

**รายงานสรุปสาระสำคัญการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(APEC Human Resources Development Working Group: HRDWG)
และการประชุมที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ ๔๗ ในช่วงที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเอเปค ปี ๒๕๖๕**

**๑. การประชุม Plenary Meeting (ประชุมรวม) คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(APEC Human Resources Development Working Group: HRDWG) ครั้งที่ ๔๗ จัดขึ้นระหว่าง
วันที่ ๙-๑๐ และวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕**

การประชุม Plenary Meeting (ประชุมรวม) โดยมี Prof. Dong Sun Park (HRDWG Lead Shepherd) เป็นประธานการประชุม และนางสาวดุริยา อมตวิวัฒน์ ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็นประธานร่วมของการประชุม โดยมีการประชุมแบบพบหน้ากันและผ่านระบบทางไกล รวม ๒๑ เขตเศรษฐกิจ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ การประชุม HRDWG ครั้งที่ ๔๗ และการประชุมที่เกี่ยวข้อง ภายใต้หัวข้อ “พลเมืองยุคใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม รู้รอบดิจิทัล” ในฐานะที่ไทยเป็นเจ้าภาพได้มีการนำเสนอประเด็นสำคัญ “Thailand’s 2022 Priorities” ซึ่งมุ่งเน้นการผลักดันเพื่อฟื้นฟู สร้างความสมดุลและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคมและเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเปค โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อน รวมถึงการส่งเสริมการสร้างพลเมืองที่รอบรู้ดิจิทัลและใส่ใจสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อหลักการเป็นเจ้าภาพเอเปคของไทย “เปิดกว้างสร้างสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน สู่สมดุล” ผ่านการดำเนินการทำงานของ ๓ เครือข่ายคือ ๑) เครือข่ายด้านการเสริมสร้างสมรรถนะ (Capacity Building Network: CBN) โดยมีกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลัก ๒) เครือข่ายด้านการศึกษา (Education Network: EDNET) โดยมีกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลัก และ ๓) เครือข่ายด้านแรงงานและสังคม (Labour and Social Protection Network: LSPN) โดยมีกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลัก

๑.๒ การพิจารณาแผนปฏิบัติการคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๘ โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ปุตตราจายา และแผนปฏิบัติการ Aotearoa ซึ่งมีประเด็นที่สนับสนุนวาระการศึกษาของเอเปค การระดมความร่วมมือด้านวิชาการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านอาชีวศึกษา รวมถึงการปฏิรูปโครงสร้างทางการศึกษา และการมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

๑.๓ ที่ประชุมได้หารือประเด็นสำคัญต่าง ๆ ได้แก่

๑.๓.๑ การปรับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะแรงงานในรูปแบบใหม่ เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดในยุคหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) โดย COVID-19 เป็นการเร่งให้เกิดแนวโน้มที่มีอยู่แล้วให้เร็วขึ้น ในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือกระบวนการทำงาน ซึ่งแม้จะสร้างโอกาสและการทำงานใหม่ ๆ แต่ในขณะเดียวกันก็ปิดกั้นโอกาสของแรงงานที่ไม่มีทักษะด้านดิจิทัล

๑.๓.๒ นโยบายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ เข้ากับการจ้างงานในโลกสมัยใหม่ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน การสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชน รวมไปถึงประเด็นความท้าทายอื่น ๆ เช่น ความเท่าเทียมทางเพศ ผลกระทบต่อการจ้างงานที่ถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ รวมทั้งการออกแบบนโยบายการคุ้มครองแรงงานในบริบทการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๔ การอภิปราย ในหัวข้อ “พลเมืองยุคใหม่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม รู้รอบดิจิทัล” (Shaping Smart Citizens with Digitalization and Eco-friendly Awareness)

๑.๔.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทางดิจิทัล ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ ๑) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ ๒) การพัฒนาทักษะทางดิจิทัลในกลุ่มวัยหนุ่มสาว วัยแรงงาน และผู้สูงวัย รวมทั้งการสร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีในชนบทและผู้ด้อยโอกาส และ ๓) การสร้าง Eco-system เพื่อรองรับการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล เช่น Co-Learning space, Co-Sharing space, Co-Working space, e-Finance, e-Health, e-Service, e-Commerce

๑.๔.๒ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม โดยมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนา ปรับเปลี่ยน และเพิ่มทักษะของบุคลากรในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลให้สามารถทำงานได้ทั้งการทำงานจากที่บ้านและการทำงานในที่ทำงาน

๒. การประชุมเครือข่ายด้านการสร้างสมรรถนะ (Capacity Building Network: CBN) จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๑-๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

การประชุมเครือข่ายด้านการสร้างสมรรถนะ (Capacity Building Network: CBN) โดยมี Ms. Rosanna A. Urdaneta, CBN Coordinator เป็นประธาน และนายจุลพงษ์ ทวีศรี รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทำหน้าที่เป็นประธานร่วม (Co-Chair) โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมจาก ๑๖ เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ออสเตรเลีย บรูไน ซิลี สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ญีปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี มาเลเซีย นิวซีแลนด์ เปรู ฟิลิปปินส์ รัสเซีย ไต้หวัน ไทย สหรัฐอเมริกา และเวียดนาม สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ CBN Roadmap 2022-2025 ประกอบด้วย ๔ แนวทาง ได้แก่ ๑) การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปลูกฝังแนวคิดใหม่ต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ๒) การส่งเสริมให้แต่ละเขตเศรษฐกิจให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านดิจิทัล ๓) การปรับปรุงและเพิ่มทักษะบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหลังสถานการณ์ COVID-19 และ ๔) การปรับระบบ รูปแบบ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการสร้างขีดความสามารถของบุคลากร

๒.๒ การดำเนินโครงการความร่วมมือที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ได้แก่

๒.๒.๑ โครงการ Women’s Economic Empowering and New Media Digital Upskilling (WEDU) นำเสนอโดยไต้หวัน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะสื่อดิจิทัล เพิ่มขีดความสามารถทางการดำเนินการทางธุรกิจของสตรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม มีการฝึกอบรมทักษะอาชีพ และยกระดับขีดความสามารถด้านดิจิทัลให้สามารถรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคต

๒.๒.๒ โครงการ Innovative Caregiving through Digital Upskilling นำเสนอโดยไต้หวัน วัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้ากับบริการด้านสุขภาพ มีการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้ดูแลผู้ป่วย ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการระหว่างรัฐบาล ภาคอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา ในด้านบริการสุขภาพ สร้างตลาด และแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ

๒.๒.๓ โครงการ Empowering the Health Workforce through Digital Upskilling นำเสนอโดยไต้หวัน วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ

ดูแลสุขภาพ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับผลกระทบของ Covid-19 รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้าง สถาบันการศึกษา และรัฐบาล ในการพัฒนาทักษะระเบียบเพื่อหาแนวทางในการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับคนไข้

๒.๒.๔ โครงการ APEC Occupational Standards for the Travel, Tourism and Hospitality นำเสนอโดยออสเตรเลีย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานอาชีพสำหรับบทบาทงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ โดยใช้กรอบมาตรฐานอาชีพของ APEC

๒.๒.๕ โครงการ Social Dialogue as a Tool to Address Labour Market Challenges นำเสนอโดยนิวซีแลนด์ มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันหารือและแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะนโยบายทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน รวมถึงผลกระทบจาก COVID-19 ที่มีต่อตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเปค

๒.๒.๖ โครงการ Pathway towards Economic Data Governance in APEC นำเสนอโดยนายกฤต จันทรสุวรรณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม หัวหน้าคณะผู้แทนไทยของการประชุมเครือข่ายด้านการสร้างสมรรถนะ โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้เป็นเจ้าภาพจัดการสัมมนา Online Webinar “Pathway towards Economic Data Governance in APEC” เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และการระดมความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดทำกรอบความร่วมมือและมาตรฐานด้านการจัดการข้อมูลเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่หรือ Big Data รวมถึงการพัฒนาความร่วมมือด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูล ที่ต้องดำเนินการด้วยระบบรักษาความปลอดภัยเพื่อสร้างเครือข่ายด้านข้อมูลเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเปค ทั้งนี้ จำเป็นต้องยกระดับทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านเครือข่ายโครงการความร่วมมือเสริมสร้างสมรรถนะในรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนบุคลากรและช่างเทคนิค รวมถึงการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลและการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้ภูมิภาคเอเปคมีแนวทางร่วมกันในการกำหนดกรอบนโยบาย วิธีการ ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ และการรายงานสถานะเศรษฐกิจให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๒.๓ ข้อเสนอโครงการใหม่

๒.๓.๑ โครงการ Exploring ways to enhance the cross-border development of skilled professionals across the APEC region นำเสนอโดยญี่ปุ่น วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมผู้เชี่ยวชาญด้าน IT ด้าน Digitization และด้าน Supply Chain Management

๒.๓.๒ โครงการ Paving the future of Digital Marketing Talent with Gender Lens นำเสนอโดยไต้หวัน วัตถุประสงค์เพื่อสร้างทักษะและยกระดับขีดความสามารถทางด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับเพศสภาพ การสร้างทักษะทางดิจิทัลเพื่อให้ผู้หญิงได้เรียนรู้และปรับตัวต่อชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ โครงการ Promoting Green Jobs for a Resilient Economic Recovery from COVID-19 นำเสนอโดยจีน วัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับทักษะสีเขียว (Green skills) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

๒.๓.๔ โครงการ Promote Employment and Economic Recovery by Training of Online Entrepreneurship and MSMEs Digitalisation นำเสนอโดยจีน วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSMEs) โดยมีการดำเนินมาตรการเร่งด่วนเพื่อช่วยลดอัตราการว่างงาน

ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 เช่น พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์สำหรับผู้ประกอบการ การสัมมนาออนไลน์ระดับนานาชาติ เพื่อส่งเสริมการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒.๓.๕ โครงการ HRDK-TPQI Collaboration Project Under the MOU for Cooperation on Skills and Professional Qualifications Recognition นำเสนอโดยเกาหลี วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะภายใต้กรอบที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

๒.๓.๖ โครงการ Mainstreaming Recognition of Prior Learning นำเสนอโดยฟิลิปปินส์ วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการรวมตัวทางสังคม รวมถึงกระบวนการรับรู้ก่อนการเรียนรู้ (Recognition of Prior Learning: RPL)

๒.๔ การนำเสนอในหัวข้อ Thailand Human Resource Capacity Development in Targeted Industry: Electrical Vehicle-Thailand

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้กำหนดวาระการนำเสนอโยบายการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมของไทย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า โดยเรียนเชิญ รศ.ดร. ยศพงษ์ ลอนนวล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาความยั่งยืน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี นำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า เทคโนโลยีของยานยนต์ไฟฟ้า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า และโครงการการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าของหน่วยงานไทยที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจุบันประเทศไทยมีการตั้งเป้าหมายจะเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในมิติต่าง ๆ ซึ่งต่างจากอุตสาหกรรมยานยนต์ในอดีต ทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๒.๕ การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ จากผู้แทนองค์การระหว่างประเทศ ในการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาทักษะบุคลากรตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อรองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ หลังสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

๒.๕.๑ หัวข้อ Fostering a Resilient, Inclusive, Balanced and Sustainable CBN

๑) เรื่อง Skills Development for an Inclusive and Balanced Green Transition โดย Ms. Akiko Sakamoto นำเสนอโดยผู้แทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เป็นการศึกษามลกระทบของการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียว (Green) ที่มีผลต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน โดยคาดว่าจะส่งผลให้ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเสี่ยงจำนวน ๗ ล้านตำแหน่ง และมีตำแหน่งงานใหม่เข้ามาทดแทน ๒๕ ล้านตำแหน่ง โดยงานรูปแบบใหม่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานแสงอาทิตย์ ผู้ตรวจสอบการใช้พลังงานชีวภาพ และมีงานที่ถูกแทนที่ เช่น งานด้านป่าไม้ เหมืองแร่ และอุตสาหกรรมหนัก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

๒) เรื่อง Skills Development for a Resilient and Green Society: The Learning and Knowledge Development Facility (LKDF) นำเสนอโดย Dr. Riccardo Savigliano องค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Industrial Development Organization: UNIDO) โดยมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ (LKDF) เพื่อช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางอุตสาหกรรมให้กับคนรุ่นใหม่ในประเทศ รวมถึงสนับสนุนให้มีการจัดตั้งและยกระดับสถาบันฝึกอบรมอุตสาหกรรมสำหรับบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของตลาดแรงงาน

๒.๕.๒ หัวข้อ Restyling/Upskilling Capacity Building in a Post-Pandemic Economy

๑) การศึกษาผลกระทบที่มีต่อความต้องการทักษะแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 นำเสนอโดย Mr. Stefano Piano องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) โดย COVID-19 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ต้องมีการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยควรมีการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการงาน การให้คำแนะนำ สนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรม และการทำงานที่มีคุณภาพสำหรับคนหนุ่มสาวเพื่อเพิ่มศักยภาพ เสริมสร้างการลงทุนภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒) การจัดตั้งศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาระหว่างประเทศ (International Center for Technical and Vocational Education and Training นำเสนอโดย Ms. Kenneth Barrientos (UNESCO-UNEVOC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ในการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิต ตลอดจนให้การสนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ให้มีความครอบคลุม สมดุล และยั่งยืน

๓. ข้อคิดเห็นกระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

การดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรของแต่ละเขตเศรษฐกิจเอเปครวมทั้งโครงการของไทย ที่ได้มีการนำเสนอต่อที่ประชุมเครือข่ายด้านการสร้างสมรรถนะ (Capacity Building Network: CBN) เป็นโครงการที่มีความสอดคล้องกับ CBN Roadmap 2022-2025 ซึ่งโครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาทิ การส่งเสริมระบบการศึกษาของบุคลากร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อรองรับต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหลังสถานการณ์ COVID-19 การพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับทักษะสีเขียว (Green skills) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาแรงงานสตรีและเยาวชน รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งประเด็นการพัฒนาดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย ในการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการทำงานรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล และรองรับอุตสาหกรรมที่ขยายตัวหลัง COVID-19 เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ตลอดจนอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จัดทำโดย

นางสาวนาตยา สุขเกษม

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นางสาวชนาภา นิวาสนานนท์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางสาวณิชารีย์ อังสุมาลิน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

กลุ่มเพิ่มขีดความสามารถอุตสาหกรรม

กองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม