตัดสินใจได้เอง (accountability)	พนักงานต้องสามารถคิดและตัดสินใจเองได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า แต่แรงงานไทยยังเคยชินกับวัฒนธรรมการทำงานที่ยังเน้นการรอคำสั่ง หลายองค์กรในไทยยังมีระบบการทำงานแบบ ต้องรอหัวหน้าสั่ง แทนที่จะเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้พนักงานคิดและตัดสินใจเอง
การคิดเชิงวิเคราะห์ (critical thinking)	ต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขได้ด้วยตัวเอง
ความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น (transparency)	ต้องมีความสามารถในการทำงานที่โปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรระดับนานาชาติ

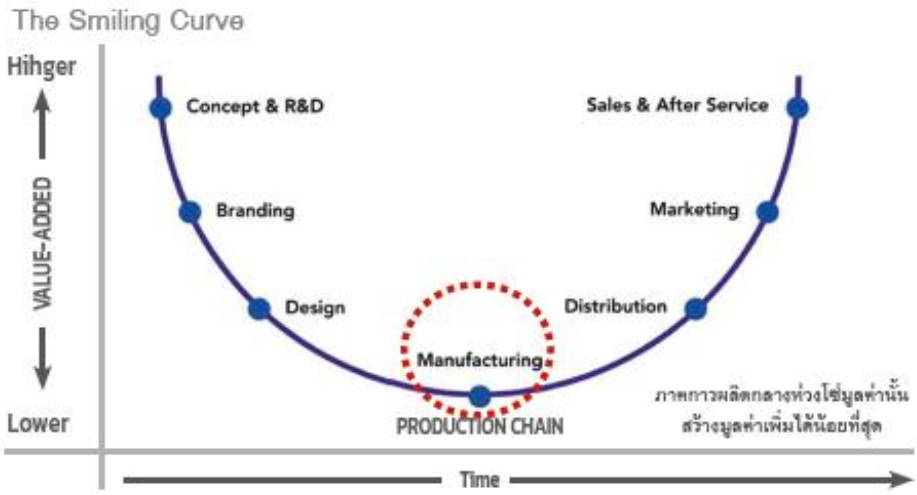
EEC จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้าง Global Citizen ผ่านการเป็นพื้นที่ลงทุนและทำงานร่วมกับต่างชาติที่ผลักดันให้แรงงานไทยพัฒนาภาษาและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ EEC ยังสามารถใช้กลไก Sandbox ทางการศึกษาและ EEC Model ควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะในระดับสากลซึ่งจำเป็นต่ออุตสาหกรรมยุคใหม่ เพื่อเชื่อมการเรียนกับการทำงานจริงในบริษัทข้ามชาติ เปิดโอกาสฝึกงานและเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมสากล ในอนาคต EEC จะมุ่งสู่การเป็น Talent & Innovation Hub ในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยสร้างเครือข่ายความรู้ระดับโลกและระบบนิเวศคุณภาพชีวิตมาตรฐานสากล สนับสนุนให้แรงงานไทยพร้อมแข่งขันในเวทีนานาชาติ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับโลก

4.4 การพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ปลาย Smiling Curve เพื่อหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ทฤษฎี Smiling Curve ของ Stan Shih ในรูปที่ 4 อธิบายว่ามูลค่าเพิ่มในห่วงโซ่การผลิตไม่ได้กระจายอย่างเท่าเทียม โดยมูลค่าเพิ่มของห่วงโซ่อุตสาหกรรมมักกระจุกตัวอยู่ที่ ต้นน้ำ (Research & Development และ Design) และ ปลายน้ำ (Branding Marketing และ Services) ในขณะที่ กลางน้ำ (Manufacturing) ซึ่งอยู่ตรงกลางของเส้นโค้งกลับสร้างมูลค่าได้น้อยที่สุด ปัญหาของประเทศไทยคือยังคงพึ่งพาการผลิตเป็นหลัก ทำให้ติดอยู่ในจุดต่ำของ Smiling Curve และสูญเสียผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจไปยังประเทศที่ถือครองเทคโนโลยีและแบรนด์ เช่น ญี่ปุ่น ตรงกันข้ามกับสิงคโปร์ที่เลือกขยับไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้และบริการที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงกว่า[5]

[5] รายละเอียดเพิ่มเติมของทฤษฎีนี้และการเปลี่ยนแปลง ดูได้จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *เจาะลึกโครงสร้างเศรษฐกิจไทยด้วยตาราง I-O (Input – Output Table).* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

รูปที่ 4

ทฤษฎี Smiling Curve



หมายเหตุ. โดย Shih, 1992.

หากประเทศไทยต้องการก้าวสู่ประเทศรายได้สูง จำเป็นต้องยกระดับโครงสร้างอุตสาหกรรมไปสู่ ปลาย Smiling Curve การขับเคลื่อนดังกล่าวต้องอาศัยกำลังคนที่มีทักษะสูง โดยเฉพาะในด้านการวิจัย พัฒนา และการจัดการนวัตกรรม พร้อมทั้งระบบสนับสนุนที่ทำให้บริษัทไทยสามารถก้าวสู่การเป็น Innovation Driven Enterprise (IDE) ได้ในระยะยาวที่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และแบรนด์ของตนเองได้ การเสริมสร้าง IDE ไม่เพียงช่วยเพิ่มยอดขายและมูลค่าเพิ่ม แต่ยังเป็นการลดการพึ่งพาต่างชาติ และทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่ เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมได้ ตัวอย่างแนวคิด IDE 1,000 x 1,000 ของ ดร. กิติพงค์ พร้อมวงค์ ที่มุ่งสร้างธุรกิจนวัตกรรมรายใหม่จำนวนมาก จะช่วยผลักดันประเทศจากจุดกลางของ Smiling Curve ไปสู่กิจกรรมที่มีมูลค่าสูงทั้งต้นน้ำและปลายน้ำ อันเป็นกุญแจสำคัญต่อการหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อน EEC ในฉากทัศน์ใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องควบคู่กับการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการกำลังคนทั้งระบบ หากดำเนินการได้สำเร็จ EEC จะไม่เพียงเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม แต่จะก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูงจากทั่วโลก และยกระดับบทบาทสู่การเป็นศูนย์กลาง (talent hub) แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

5. แนวทางและข้อเสนอเชิงนโยบายสำคัญ

5.1 การยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เสนอให้รัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) กำหนดกลไกบูรณาการแบบ Triple Helix ระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ และสถาบันการศึกษา เพื่อเร่งขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ 5 กลุ่มใหม่ ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ การแพทย์ครบวงจร ดิจิทัล BCG และการท่องเที่ยว/บริการ โดยให้การพัฒนากำลังคนเป็นยุทธศาสตร์หลัก ควบคู่กับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรม เพื่อสร้างระบบการผลิตบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจอนาคต

5.2 การแก้ไข Education–Employment Mismatch กำหนดนโยบาย Higher Education Sandbox เพื่อเป็นกลไกลดปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงานในพื้นที่ EEC โดยให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เช่น Fast-track Competency-based Learning และ Micro-credentials พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจด้านภาษีแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริม Industry-driven Curriculum และจัดตั้งฐานข้อมูลแรงงานแบบเรียลไทม์ รวมทั้งสนับสนุนสถาบันอาชีวะในสาขาขาดแคลนเป็นพิเศษ

5.3 การพัฒนากำลังคนในฉากทัศน์ใหม่ ควรผลักดันการปฏิรูประบบกำลังคนโดยใช้พื้นที่ EEC เป็น Policy Sandbox เพื่อนำร่องการสร้างกำลังคนแห่งอนาคตที่มีคุณลักษณะ ยืดหยุ่น (adaptive) เร็ว (agile) และลึก (deep-skilled) เพื่อให้การพัฒนากำลังคนมีความยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างแท้จริง

5.4 แนวคิด Global Citizen การพัฒนาแรงงานไทยให้มีสมรรถนะในฐานะพลเมืองโลก (global citizen) และทักษะด้าน STEM ถือเป็นภารกิจเร่งด่วน ส่งเสริมให้คนไทยมีทักษะระดับนานาชาติ ทั้งด้านภาษา การสื่อสาร และ Soft Skills เพื่อสามารถทำงานหรือแข่งขันในเวทีโลก โดยเฉพาะในพื้นที่ EEC ซึ่งเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสากล ควรเน้นการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะสากล (global skills training centers) การบรรจุ Global Skill Module ในหลักสูตร การเปิดโอกาสฝึกงานต่างประเทศ และการพัฒนาอาจารย์ให้มี Global Competency ควบคู่กับการใช้ EEC เป็น Sandbox ด้าน Global Talent

5.5 การสร้าง EEC Talent and Innovation Ecosystem กำหนดนโยบายเชิงรุกในการออกแบบระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดึงดูดและรักษา Talent คุณภาพสูง รวมถึงการเร่งสร้างนวัตกรรมในพื้นที่ EEC โดยสนับสนุนการเกิด Innovation Driven Enterprise (IDE), Tech Enterprises และ Startup ผ่านมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษี สวัสดิการแรงงาน และกลไก Sandbox สำหรับการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยี พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อทำให้ EEC เป็น Talent & Innovation Hub ที่มีความสามารถแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก

บทสรุป

การพัฒนากำลังคนถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อการนำพาประเทศไทยก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่ประเทศรายได้สูง รายงานฉบับนี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน (skill mismatch) โครงสร้างแรงงานที่ยังพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำ ระบบการศึกษาที่ขาดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อเทคโนโลยีใหม่ และข้อจำกัดด้านแรงจูงใจในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพสูง ทั้งหมดนี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสเชิงยุทธศาสตร์หากสามารถเปลี่ยนช่องว่างทักษะให้เป็นประตูแห่งโอกาสผ่านการปฏิรูปเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะการใช้พื้นที่ EEC เป็นต้นแบบ (policy sandbox) ในการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดสรรงบประมาณที่มุ่งผลลัพธ์ การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา (Tripple Helix) ตลอดจนการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดึงดูดและรักษา Talent คุณภาพสูง ขณะเดียวกัน การสร้างแรงงานไทยให้มีคุณลักษณะของ Global Citizen ด้วยทักษะภาษา การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความสามารถด้านดิจิทัล และ Soft Skills ที่จำเป็นต่อการแข่งขันในระดับนานาชาติ ถือเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการผลักดันอุตสาหกรรมไทยให้ก้าวไปสู่ปลาย Smiling Curve ผ่านการลงทุนด้านวิจัยและนวัตกรรม หากสามารถดำเนินการได้สำเร็จ EEC จะไม่เพียงเป็นฐานการผลิตเชิงอุตสาหกรรม แต่จะก้าวขึ้นเป็น Talent & Innovation Hub ของภูมิภาค และเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับประเทศไทยสู่ประเทศรายได้สูงอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บรรณานุกรม

กรมควบคุมมลพิษ. (2567). *สถิติเรื่องร้องเรียน.* https://www.pcd.go.th/stattype/1/

มหาวิทยาลัยบูรพา. สำนักบริการวิชาการ. (2564). *รายงานผลการศึกษาช่องว่างระหว่างความต้องการบุคลากรและความสามารถในการผลิตของสถานศึกษาและฐานข้อมูล: (ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์) โครงการพัฒนาการศึกษาและบุคลากรรองรับการลงทุน 12 S-Curves เป้าหมาย.* มหาวิทยาลัยฯ.

สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ. (2567). *คลังข้อมูลน้ำแห่งชาติ.* https://www.thaiwater.net/

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2566). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2566.* https://www.eeco.or.th/th/filedownload/3459/ea63f05bf760bd963da53a105ab5567f.pdf

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2566). *EEC เน้นดึงการลงทุน 5 คลัสเตอร์ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทรนด์การลงทุนโลก.* https://chonburi.boi.go.th/index.php/news/detail/2852

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). เจาะลึกโครงสร้างเศรษฐกิจไทยด้วยตาราง I-O (Input–Output Table). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร.* สำนักงานฯ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *ข้อมูลสถิติและตัวชี้วัดที่สำคัญ.* สำนักงานฯ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ รายไตรมาส.* สำนักงานฯ.

Shih, S. (1992). *Smiling curve theory*. Acer Inc.

Thongyou, A. (2025). *13 EEC network centers for advancing education.* Eastern Economic Corridor Human Development Center (EEC HDC).

Tel: 02-718-5460 ext.474
Fax: 02-718-5461-2
Website: www.tdri.or.th
X.com: @TDRI_thailand
Facebook: @tdri.thailand

TDRI