

# Thailand Labor Market Restructuring

## แนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย



BANK OF THAILAND



EEC

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก  
เชื่อมโลก ให้ไทยแลนด์

โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ 2565

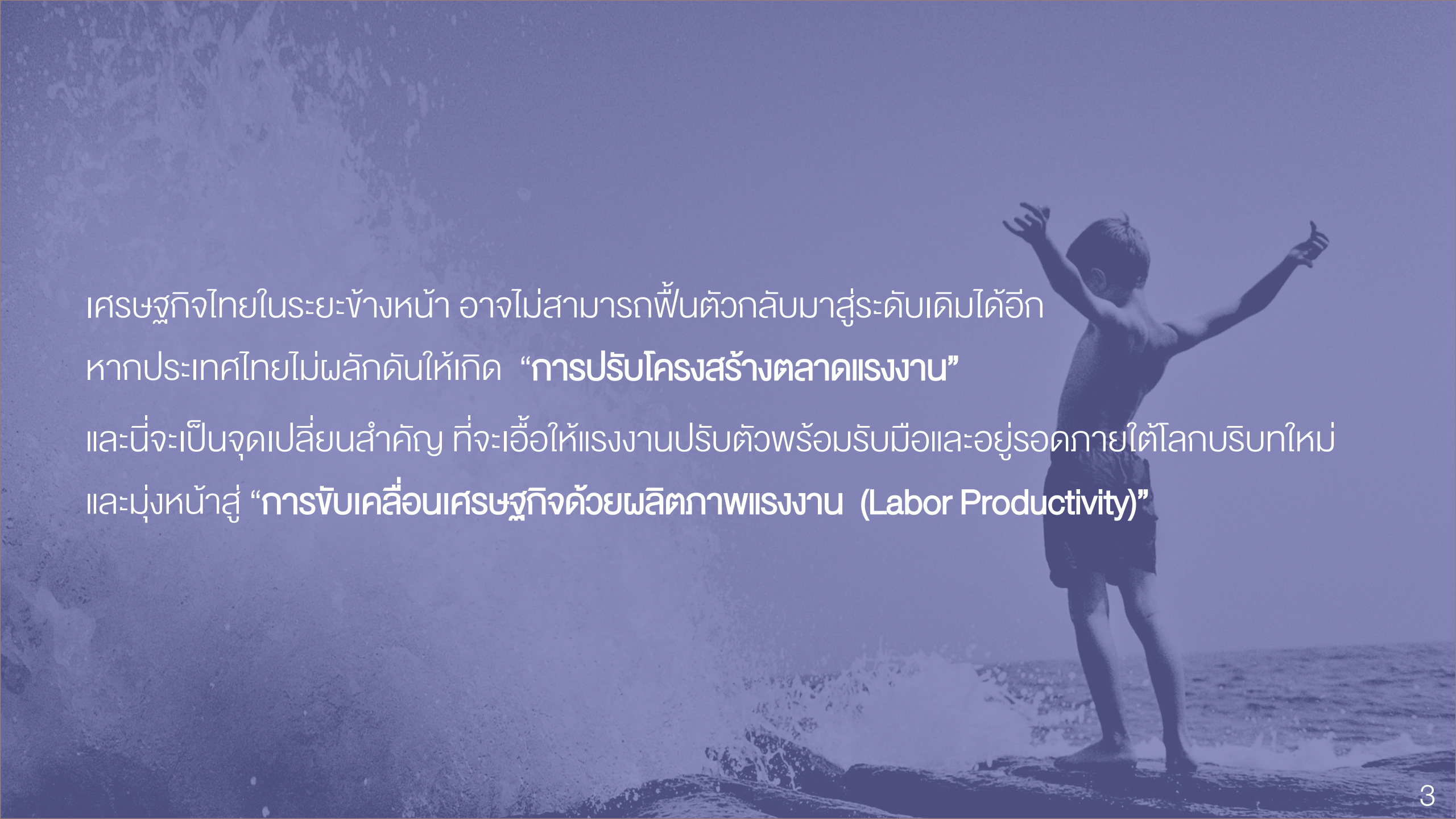
19 มกราคม 2565 เวลา 9.00 – 12.00 น.

## ลำดับการนำเสนอ

---

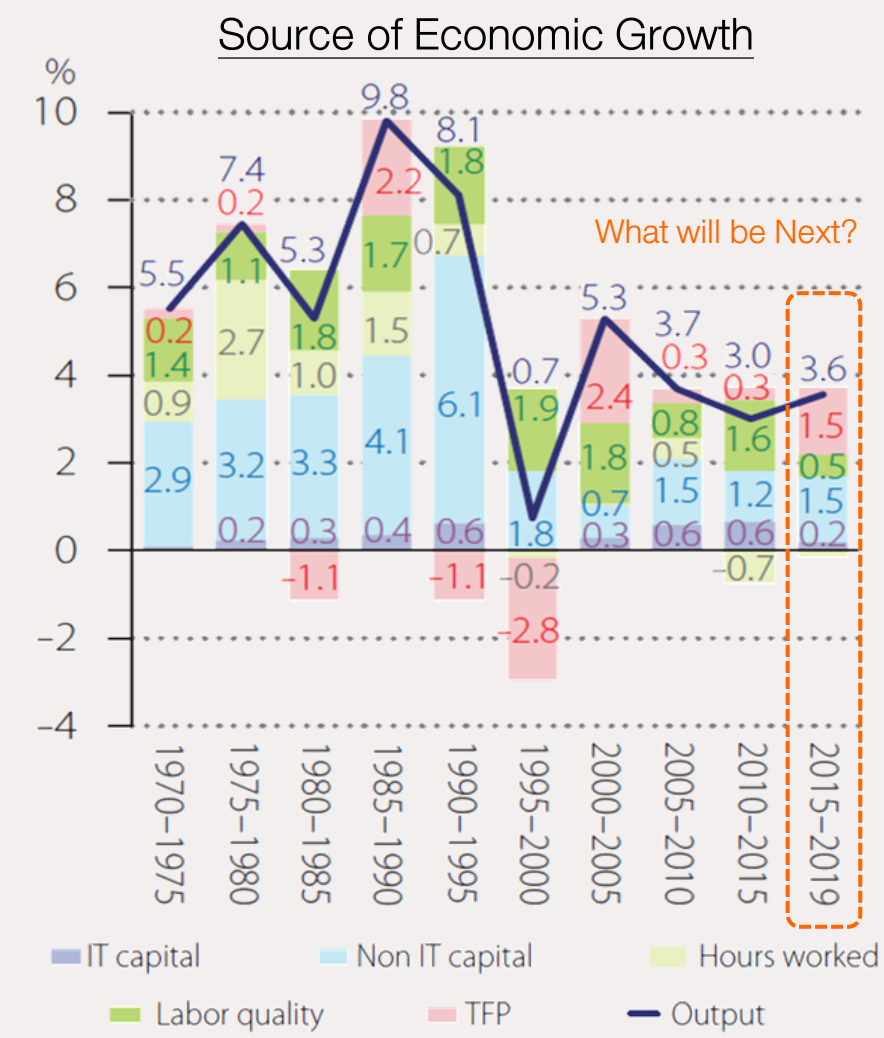
- 1 การปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน และนัยต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย
- 2 บทเรียนความสำเร็จจากต่างประเทศ สู่กลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย
- 3 ต้นแบบการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่ (EEC Sandbox) และแพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ”
- 4 กลยุทธ์การปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน : Institution Infrastructure และ Incentive





เศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้า อาจไม่สามารถฟื้นตัวกลับมาสู่ระดับเดิมได้อีก  
หากประเทศไทยไม่ผลักดันให้เกิด **“การปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน”**  
และนี่จะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ ที่จะเอื้อให้แรงงานปรับตัวพร้อมรับมือและอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่  
และมุ่งหน้าสู่ **“การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)”**

# ไทยติดกับดักปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงาน และการมุ่งหน้าสู่ Thailand 4.0 ยังห่างไกล



ไทยตั้งเป้าหมายที่จะสร้างเศรษฐกิจมูลค่าสูงและขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และเป็นประเทศ รายได้สูงภายในปี 2036 แต่ทิศทางนโยบายไม่ได้ถูกส่งผ่านไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การผลิต/บริการ และความต้องการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

WB ประเมินว่าไทยต้องมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อเนื่อง และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ผ่านการยกระดับผลิตภาพแรงงาน

ตลาดแรงงานไทยเผชิญความท้าทายสำคัญ 3 ด้าน

1. ปัญหาเชิงโครงสร้างเดิม จากคุณภาพและทักษะแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ของตลาด (Qualification and Skills Mismatch)
2. ความเสี่ยงด้านตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น จากกระแสการเปลี่ยนแปลง (Megatrend)
3. ปัญหาเชิงโครงสร้างที่รุนแรงขึ้น จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19

Note: Average annual growth rate of constant-price GDP and Contributions of labor, capital, and TFP in 2010-2019

Source: APO Productivity Database 2021.

# โครงสร้างกำลังแรงงานค่อนข้างเปราะบาง และมีนัยต่อ Growth และ Inclusivity

**โครงสร้างกำลังแรงงานของไทย** มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.6 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน

- **Employment:** เป็นผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน   
เป็นผู้เสมือนว่างงาน 3.2 ล้านคน 
- **Sector:** 33.6% อยู่ในสาขาเกษตรกรรม ประมง ป่าไม้  
54.4% เป็นแรงงานนอกระบบ 
- **Quality & Skill:** 58.4% จบการศึกษาต่ำกว่า ม.3  
68.5% เป็นแรงงานทั่วไป (Low-skilled)   

- **Income:** 39.5% มีรายได้ < 10,000 บ./เดือน  
9.6% มีรายได้ > 30,000 บ./เดือน 

Note: มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.6 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.7 ล้านคน

Source: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3/2564 สำนักสถิติแห่งชาติ



# โครงสร้างตลาดแรงงานไทยมีลักษณะ Skills Imbalance ที่รุนแรง

- **Employment:** ในจำนวนผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน จบการศึกษา ม. ปลาย 1.8 แสนคน และอุดมศึกษา 3.1 แสนคน
- **Education:** ในปี 63 มีผู้จบการศึกษา ป.ตรี ขึ้นไป 3.6 แสนคน กำลังศึกษาระดับป.ตรี ขึ้นไป 1.7 ล้านคน และคาดการณ์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน 5.1 แสนคน ในปี 65-66

ข้อสรุปสำคัญจากการศึกษา Skills Imbalance ของ OECD (2020)

- ประเทศส่วนใหญ่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีปัญหาอุปทานส่วนเกินของแรงงานทักษะต่ำ จากปัญหาการเข้าถึงและคุณภาพของระบบการศึกษา แต่ประเทศไทยกลับมีปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะต่ำ
- ไทยมีจุดอ่อนด้าน กำลังแรงงานและการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะด้านการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skills) สูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มเอเชียและ OECD

ตัวอย่างความต้องการและการผลิต  
บุคลากรสาขาดิจิทัล  
ใน EEC ในช่วงปี 2019-2023  
โดยประมาณการ

Demand



1.2 แสนคน

Supply

0.2 แสนคน

# นโยบายการศึกษา ค่านิยม และโครงสร้างพื้นฐาน ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาแรงงาน และไปสู่เป้าหมายประเทศ

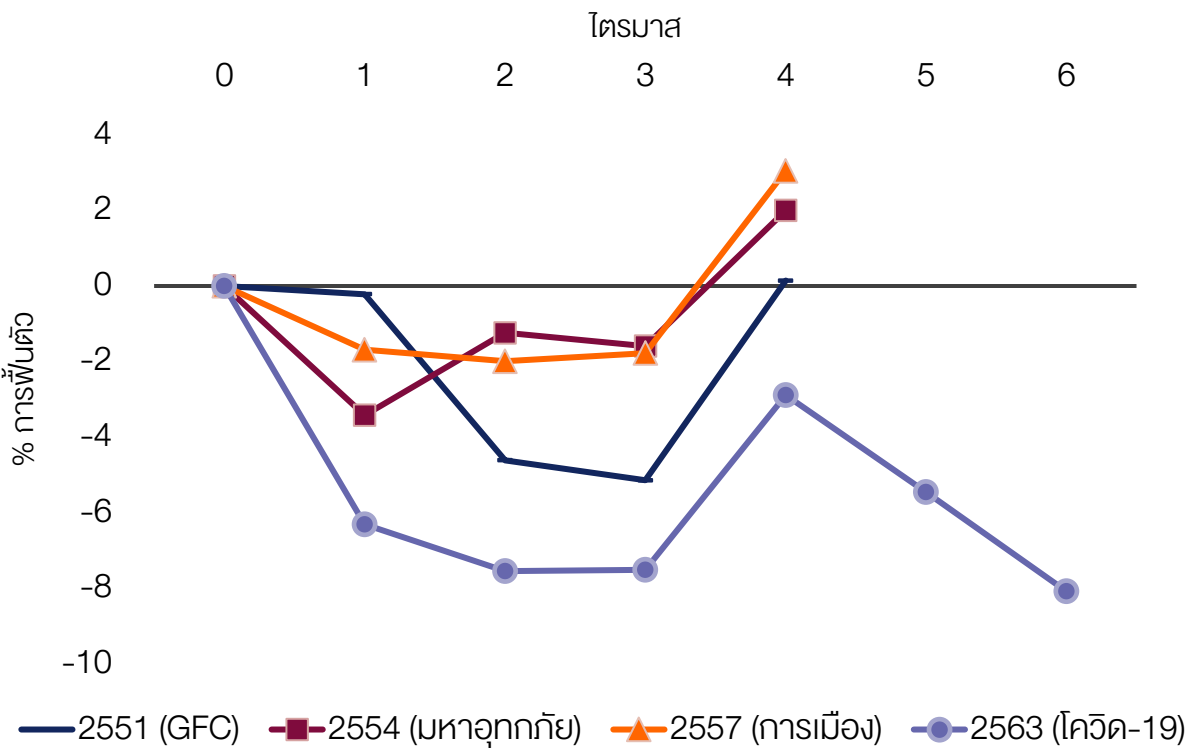
- **งบประมาณ:** ไทยมีงบประมาณด้านการศึกษา 4% ของ GDP<sup>1/</sup> ใกล้เคียงกับสิงคโปร์ (3%) ญี่ปุ่น (3%) เกาหลีใต้ (5%)
- **Access to Education:**
  - Net Enrolment Rate หรือสัดส่วนคนไทยที่เข้าสู่อะดับประถมศึกษา สูงถึง 99.6% กัดเทียมประเทศชั้นนำ ในกลุ่ม OECD
  - การเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมขึ้นไปยังอยู่ในระดับต่ำ โดยมีสัดส่วนผู้ที่ไม่สามารถเข้าสู่อะดับปวช.ถึงสูงได้ 30%-50%
- **ค่านิยม:**
  - สังคมไม่ยอมรับผู้ที่เรียนจบจากสาขาอาชีพ ทั้งที่เป็นสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ
  - ระบบการศึกษานิยมเพิ่มสาขาวิชาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เช่น การตลาด บริหารธุรกิจ แต่สาขาเหล่านี้ต่งานมากที่สุด<sup>2/</sup>
  - ครอบครัวมีฐานะมีค่านิยมส่งลูกเรียนสูง แต่กลับมีผู้จบการศึกษาปริญญาตรีจำนวนมากที่เป็นผู้ว่างงาน และทำงานต่ำกว่าระดับ
- **โครงสร้างพื้นฐาน:** ขาดระบบควบคุมมาตรฐานและรับรองคุณภาพการศึกษาที่เชื่อมโยงกับการมีงานทำ และขาดบุคลากรและปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาการสอนและหลักสูตร

Note: 1/ เป็นงบสนับสนุนการเรียนการสอนตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี และโครงการสนับสนุนระบบการศึกษาอื่น ๆ 2/ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับ micro จากฐานข้อมูล “ไทยมีงานทำ”

Source: Thailand's education system and skills imbalances. OECD (2020) และสำนักงานงบประมาณ

# ผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ทำให้โครงสร้างตลาดแรงงานยังเปราะบาง

ระยะเวลาฟื้นตัวของการจ้างงานลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตร<sup>1/</sup>  
เทียบกับระดับก่อนวิกฤต



- ในภาพรวมของตลาดแรงงานไตรมาส 3/64 ยังคงเปราะบาง
  - ผู้ว่างงานและผู้เสมือนว่างงานเร่งขึ้น โดยมีผู้ว่างงาน 8.7 แสนคน ผู้เสมือนว่างงาน 3.2 ล้านคน
  - ผู้ว่างงานระยะยาว<sup>2/</sup>เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ประมาณ 2 แสนคน
  - การฟื้นตัวของการจ้างงานมีลักษณะเป็น W-shaped และ ไน้มห่างจากระดับก่อน COVID-19 มากขึ้น

Note: 1/ คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตร ไม่รวมภาคก่อสร้าง จำนวน 11.4 ล้านคน

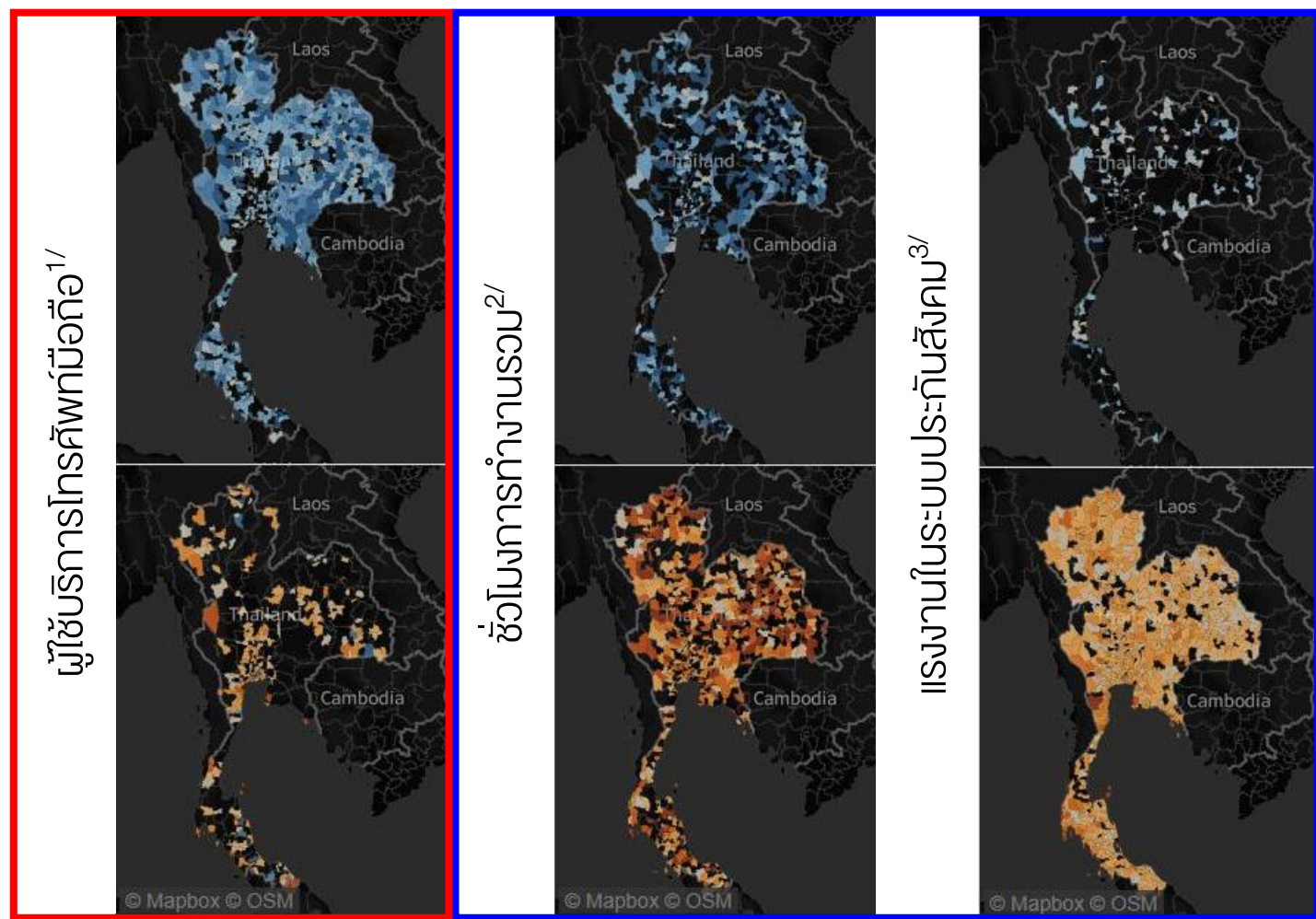
2/ ผู้ว่างงานระยะยาว คือ ว่างงานนาน 1 ปี ขึ้นไป

Source: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ คำนวณและประมาณการ โดย รพท. ณ ร.ค.-64

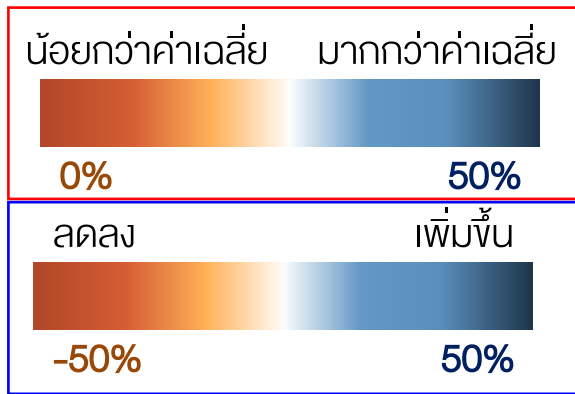


# การฟื้นตัวของการจ้างงานกระจุกตัวในพื้นที่เขตเมืองและเขตเศรษฐกิจ

เครื่องชี้สะท้อนการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปี 2563 เทียบกับปี 2562



- หลังคลาย Lock down เริ่มเห็นการฟื้นตัวของการจ้างงานกระจุกตัวในพื้นที่เขตเมืองและเขตเศรษฐกิจ ที่มีการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขดีกว่าพื้นที่ห่างไกล
- แต่ในภาพรวมยังมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานคืนถิ่น 1.7 ล้านคน ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ทักษะต่ำ และอายุมาก บางส่วนเคลื่อนย้ายสู่ภาคเกษตร และมีความเสี่ยงจะเป็นผู้ว่างงานถาวร

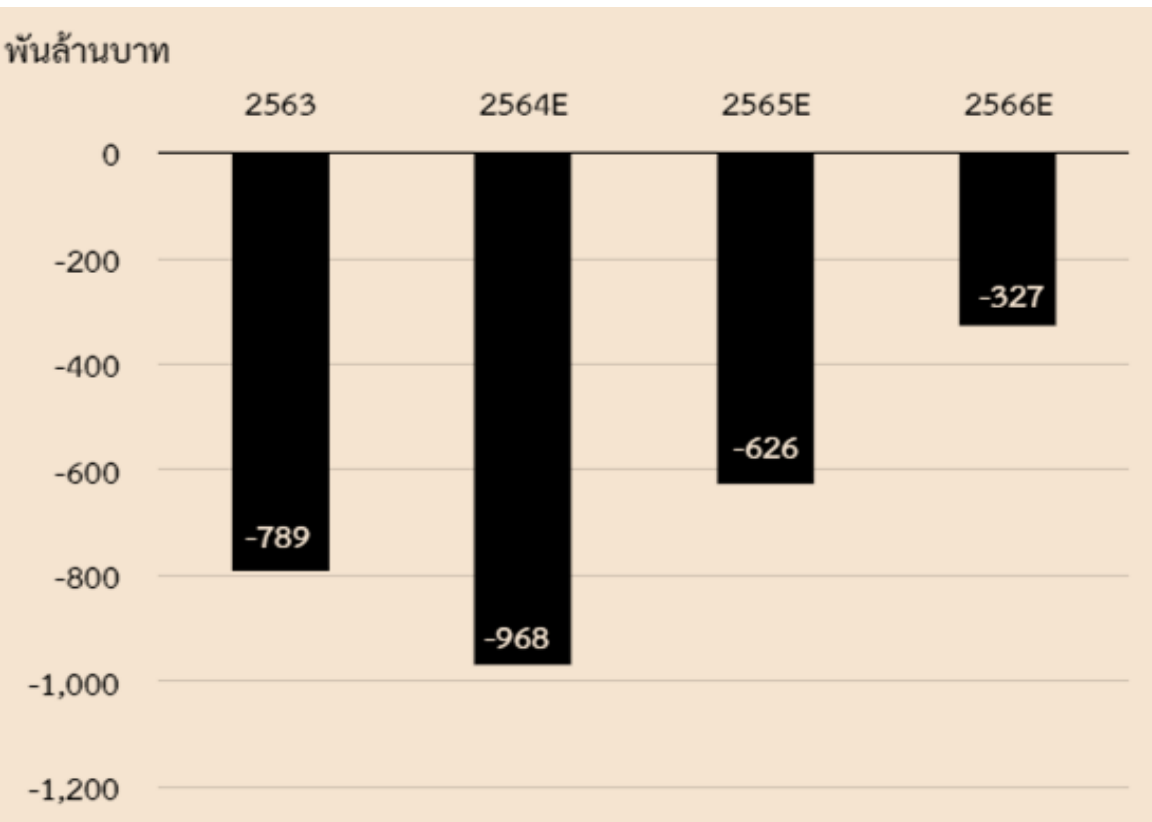


Source: 1/ ข้อมูลจาก บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 2/ ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ 3/ ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม คำนวณโดย สปท.

# สถานการณ์โรคระบาด COVID-19 สร้างแผลเป็นที่ลึกและแรงต่อตลาดแรงงานไทย

## Expected Income Loss

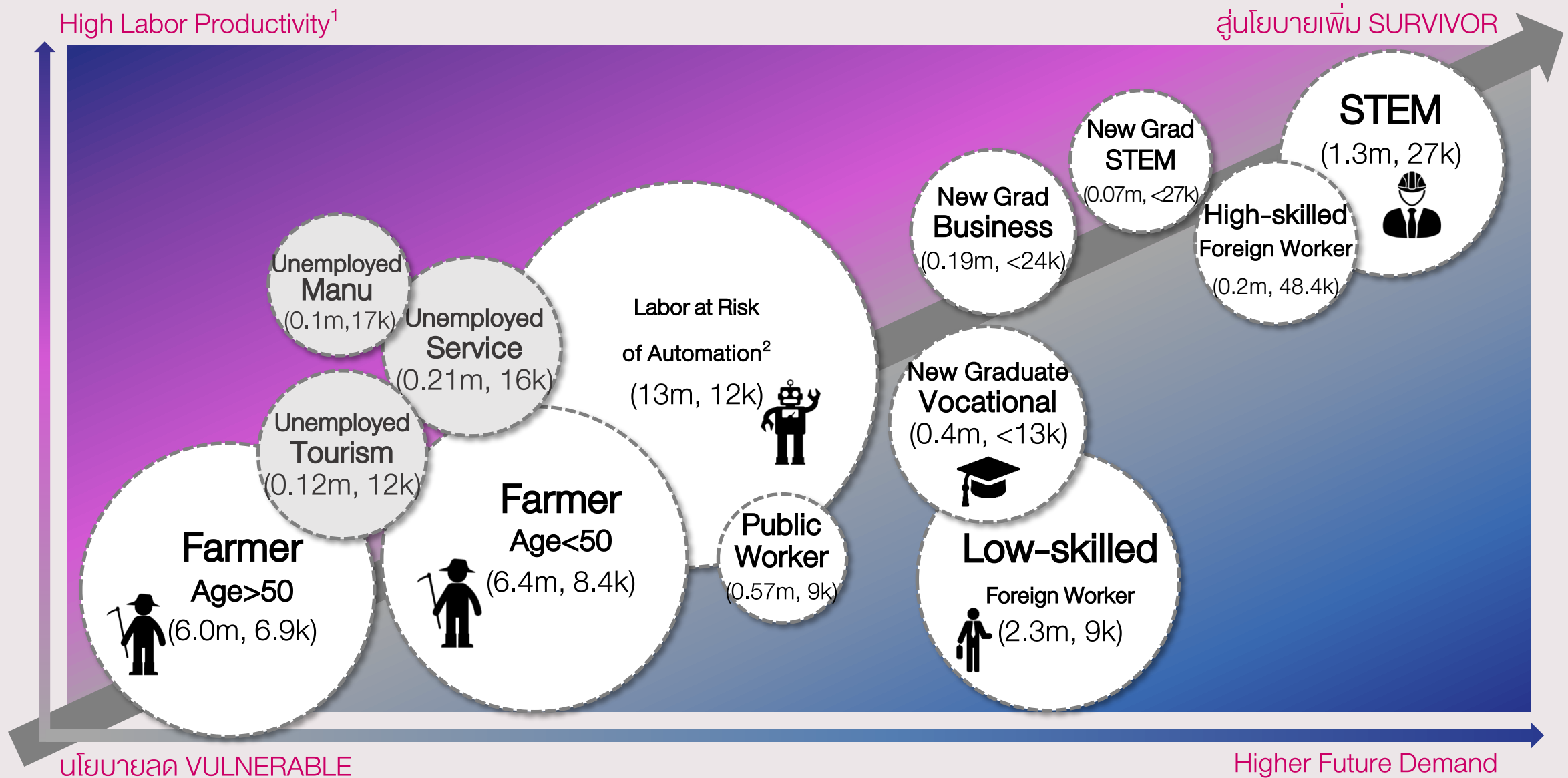
มองแรงงานนอกภาคเกษตร เทียบกับปี 2562



Note: E คือข้อมูลประมาณการ  
Source: สํารวจภาวะการทํางานของประชากร และการสํารวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม  
ของครัวเรือนไทย สํานักงานสถิติแห่งชาติ คํานวณและประมาณการ โดย สปท. ณ ร.ค.-64

- COVID-19 สร้างหลุมรายได้ที่ใหญ่และลึกให้กับระบบเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะรายได้แรงงานในปี 2563 – 2566 จะหายไปถึง 2.7 ล้านล้านบาท
- หากผลกระทบลากยาว หลุมรายได้จะใหญ่ขึ้น ฐานะการเงินของธุรกิจและครัวเรือนจะแย่ลง ภาระหนี้จะเพิ่มขึ้น และซ้ำเติมการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน
- ผู้ว่างงานระยะยาวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น บางส่วนอาจเสียทักษะและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับบริบทโลกใหม่เพื่อกลับเข้าตลาดแรงงานหลังโควิดได้
- การฟื้นตัวของเศรษฐกิจแบบ K-shape สะท้อนภาพบทเรียนจากวิกฤตที่มักเกิดสภาวะการคัดกรองผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปรับตัวออกจากผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ และยิ่งทวีปัญหาความเหลื่อมล้ำ

# ภูมิทัศน์ของตลาดแรงงานมีความท้าทาย จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการเข้าสู่สังคมสูงวัย



<sup>1</sup> ประเมินจากระดับรายได้เฉลี่ยจำแนกตามสาขาเศรษฐกิจและระดับทักษะ <sup>2</sup> พิศพร และนันทนิตย์ (2018) และตัวเลขในวงเล็บ คือ (จำนวนแรงงาน, รายได้เฉลี่ย) ณ ไตรมาส 4 ปี 2020

# สรุปประเด็นความท้าทายของตลาดแรงงานไทย

- **โครงสร้างตลาดแรงงานมีปัญหาฝังรากลึก**

Skills Imbalance, Asymmetric Information, Policy Collaboration

- **การระบาดของ COVID-19 สร้างแผลเป็น (SCAR) ต่อตลาดแรงงาน**

แรงงาน 0.9 ล้านคน ในภาคการท่องเที่ยวและผลิตกลายเป็นผู้ว่างงาน / ได้รับผลกระทบด้านรายได้อย่างรุนแรง

- **Megatrend ถูกเทรโบบีซาร์จ ทำให้ปัญหาโครงสร้างตลาดแรงงานรุนแรงขึ้น**

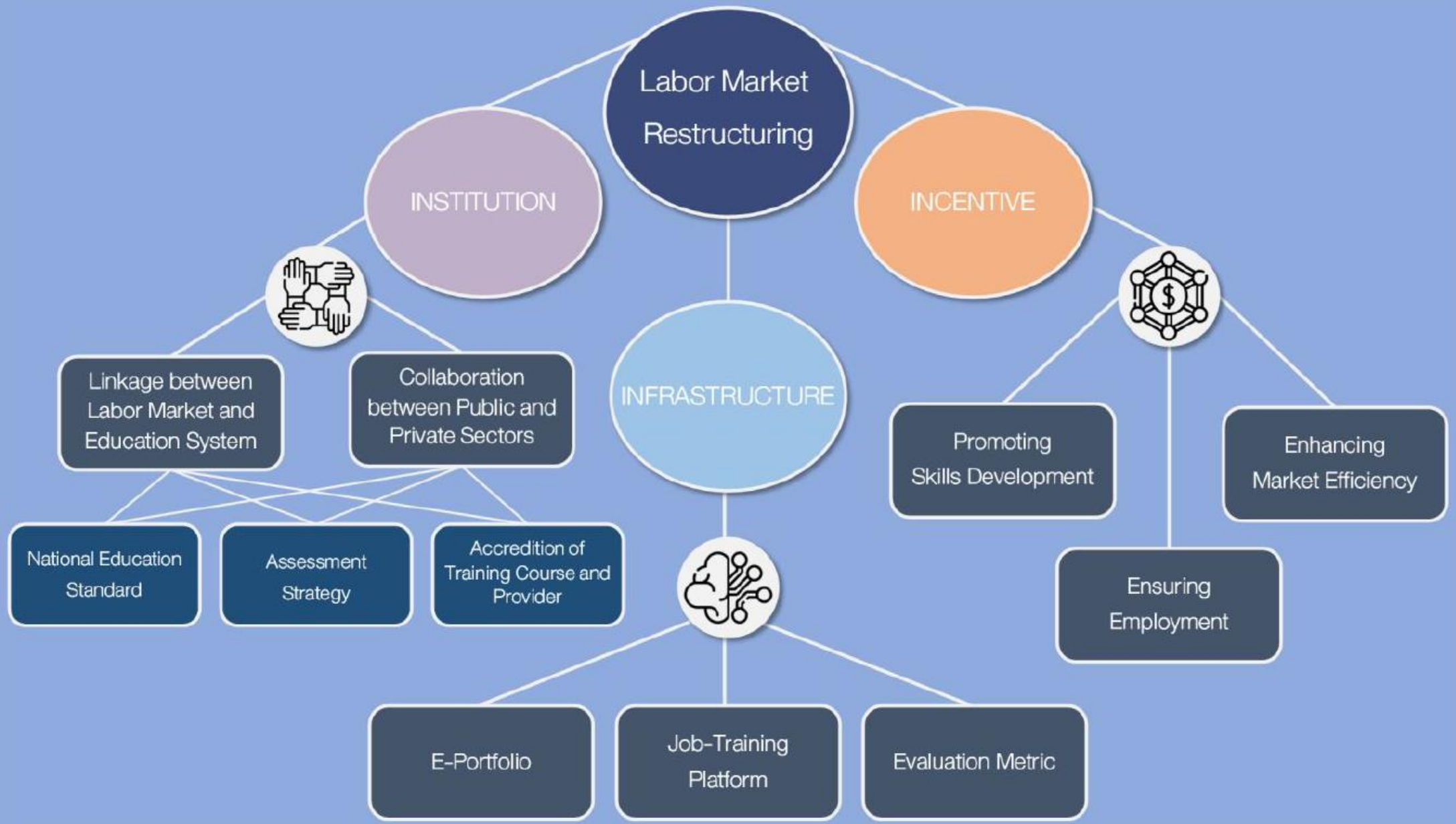
แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคเกษตร และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ยาก จากการถูกทดแทนด้วย Automation

- **ภายใต้ความท้าทายที่มากขึ้น จึงควรให้น้ำหนักกับนโยบายการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน**

เพื่อช่วยให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน



# กลไก 3 ประการ เพื่อความสำเร็จของการปรับโครงสร้างตลาดแรงงานไทย



สร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และการประสานบทบาทระหว่างรัฐและเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ



**สถาบันด้านการศึกษาและด้านแรงงานร่วมกันกำหนดกรอบมาตรฐานร่วมของหลักสูตร**

ที่ครอบคลุมองค์ความรู้แนวตั้งตั้งแต่มัธยมศึกษาถึงระดับสูงเพื่อสร้างทักษะแห่งอนาคต และแนวราบตั้งแต่มัธยมศึกษาถึงระดับวิชาชีพที่สอดคล้องการทำงานในสนามเศรษฐกิจจริง



**สถาบันด้านแรงงานพัฒนาระบบประเมินทักษะแรงงานโดยใช้ฐานข้อมูลขนาดใหญ่**

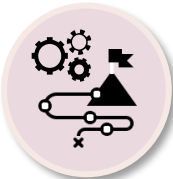
ที่สามารถวิเคราะห์คุณสมบัติของแรงงานในขั้นต้น (Pre-Assessment) และเชื่อมโยงกับหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม และประเมินคุณภาพของแรงงานหลังผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา (Post-Assessment)



**สถาบันด้านการศึกษาพัฒนาระบบรับรองคุณภาพหลักสูตรและผู้พัฒนาหลักสูตร**

โดยยึดหลักฐานความสำเร็จในการพัฒนาทักษะแรงงาน จากการป้อนแรงงานที่ผ่านการยกระดับทักษะแล้วกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สร้างระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และการผสมผสานบทบาทระหว่างรัฐและเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ



**ร่วมกำหนดกรอบและเป้าหมายการพัฒนาแรงงาน**

ให้มีทักษะสอดคล้องกับการยกระดับผลผลิตการผลิต ในระดับบริษัทและสาขาเศรษฐกิจ



**ประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงานทักษะ**

ที่เชื่อมโยงกับการวางแผนสร้างตำแหน่งงานภาคเอกชนในรายพื้นที่และสาขาเศรษฐกิจ



**ร่วมกำหนด CommonStandard ของหลักสูตร**

ที่สะท้อนความต้องการของตลาดและนำไปสู่โอกาสในการมีงานทำ หรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน



**ร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน**

ที่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานร่วมและได้รับการรับรองคุณภาพตาข้อเท็จจริงจากการประเมินผ่านระบบประเมินผล



**ร่วมดำเนินโครงการจัดหางานและแนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย**

โดยรัฐสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันการให้บริการ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาบริการและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อใช้วิเคราะห์จุดอ่อนด้านทักษะของแรงงาน เพื่อนำไปสู่การออกแนบนโยบายที่ตรงจุด และมีเครื่องชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน



**พัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงาน (Labor E-Portfolio)**

เพื่อใช้ศึกษาเส้นทางการพัฒนาทักษะที่ถูกกำหนดจากประสบการณ์ทั้งหมดตลอดช่วงชีวิต โดยติดตามและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ ผ่านข้อมูลการศึกษาการฝึกอบรม การฝึกงานและการทำงานจริง



**พัฒนาแพลตฟอร์มและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล (Job-Training Platform)**

เพื่อใช้ชี้จุดอ่อนด้านทักษะของแรงงานและจับคู่อุปสงค์และอุปทานแรงงาน โดยพัฒนา Skills and Competency Set ที่วิเคราะห์จากฐานข้อมูลตัวตนแรงงาน ฐานข้อมูลธุรกิจที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทาน และข้อมูลความต้องการด้านทักษะเฉพาะด้าน



**พัฒนาเครื่องชี้วัดและระบบการประเมินผล ระบบรายงานการจัดอันดับ (Rating) และ Dashboard**

โดยวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จของผู้ที่ผ่านการพัฒนาทักษะและการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงพัฒนาระบบ Rating และ Dashboard เพื่อให้ประชาชนใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทักษะ และผู้ดำเนินนโยบายใช้ติดตามผลสำเร็จของโครงการ



การยกระดับทักษะให้พร้อมรับมือโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับ Productivity

### Promoting Skills Development



ให้ทุนการศึกษากลุ่ม “วัยเรียน” ให้เลือกเรียนสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของตลาด และเน้นสร้างทักษะ STEM

- จูงใจให้กลุ่ม “วัยทำงาน” ปรับตัวพร้อมรับมือบริบทโลกใหม่ ผ่านการยกระดับทักษะ และเน้นสร้างทักษะสำหรับอนาคต
- สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต ผ่านระบบสะสมเครดิตการเรียนรู้

### Ensuring Employment



สร้างกลไกแรงจูงใจให้กลุ่ม “เด็กจบใหม่” มีโอกาสฝึกปฏิบัติในภาคธุรกิจจริง และได้รับงานทำเมื่อฝึกฝนสำเร็จ

- สนับสนุนให้แรงงาน “สูงวัย” มีโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดในอาชีพภายใต้โลกบริบทใหม่
- กระตุ้นให้แรงงาน “ทักษะต่ำ” มีโอกาสยกระดับทักษะ ผ่านการให้เบี้ยเลี้ยงสนับสนุน และมีโอกาสเติบโตในอาชีพ
- ส่งเสริมให้ “ผู้ว่างงาน” เข้าถึงข้อมูลการจ้างงาน มีอาชีพเสริม/สำรอง และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็ว

### Enhancing Market Efficiency



สนับสนุนให้เอกชนเข้ามาดำเนินการด้าน Labor Market Matching and Clearing โดยรัฐควบคุมคุณภาพบริการ ผ่านการกำหนดค่าตอบแทนตามหลัก Performance-Based และใช้ Performance Rating เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ

“การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของไทย หากแต่การดำเนินนโยบายมักเกิดขึ้นแล้วก็หายไปตามกาลเวลา เพราะขาดการสร้างกลไกการขับเคลื่อน ให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง...

ภายใต้ภาวะที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง และมีความท้าทายมากขึ้นในระยะข้างหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ดำเนินนโยบายต้องผลักดันให้เกิดการวางรากฐานกลไกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน 3 ประการ คือ การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (INSTITUTION) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (INFRASTRUCTURE) และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม (INCENTIVE)”

## คณะผู้เขียนบทความ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.ชลจิต วรวัชโส วิจารณ์กุล

ผู้ช่วยเลขาธิการด้านเศรษฐกิจมหภาค

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัทมา อภัยทาน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล

เศรษฐกิจอาวุโส ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

พรชนก เทพงาม

เศรษฐกิจ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

พชรธรณ รุจิวานิชย์

เศรษฐกิจ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

## คณะที่ปรึกษา

### สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.คณิต แสงสุพรรณ

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดร.อภิชาติ ทองอยู่

ประธานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

### ธนาคารแห่งประเทศไทย

เมธี สุภาพงษ์

รองผู้ว่าการ ด้านเสถียรภาพการเงิน

ดร.ทิตนันทิ มัลลิกะมาส

ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายนโยบายการเงิน

ดร.จิตเกษม พรประพันธ์

ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

จิรพรรณ โอฬารธนาเศรษฐ์

ผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ

ดร.นครินทร์ อมเรศ

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ



## ACKNOWLEDGEMENT

คณะกรรมการพัฒนาแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ

คณะกรรมการ E-WORKFORCE ECOSYSTEM

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก





**ดาวน์โหลดบทความ**

[บทความย่อ \(PDF\)](#)

[WHITE PAPER ฉบับเต็ม \(PDF\)](#)

[WHITE PAPER ฉบับเต็ม \(E-BOOK\)](#)

# Q & A