



## รายงานการศึกษา

เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง  
ให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

“Policies Design for Attracting and Recruiting International  
Talents in order to Boost national economic growth and increase productivity”



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

## บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างแรงจูงใจ แรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้าทำงาน ระหว่างของต่างประเทศและประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน และเวียดนาม กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ รวมถึงศึกษาและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และอํารงรักษาแรงงานต่างชาติทักษะสูง เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการพิจารณากำหนดนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพ และพัฒนาเศรษฐกิจไทย ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสำรวจความรู้ แนวคิด ตลอดจนผลการศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการกระจาย แบบสอบถามออนไลน์ไปยังสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติ ทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติทักษะสูงในมิติต่าง ๆ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวนโยบายในการอำนวยความสะดวกต่อการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างชาติทักษะสูง เช่น นโยบาย Smart Visa ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ในการรายงานตัว การไม่ต้องขอ ใบอนุญาตทำงาน การเข้าออกราชอาณาจักรใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) เป็นต้น โดยผลการวิเคราะห์ ช่องว่าง (Gap Analysis) พบว่า ปัจจัยดึงดูดในด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยนั้น มีทั้งด้านที่มีความสอดคล้อง และยังคงต้องพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายของประเทศต่าง ๆ ซึ่งด้านที่มีความสอดคล้อง เช่น ด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ด้านการถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ ด้านการขอมือถิ่นที่อยู่ถาวร ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ และด้านที่ยังคงต้องพัฒนา เช่น ด้านการส่งเสริมการลงทุน ด้านการจัดเก็บ ข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ เป็นต้น

การวิเคราะห์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของประเทศไทย พบว่า ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลที่ดีขึ้น โดยวัดจากอันดับของ Digital Evolution Index ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 39 ดีขึ้นจากปี 2562 ที่อยู่ในอันดับที่ 40 โดยเห็นได้จากการนำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐ และเอกชน ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคตร ะดับปี 2568 จำนวน 1.05 ล้านคัน โดยมีความพยายามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อผลักดันให้เกิด การพัฒนาต่ออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในอนาคต

ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

### 1. แรงงานต่างชาติทักษะสูงจากต่างประเทศ ได้แก่

1.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการอยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติทักษะสูง นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นตัวเงินในการดึงดูดแรงงานทักษะสูง เนื่องจากปัจจัยที่เป็นตัวเงิน อาจจะไม่เพียงพอที่จะเป็นตัวตัดสินใจในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย โดยปัจจัยที่มีความสำคัญ ในการกำหนด เพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงาน เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว คู่สมรส บุตรหรือผู้ติดตามของแรงงาน ระบบสาธารณสุขที่ดี ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมถึงการมีมาตรการที่เข้มงวดในการลดปัญหาอุบัติเหตุบน ท้องถนนและปัญหาอาชญากรรม ดังนั้น อาจจะต้องมีการพัฒนาระบบเหล่านี้ให้เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มแรงงาน ต่างชาติทักษะสูงด้วยเช่นกัน ในขณะที่ต้องไม่ลดรอนสิทธิประโยชน์ของแรงงานในประเทศ

1.2 การผ่อนคลายกฎระเบียบเพื่อเตรียมการรองรับกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูง ในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการพำนักอาศัยระยะยาวในประเทศไทย (Long – Term Resident) เช่น การให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงสามารถถือสองสัญชาติได้ หรือการอนุญาตให้ผู้ติดตามที่เป็นบิดามารดา สามารถเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทยได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง เช่น การขยายระยะเวลาของอายุของวีซ่า ระยะเวลาการพำนัก และการขยายเวลาการรายงานตัวของพำนัก ในราชอาณาจักร เป็นต้น

1.3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง ควรพิจารณาการกำหนดหน่วยงานหลัก ในการจัดเก็บข้อมูล และควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง ประเทศไทยยังไม่มี หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับแรงงานไทย

1.4 การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและการกำหนดนิยามแรงงานต่างชาติทักษะสูง ที่ชัดเจน ควรมีการทบทวนประเภทมาตรฐานอาชีพและเพิ่มเติมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน เพื่อให้ สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์

## 2. ด้านการดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ ได้แก่

2.1 ควรมีการจัดตั้งโครงการดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ โดยจัดทำเป็น นโยบายหรือแผนระดับชาติ ในการส่งเสริมให้แรงงานไทยทักษะสูงกลับมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งกำหนด คุณสมบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาชีพ การศึกษา เป็นต้น ตามศักยภาพของประเทศไทย อีกทั้ง อาจจะมีการจัดตั้งแผนในระดับภูมิภาค โดยการกำหนดคุณสมบัติหรือข้อกำหนดเช่นเดียวกันกับแผนระดับชาติ ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจหรือหัวเมืองสำคัญ เป็นต้น

2.2 ควรมีจัดตั้งกองทุนสนับสนุนให้แรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศมาร่วมทำงานวิจัย กับประเทศไทย เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมในสาขาวิชาที่ไทยกำลังขาดแคลนกำลังคน และเป็นการส่งเสริม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่แรงงานไทย

## 3. ด้านการธำรงรักษาแรงงานไทยทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

การเพิ่มบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ (กพร.ปช.) เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคนให้รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอื่น ๆ โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่แรงงานไทย ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร โดยมีแรงงานต่างชาติทักษะสูงเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะฝีมือ เพื่อให้กำลังแรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

\*\*\*\*\*

# บทสรุปผู้บริหาร



## รายงานการศึกษา เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและนัฒนาเศรษฐกิจไทย

### "Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost national economic growth and increase productivity"



#### ด้านวิซ่าและใบอนุญาตทำงาน

1) นโยบาย Smart Visa (การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ)

2) การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC)

3) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาตทำงาน

ประเทศสิงคโปร์ ใ้ใบอนุญาตทำงานหรือ Work Pass เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้จัดการ และผู้บริหารจากต่างประเทศ จะได้รับ Employment Pass (EP)

ประเทศญี่ปุ่น ออกวิซ่าสำหรับแรงงานต่างชาติและผู้ประกอบการโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสาร์ทอัพ กรีนการ์ด (Japanese Green Card) สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่มีทักษะสูง

#### ด้านการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติที่ทักษะสูง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเป็นหน่วยงานจัดเก็บข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างชาติที่ทักษะสูง ตามมาตรา 4 (2) ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) น.ศ. 2561 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ น.ศ. 2562 ซึ่งจะเป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติที่ทักษะสูงที่ได้รับ Smart Visa

ประเทศสิงคโปร์ มีกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower, MOM) ที่รับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการจ้างงานในสิงคโปร์ทั้งหมด โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์จะเป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติที่ทักษะสูง และมีกรมวิจัยและสถิติแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสถิติเกี่ยวกับกำลังคน รวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลทางสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับตลาดแรงงานของสิงคโปร์

#### ด้านการถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ

มีมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ในการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว น.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม น.ศ. 2542 กำหนดให้คนต่างด้าวสามารถเช่าที่ดินได้เกิน 30 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี และสามารถต่ออายุการเช่าได้อีกไม่เกิน 50 ปี ซึ่งคนต่างด้าวสามารถเช่าที่ดินโดยมีเนื้อที่ไม่เกิน 100 ไร่ หรือเกินกว่า 100 ไร่ หากเป็นไปได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

พระราชบัญญัติอาคารชุด น.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา 19 ให้คนต่างด้าวและนิติบุคคลถือกรรมสิทธิ์ในห้องชุดได้ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน น.ศ. 2520 มาตรา 27 ให้ผู้ได้รับการส่งเสริมการลงทุนสามารถถือกรรมสิทธิ์ที่ดินเพื่อประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตามจำนวนที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนด

ประเทศสิงคโปร์ การถือครองอสังหาริมทรัพย์ที่ชาวต่างชาติสามารถครอบครองได้ภายใต้ Strata-Titled Properties ตามพระราชบัญญัติอสังหาริมทรัพย์ที่นักดอาศัย (Residential Property Act) ได้แก่ ห้องชุดภายใน อพาร์ทเมนท์ และห้องชุดของคอนโดมิเนียมที่ได้รับการอนุญาตภายใต้พระราชบัญญัติการวางแผน (Planning Act) ทั้งนี้ ชาวต่างชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกฎหมายก่อน จึงจะสามารถครอบครองอสังหาริมทรัพย์ที่นักดังกล่าวได้ โดยระยะเวลาในการครอบครองอาจเป็น 99 ปี หรือตามข้อกำหนดของอาร์ทเมนท์และคอนโดมิเนียมนั้น ๆ ซึ่งคล้ายกับนโยบายของประเทศเวียดนามที่อนุญาตให้ต่างชาติสามารถมีกรรมสิทธิ์ในบ้านนักดอาศัยเป็นแวนเวลา 99 ปี และอนุญาตให้สถาบันสินเชื่อของต่างประเทศให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

ประเทศเกาหลีใต้ ชาวต่างชาติต้องมึบัตร ARC (Alien Registration Card) และวิซ่า นักที่มีสิทธิ์ซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้เท่านั้น เช่น ผู้ถือวิซ่า F-5 Permanent Residency Visa สามารถซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้ทุกชนิดโดยไม่ต้องขออนุญาตที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ/หรือสำนักงานเขต เป็นต้น

#### ด้านการขอมิถึ้นที่อยู่ถาวร

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง น.ศ. 2522 กำหนดให้คนต่างด้าวที่มีความประสงค์จะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรสามารถยื่นคำขอ เพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง

ประกาศคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ลงวันที่ 26 ธ.ค. 2546 กำหนดคุณสมบัติและประเภทการยื่นคำขอ

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี น.ศ. 2563 กำหนดคนต่างด้าวที่มีสัญชาติของแต่ละประเทศซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มีจำนวนประเทศละไม่เกิน 100 คน/ปี และคนต่างด้าวไร้สัญชาติ มีจำนวนไม่เกิน 50 คน/ปี

ประเทศสิงคโปร์ ชาวต่างชาติที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเป็นผู้อยู่อาศัยถาวรของสิงคโปร์ (PR) จะต้องเป็นผู้ถือใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass / S Pass / Personal Employment Pass นักลงทุนโครงการ Global Investor Program โดยเมื่อได้รับสถานะผู้อยู่อาศัยถาวร (PR) แรงงานต่างชาติและครอบครัวมีสิทธิที่จะอยู่อาศัย

ประเทศญี่ปุ่น ชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้ยื่นขอใบอนุญาตผู้นำนักดการได้หลังจกนำนักอยู่ในญี่ปุ่นต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ขึ้นไป และต้องได้วิซ่าทำงาน 5 ปีขึ้นไป และวีซ่าอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ผู้ถือใบอนุญาตทำงานรายปี (Permit B) ครบ 10 ปี สามารถยื่นขอใบอนุญาตถาวร (Permit C) ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องไม่ออกจากประเทศสวิตเซอร์แลนด์นานเกินกว่าที่กำหนด

# บทสรุปผู้บริหาร



## รายงานการศึกษา เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง ให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

### "Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost national economic growth and increase productivity"



ประเทศไทย



ต่างประเทศ

#### ด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน นศ. 2541  
คุ้มครองแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทย  
และแรงงานต่างด้าว



ประเทศสิงคโปร์ มีกฎหมาย Employment Act คุ้มครองทั้งแรงงานชาวสิงคโปร์และชาวต่างชาติ  
ที่เป็นทั้งผู้ทำงานเต็มเวลา ไม่เต็มเวลา ผู้ทำงานแบบชั่วคราว  
โดยกฎหมายดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้น  
มีความทันสมัยเทียบเท่ากฎหมายแรงงานของประเทศแถบยุโรป ที่อนุญาตให้แรงงานชาย  
ได้รับสิทธิการลา Paternity Leave เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยยังคงได้รับค่าตอบแทน



ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ชาวต่างชาติต้องทำประกันสุขภาพภาคบังคับสำหรับตนเองและครอบครัวกับบริษัท  
ประกัน โดยแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์มีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน  
และสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานสวิตเซอร์แลนด์

#### ด้านการส่งเสริมการลงทุน

น.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุน นศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 4) นศ. 2560 เป็นกฎหมายแม่บทหลัก  
โดยให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน  
ทั้งสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร  
และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร



ประเทศสิงคโปร์ ไม่มีกฎหมายเฉพาะที่จะเกี่ยวข้องกับการลงทุน  
ในสิงคโปร์ของชาวต่างชาติโดยนักลงทุนชาวต่างชาติจะปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ โดยทั่วไป  
เช่นเดียวกับกับนักลงทุนชาวสิงคโปร์ ซึ่งสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเสรี ยกเว้น ในสาขาหรือบางอุตสาหกรรม  
ที่รัฐบาลสิงคโปร์ ห้ามการลงทุนของต่างชาติ



ประเทศเกาหลีใต้ มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมาย Foreign Investment Promotion Act  
เช่น การเข้าไปลงทุนใน Foreign Investment Zone และการลงทุนในสาขาที่ระบุให้การลงทุนเป็นพิเศษ  
สิทธิพิเศษที่จะได้รับ โดยเกาหลีใต้เปิดเสรีด้านการลงทุนและเปิดรับนักลงทุนจากต่างประเทศ



ประเทศเวียดนาม มีกฎหมาย Investment Law  
โดยกฎหมายการลงทุนจากต่างประเทศของเวียดนามให้การรับประกันว่าจะให้การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม  
และเท่าเทียมกันแก่นักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนในเวียดนาม  
ในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการที่มีเงื่อนไขพิเศษสำหรับการลงทุนจากต่างชาติ

#### ด้านสภาพแวดล้อม

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ

บางขั้นตอนในการทำธุรกิจยังไม่ได้ได้รับความสะดวกมากนัก เช่น กระบวนการทางภาษี  
กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นหรือส่งหรือรับทรัพย์สิน การค้าขายข้ามพรมแดน  
ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับที่ดี เช่น การเข้าถึงไฟฟ้า การแก้ไขปัญหาคอขวดและล่าช้า เป็นต้น

2) ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ยังมีปัญหาในเรื่องของเสถียรภาพ ความโปร่งใส  
และความขัดแย้งทางการเมือง

3) ด้านความปลอดภัย ยังคงเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำหรับการดึงดูดแรงงานต่างชาติ  
เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุและการก่ออาชญากรรมสูง



ประเทศสิงคโปร์ มีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับภาคธุรกิจ  
และถูกจัดให้เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ดีที่สุดโดยสิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศ  
ที่มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นต้น ๆ ของโลก  
และเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ



ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีมาตรฐานการครองชีพสูง ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี  
มีความปลอดภัยในชีวิตและอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ มีรัฐสวัสดิการต่าง ๆ  
ที่รัฐให้กับประชาชน และยังให้ความสำคัญกับประชาธิปไตย  
เป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง

#### ด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ภาครัฐมีการจัดเตรียมโครงสร้างกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์  
เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น

- 1) กลไกและแนวทางเพื่อผลิตกำลังคนร่วมกับอุตสาหกรรม  
อย่างมีระบบและประสิทธิภาพ
- 2) มาตรการจูงใจส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับทักษะ  
STEM workforce
- 3) นโยบายในการพัฒนาอาชีพศึกษาสู่ความเป็นเลิศ



ประเทศสิงคโปร์ มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้ความเชี่ยวชาญและความรู้ขั้นสูง อาทิ  
การจัดโครงการ Skills Future Credit ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)  
เพื่อพัฒนาทักษะคนวัยทำงานและชาวสิงคโปร์ทุกช่วงอายุให้เรียนรู้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  
โดยเน้นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งอนาคต  
ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้สิงคโปร์มีบทบาทนำในด้านการลงทุนระหว่างประเทศ  
ด้วยความเข้มแข็งด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านองค์การทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ  
รวมถึงในด้านความโปร่งใสของกฎระเบียบ



ประเทศเกาหลีใต้ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อแก่บุคคลทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
โดยสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งสามารถออกแบบ ค่าทุนหลักหลักสูตรและค่าธรรมเนียม  
จึงมีความยืดหยุ่นสูง อีกทั้ง ยังเน้นผู้เรียนเป็นหลักทำให้สามารถจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน



# บทสรุปผู้บริหาร



รายงานการศึกษา เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง  
ให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

"Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost  
national economic growth and increase productivity"

ข้อเสนอในเชิงนโยบาย

## การดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงจากต่างประเทศ

- 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการอยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติทักษะสูง ควรให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงปัจจัยการดึงดูดแรงงานที่ไม่ใช่ตัวเงินให้มากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว คู่สมรส บุตรหรือผู้ติดตามของแรงงาน ระบบสาธารณสุขที่ดี ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ฯ
- 2 การผ่อนคลายกฎระเบียบเพื่อเตรียมการรองรับกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูง ในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการนำนักอาศัยระยะยาวในประเทศไทย เช่น การอนุญาตให้ผู้ติดตามที่เป็นบิดามารดาสามารถเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทยได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง
- 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง ควรพิจารณาการกำหนดหน่วยงานหลัก ในการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4 การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและการกำหนดนิยามแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ชัดเจน ควรมีการทบทวนประเภทมาตรฐานอาชีพและเพิ่มเติมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน

## การดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ

- 1 ควรมีการจัดตั้งโครงการดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ โดยจัดทำเป็นนโยบายหรือแผนระดับชาติและแผนระดับภูมิภาคในการส่งเสริมให้แรงงานไทยทักษะสูงกลับมาทำงาน ในประเทศไทย ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาชีพ การศึกษา เป็นต้น ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค และศูนย์กลางทางเศรษฐกิจหรือหัวเมืองสำคัญ
- 2 ควรมีจัดตั้งกองทุนสนับสนุนให้แรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศมาร่วมทำงานวิจัยกับประเทศไทย เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมในสาขาวิชาที่ไทยกำลังขาดแคลนกำลังคน และเป็นการส่งเสริม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่แรงงานไทย

## การจรรักษ์รักษาแรงงานไทยทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

การเพิ่มบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคนให้รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอื่นๆ โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่แรงงานไทยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร



## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษา เรื่อง นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาชี้แนะของ นางสาวภัทรพร สมันต์รัฐ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ในการให้คำแนะนำและปรับปรุงข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตลอดจนการทำหน้าที่ ประธานการประชุมคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ และขอบคุณคณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และ กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้แทนสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า ผู้แทนสำนักงาน ประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันระหว่างประเทศ เพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผู้อำนวยการศูนย์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ผู้แทนกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักประสานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งท่านเหล่านี้เป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงเนื้อหา รายงาน ฯ เพื่อให้รายงานฉบับนี้ได้มาตรฐานตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับประเด็น สถานการณ์ที่น่าสนใจ

ขอขอบคุณ ผู้สนับสนุนข้อมูลและผู้ตอบแบบสอบถามประกอบการจัดทำรายงานฯ จากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรมสรรพากร กรมที่ดิน สถาบันยานยนต์ สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สภาอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แห่งชาติ ผู้แทนสถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ ได้แก่ บริษัท เกรท วอลล์ มอเตอร์ เซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท คาทายามา แอ็ดวานซ์ พรีซีชั่น (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เมอร์เซเดส เบนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท โตโยต้า ฟาสท์เนอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เดมเลอร์ คอมเมอร์เชียล วิชีเคิลส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทาทา มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้แทนสถานประกอบการ ดิจิทัลและแรงงานต่างชาติทักษะสูง ได้แก่ บริษัท ก้าวหน้า โบรกเกอร์ จำกัด บริษัท การ์รินา ออนไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท โซลูชั่น เซ็นเตอร์ จำกัด บริษัท แอปแมน จำกัด บริษัท เค โลจิสติกส์ แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด บริษัท ครอสอินเตอร์ จำกัด บริษัท คอมพิวเตอร์ดาต้าซิสเต็ม แอนด์ โซลูชั่น จำกัด

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือที่ทำให้การดำเนินงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ นายสุทธิ สุโกศล ปลัดกระทรวงแรงงาน นางสาวอำพันธ์ จุฑาวิทย์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน และขออภัยผู้มีพระคุณ นักวิชาการ และผู้สนับสนุนอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่ทำให้รายงานฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทสรุปผู้บริหาร  | ก    |
| Infographic  |      |
| กิตติกรรมประกาศ  | ค    |
| สารบัญ   | ง    |
| สารบัญตาราง  | ฉ    |
| สารบัญแผนภาพ   | ช    |
| <b>บทที่ 1 บทนำ</b>  |      |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ  | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา  | 4    |
| 1.3 ขอบเขตการศึกษา   | 4    |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ  | 5    |
| 1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง  | 5    |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา   | 6    |
| <b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>   |      |
| 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง  | 7    |
| 2.2 เอกสารแผนงานและนโยบายของประเทศที่เกี่ยวข้อง  | 12   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  | 59   |
| <b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา</b>   |      |
| 3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล  | 63   |
| 3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล   | 63   |
| <b>บทที่ 4 ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายและมาตรการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยและต่างประเทศ และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)</b> |      |
| 4.1 การกำหนดปัจจัย ตัวชี้วัด เพื่อประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงของสถาบันและองค์การระหว่างประเทศ   | 66   |
| 4.2 ผลการศึกษาปัจจัยการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงของประเทศไทย   | 66   |
| 4.3 ผลการสำรวจที่ได้จากแบบสอบถาม   | 77   |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของประเทศไทย  | 81   |
| 4.5 การวิเคราะห์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของประเทศไทย  | 97   |



## สารบัญ (ต่อ)

|   |             |
|---|-------------|
| <b>บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ</b>  | <b>หน้า</b> |
| 5.1 บทสรุป  | 100         |
| 5.2 ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายและมาตรการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูงของประเทศไทยและต่างประเทศ และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) | 100         |
| 5.3 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการศึกษา   | 103         |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ  | 103         |
| <b>บรรณานุกรม</b>   | <b>106</b>  |
| <b>ภาคผนวก</b>  | <b>110</b>  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 1 ตัวอย่างเทคโนโลยีที่สำคัญในการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4  | 14   |
| 2 ประเภทของ Smart Visa   | 26   |
| 3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “T”  | 26   |
| 4 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “I”  | 28   |
| 5 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “E”  | 29   |
| 6 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “S”  | 29   |
| 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรค<br>ของประเทศไทย                         | 67   |
| 8 เปรียบเทียบนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรค<br>ของประเทศไทยและต่างประเทศ | 83   |

## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่   | หน้า |
|---|------|
| 1 ประมวลการณ์แนวโน้มประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2583                              | 1    |
| 2 อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมง (Per - hour labour productivity)           | 2    |
| 3 การคาดการณ์ความต้องการแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย (หน่วย: คน)                    | 3    |
| 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา  | 6    |
| 5 The Global Talent Pyramid Model   | 8    |
| 6 ทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย   | 10   |
| 7 สัดส่วนการใช้รถยนต์ไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และจีน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2573 | 15   |
| 8 สาขาการผลิตที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในอนาคต                         | 16   |
| 9 โมเดลประเทศไทย 1.0 ถึง 4.0  | 18   |
| 10 การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมไทย  | 18   |
| 11 อุตสาหกรรมกลุ่ม First S-Curve และ New S-Curve                                      | 19   |
| 12 ผลการสำรวจความต้องการบุคลากรทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2563 - 2567          | 41   |
| 13 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภท  | 59   |
| 14 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย                               | 60   |
| 15 การพยากรณ์จำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน                      | 81   |
| 16 การพยากรณ์การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ  | 82   |

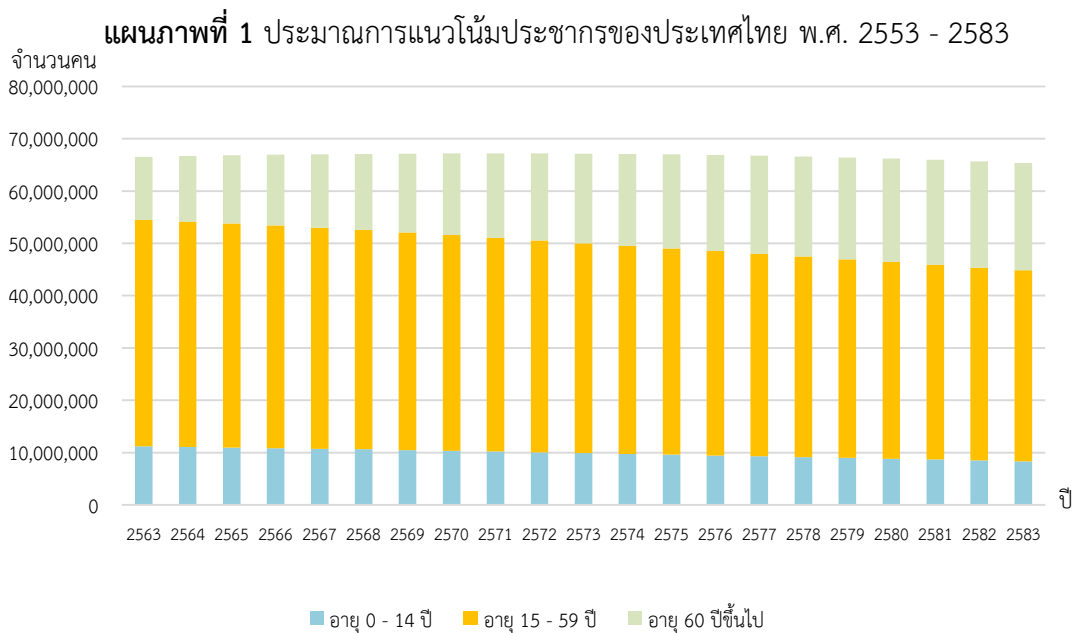
# บทที่ 1 บทนำ

## 1.1 ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีการพัฒนาและขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ย่อมเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินงานของรัฐบาลทุกประเทศ ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทุนหรือสินทรัพย์ที่มีค่าที่ภาครัฐและองค์กรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อสรรหา คัดเลือก และธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพไว้ในตลาดแรงงานและองค์กร

ประเทศไทยมีสถานะเป็นประเทศตลาดเกิดใหม่ (Emerging Country) ที่อยู่ในช่วงระยะเวลาพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า เพื่อยกระดับเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2580 (OECD, 2018, p. 15) ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้เลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจจากประเทศรายได้น้อยสู่ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการผลิต จากการเป็นแหล่งค่าจ้างแรงงานถูก และมีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้สามารถดึงดูดให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนได้จำนวนมาก โดยเฉพาะการเข้ามาลงทุนของประเทศญี่ปุ่น

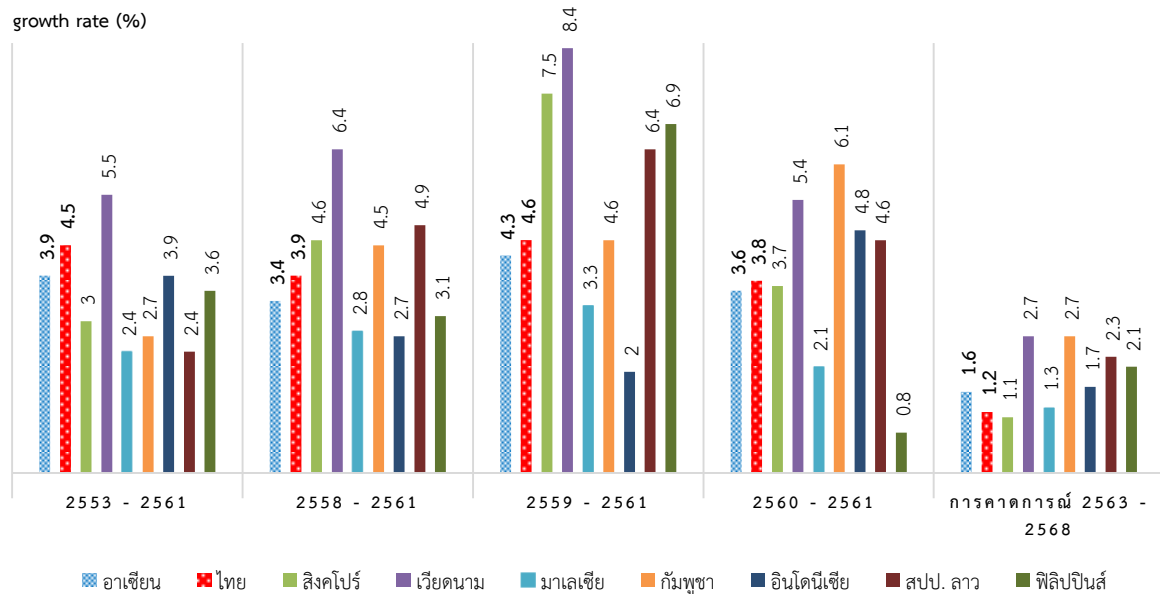
อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดที่ลดลง ส่งผลให้มีจำนวนประชากรเข้าสู่วัยแรงงานลดลงตามไปด้วย และการเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ยิ่งเป็นปัจจัยเร่งให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นในแง่ของทักษะและความรู้ของแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ หากประเทศไทยไม่เตรียมความพร้อมรับมือ ย่อมนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้ยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นได้ (สุริย์พร พันพิ่ง และคณะ, 2562)



ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (Asian Productivity Organization: APO)<sup>1</sup> จัดทำข้อมูลสถิติตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกทั้งหมด 25 ประเทศ

แผนภาพที่ 2 อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมง (Per - hour labour productivity)



ที่มา: องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย

จากแผนภาพที่ 2 พบว่าการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานของไทยค่อนข้างต่ำ โดยประเทศไทยมีอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่ชะลอตัว (แผนภูมิแท่งสีแดง) และมีแนวโน้มเข้าใกล้ค่าเฉลี่ยของอาเซียน (แผนภูมิแท่งสีฟ้า) ส่วนผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของประเทศเวียดนาม (แผนภูมิแท่งสีม่วง) มีค่าเฉลี่ยผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดและสูงกว่าประเทศไทย สะท้อนให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน และสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยอยู่ในระดับต่ำ คือ การขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน อาทิ การขาดความรู้ในทางทฤษฎี ซึ่งเป็นผลจากการที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องต่อการพัฒนาทักษะในด้านปฏิบัติต่อไป รวมถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้เท่าที่ควร (อโนทัย พุทธาริ ปุณทริก ศุภอมรกุล และพรสวรรค์ รักเป็นธรรม, 2553) ดังนั้นจึงเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันและนำไปสู่การกำหนดทิศทางของแผนในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดแนวยุทธศาสตร์หลักสำหรับเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศแบบบูรณาการเพื่อยกระดับจุดเด่นและจุดแข็ง และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของประเทศ โดยในช่วงระยะเวลาการพัฒนาประเทศของยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่มีความสำคัญ

<sup>1</sup> APO Productivity Data: Quick Facts 2020,

<https://www.apo-tokyo.org/publications/wp-content/uploads/sites/5/APO-Productivity-Data-Quick-Facts.pdf>

ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศผ่านการสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานไทย

การที่จะบรรลุเป้าหมายข้างต้นได้การผลิตแรงงานที่มีศักยภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีการคาดการณ์ความต้องการแรงงานใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายไว้ รายละเอียดตามตารางในแผนภาพที่ 3

**แผนภาพที่ 3** การคาดการณ์ความต้องการแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย (หน่วย: คน)

| อุตสาหกรรมเป้าหมาย                                       | 2564       | 2565       | 2566       | 2567       | 2568       | 2569       | 2570       | 2571       | 2572       | 2573       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| ยานยนต์  | 604,941    | 598,069    | 592,886    | 598,797    | 596,111    | 595,130    | 594,966    | 593,445    | 592,154    | 590,728    |
| เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ | 459,749    | 454,526    | 450,587    | 455,079    | 453,038    | 452,293    | 452,168    | 451,012    | 450,030    | 448,947    |
| ท่องเที่ยวรายได้ดี                                       | 2,608,999  | 2,564,251  | 2,545,265  | 2,533,127  | 2,541,339  | 2,555,449  | 2,575,083  | 2,601,400  | 2,632,621  | 2,669,435  |
| เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ                                  | 13,466,964 | 13,538,924 | 13,648,277 | 13,697,760 | 13,759,517 | 13,795,657 | 13,818,846 | 13,840,295 | 13,851,832 | 13,856,406 |
| การแปรรูปอาหาร   | 1,576,416  | 1,558,507  | 1,545,001  | 1,560,404  | 1,553,404  | 1,550,849  | 1,550,422  | 1,546,457  | 1,543,093  | 1,539,378  |
| หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม                                  | 1,132      | 1,120      | 1,110      | 1,121      | 1,116      | 1,114      | 1,114      | 1,111      | 1,108      | 1,106      |
| การบินและโลจิสติกส์                                      | 1,019,880  | 1,050,930  | 1,070,925  | 1,083,088  | 1,097,605  | 1,111,086  | 1,124,000  | 1,137,118  | 1,149,740  | 1,162,114  |
| ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ      | 59,335     | 58,709     | 58,248     | 58,837     | 58,610     | 58,545     | 58,557     | 58,442     | 58,348     | 58,242     |
| ดิจิทัล  | 39,747     | 39,295     | 38,954     | 39,343     | 39,166     | 39,102     | 39,091     | 38,991     | 38,906     | 38,813     |
| การแพทย์ครบวงจร  | 690,120    | 681,855    | 670,357    | 656,846    | 644,267    | 631,202    | 617,947    | 604,794    | 591,504    | 578,195    |

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากข้อมูลตามตารางข้างต้นจะพบว่าเกือบทุกอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมากในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่คนรุ่นใหม่ไม่แต่งงาน หรือมีบุตร ส่งผลให้มีอัตราการเกิดที่ต่ำลงและการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรระหว่างปี 2560 – 2562 พบว่า อัตราการเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 72.3 ในปี 2550 เป็นร้อยละ 67.5 ในปี 2562 ซึ่งสาเหตุเกิดจากจำนวนประชากรวัยทำงานลดลง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

หลายประเทศที่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้กำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการบริหารแรงงานข้ามชาติ และเพื่อเป็นการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศ และช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศให้ดียิ่งขึ้น Donghum Kim & KinChung Woon (2563) ระบุว่า หนึ่งในปัจจัยการพัฒนาทักษะของแรงงานนั้นก็คือ การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) เนื่องจากการเข้ามาลงทุนของนักลงทุนจากต่างประเทศ จะมาพร้อมกับแรงงานทักษะฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีขั้นสูงหรือเทคโนโลยีใหม่เข้ามาพร้อมกับเงินลงทุน ดังนั้น การพัฒนาทักษะและความรู้ของแรงงานไทยผ่านการลงทุนจากต่างประเทศเป็นโอกาสสำคัญที่แรงงานไทยจะได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากนักลงทุนและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงที่เข้ามาทำงานในประเทศ การศึกษารั้วนี้จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการดึงดูดและจูงใจให้นักลงทุนและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงเข้ามาลงทุนและทำงานในประเทศไทย โดยเป็นการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับภาพรวมของแนวนโยบายและมาตรการในการดึงดูดและจูงใจ

ให้นักลงทุนและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงเข้ามาลงทุนและทำงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสวีตเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน ซึ่งประเทศเหล่านี้เป็นประเทศปลายทางที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับภาพรวมของแนวนโยบายและมาตรการในการดึงดูดและจูงใจให้นักลงทุนและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงเข้ามาลงทุนและทำงานในประเทศเวียดนาม ด้วยเห็นว่าขณะนี้ในภาพรวมประเทศเวียดนามมีศักยภาพสูงในการพัฒนาประเทศหลายด้าน โดยเฉพาะการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์ที่ตามมา เช่น การพัฒนาทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี การพัฒนาของทุนมนุษย์ การขยายตัวของการจ้างงาน และด้วยปัจจัยเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยวางตำแหน่งประเทศเวียดนามเป็นประเทศคู่แข่งที่มีศักยภาพสูงในลำดับต้น ๆ ของกลุ่มประเทศอาเซียน สำหรับการศึกษาในบริบทประเทศไทยนั้น จะมีการศึกษาแนวนโยบายและมาตรการในการดึงดูดและจูงใจให้นักลงทุนและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้เข้ามาลงทุนและทำงาน โดยศึกษากรณีของสองอุตสาหกรรมเป้าหมายหลักภายใต้ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้แก่

1) อุตสาหกรรมดิจิทัล โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อทักษะของแรงงานที่จะเปลี่ยนไปในอนาคต ดิจิทัลถือเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมภาคการผลิตและผู้บริโภคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เนื่องจากประเทศไทยเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนและส่งออกยานยนต์ที่สำคัญของโลก มีการจ้างงานสูงถึง 296,284 คน ในปี 2563 (สปส. Tsic 29, 3091) ข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์แสดงให้เห็นว่าการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบในปี 2563 มีมูลค่า 659,509.97 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9.12 ของมูลค่าการส่งออกรวมของไทย ซึ่งสามารถต่อยอดและพัฒนาฐานการผลิตไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้าได้ นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ และแนวโน้มการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าของโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ตั้งแต่ปี 2560 - 2573 (Electric vehicles, Deloitte Insights ,2563)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้าทำงาน ระหว่างของต่างประเทศและประเทศไทย

2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) นโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Attract) การใช้ประโยชน์ (Deploy) การพัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Retain) แรงงานต่างชาติทักษะสูง

3) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการพิจารณากำหนดนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เน้นศึกษานโยบายและมาตรการในการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เฉพาะกรณีของประเทศสวีตเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน เวียดนาม และไทย

ทั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับ การกำหนดกฎหมาย นโยบาย มาตรการ รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหัวข้อการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติทักษะสูงในมิติต่างๆ

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจแรงงานต่างชาติดังที่มีทักษะสูงให้ทำงานของต่างประเทศ
- 2) ได้ผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Attract) การใช้ประโยชน์ (Deploy) การพัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Retain) แรงงานต่างชาติดังที่มีทักษะสูง
- 3) ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติดังที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

## 1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

**1.5.1 แรงงานต่างชาติดังที่มีทักษะสูง** หมายถึง บุคคลต่างชาติดังที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถพิเศษ (Talent) หมายถึง ผู้มีคุณลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ได้แก่<sup>2</sup>

- 1) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป (Workers with Masters or Doctoral Degrees – ISCED 7-8) หรือ
- 2) ผู้ที่ดำเนินธุรกิจส่วนตัว/ผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ซึ่งครอบคลุมผู้ที่เป็นนักลงทุนในประเทศปลายทาง หรือ
- 3) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ISCED 6) หรือผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะสั้น (Short-cycle tertiary education – ISCED 5) ที่หมายถึง หลักสูตรการศึกษาที่ใช้ระยะเวลาการเรียนการสอนประมาณสองปี โดยเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะและความสามารถในทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

**1.5.2 อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital Industries)** หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตและบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลหรือการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งออกเป็น 5 สาขา ได้แก่ กลุ่มฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ (Hardware & Smart Device) กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (Software) กลุ่มอุตสาหกรรมด้านการสื่อสาร (Communications) กลุ่มอุตสาหกรรมบริการด้านดิจิทัล (Digital Service) และกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital Content) (Depa, 2562)

**1.5.3 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next – Generation Automotive)** หมายถึง ยานยนต์ที่มีการขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า หรือเครื่องยนต์สันดาปภายใน (Energy – efficient, Internal Combustion Engine: ICE) และยานยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์ไฟฟ้า (Motor Driven) หรือ xEV (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2560 อ้างถึงใน ยศพงษ์ และคณะ, 2558) สามารถจำแนกตามกลุ่มเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด 6 กลุ่ม ได้แก่ เทคโนโลยีชิ้นส่วนยานยนต์ เทคโนโลยีอุปกรณ์เสริมสำหรับยานยนต์ เทคโนโลยีตัวถังยานยนต์ เทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า เทคโนโลยีเซลล์เชื้อเพลิงสำหรับยานยนต์ และเทคโนโลยีรถบรรทุก (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, ม.ป.ป.)

**1.5.4 แรงงานต่างชาติมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน** หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ (กรมการจัดหางาน)

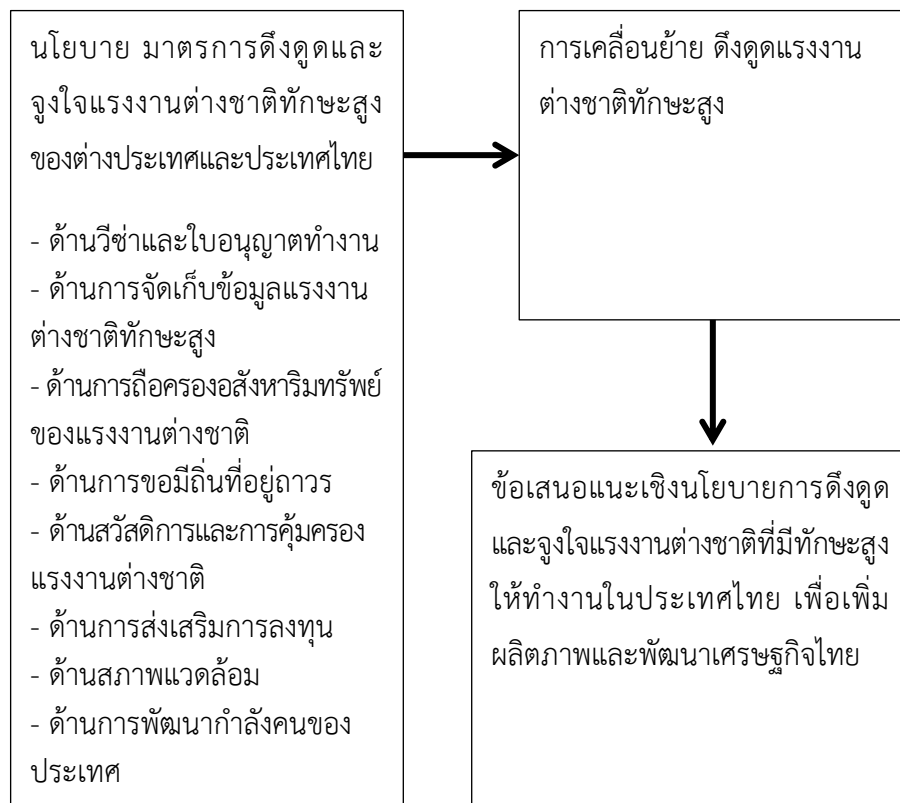
<sup>2</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b4e677ca->

en.pdf?expires=1628134404&id=id&accname=guest&checksum=875E649262606B522E3137A025E0AE5F



## 1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 เอกสารงานศึกษาเรื่องการกำหนดปัจจัย ตัวชี้วัด เพื่อประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงของสถาบันและองค์การระหว่างประเทศ

กรอบแนวคิดการกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดเพื่อประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง มีการริเริ่มดำเนินการจากสถาบันและองค์การระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับ 4 สถาบัน ได้แก่

**2.1.1.1 สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF)** เป็นสถาบันระหว่างประเทศที่ริเริ่มกำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพของประเทศต่าง ๆ ในด้านผู้มีศักยภาพสูงโดยใช้วิธีตัวแบบปิรามิด (Global Talent Pyramid Model: GTPM) โดย WEF ร่วมกับ INSEAD the Business School for the World ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาด้านธุรกิจชั้นนำของโลก ได้จัดทำและเผยแพร่รายงานเทคโนโลยีสารสนเทศระดับโลกปี 2551- 2552 (the Global Information Technology Report 2008 - 2009) สรุปประเด็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

1) การย้ายถิ่นตามแนวคิดดั้งเดิมประกอบด้วยสามกระแสหลัก ได้แก่ การย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน การย้ายถิ่นในฐานะผู้ลี้ภัย (ด้วยเหตุแห่งเศรษฐกิจหรือการเมือง) การย้ายถิ่นจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีการย้ายถิ่นในฐานะผู้ลี้ภัยจากปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นอีกประเด็นหนึ่ง เช่น ประชากรชาวมลดีฟส์ประสบกับความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากการเพิ่มระดับของน้ำทะเล เป็นต้น

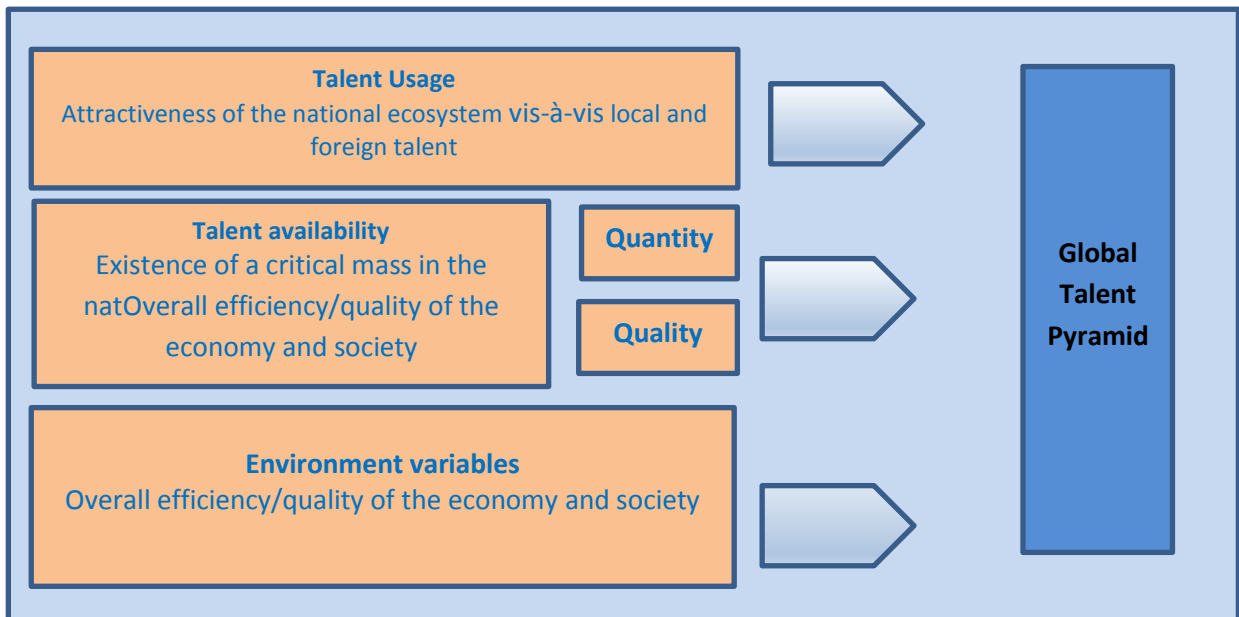
2) ในรายงานฉบับนี้ใช้คำจำกัดความ “Mobility” แทน “Migration” ในบริบทของการย้ายถิ่นของเล่มรายงานฯ ด้วยเห็นว่า Mobility ส่งผลกระทบในเรื่องปัจจัยด้านการผลิตที่ได้นำมาใช้ซึ่งปัจจัยด้านการผลิตดังกล่าวเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ (Tangible) เช่น ที่ดิน วัตถุดิบ พลัง และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เช่น เทคโนโลยี แนวคิด ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทักษะการประกอบธุรกิจ

3) ในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญหลายประการในบริบทของการย้ายถิ่นหนึ่งในนั้นคือการย้ายถิ่นของผู้ที่มีทักษะความรู้และศักยภาพสูง เช่น กรณีแรงงานชาวอินเดียทักษะสูงด้านเทคโนโลยีย้ายไปทำงานในเขตเศรษฐกิจด้านเทคโนโลยี หรือ Silicon Valley สหรัฐอเมริกา ซึ่งปรากฏการณ์เหล่านี้ ส่งผลกระทบรุนแรงกับประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่เผยแพร่รายงานฉบับนี้ของ WEF ยังไม่มีงานศึกษาวิจัยเพียงพอที่จะรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับจำนวนและทิศทาง การย้ายถิ่นของผู้มีทักษะและศักยภาพสูง ดังนั้นรายงาน ฯ ของ WEF จึงออกแบบปัจจัยและดัชนีโดยใช้ตัวแทน (Proxy) ในการวัดและประเมินการย้ายถิ่นของผู้มีทักษะและศักยภาพสูงในระดับระหว่างประเทศ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้มีทักษะและศักยภาพสูงด้านวิทยาศาสตร์และการวิจัยและพัฒนา ผู้มีทักษะและศักยภาพสูงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นักวิชาการและนักศึกษาผู้มีทักษะและศักยภาพสูง และแนวคิดในการวัดและประเมินมุ่งเน้นประเด็นการย้ายถิ่นฐานที่มีเกิดจาก โอกาส ความเข้มแข็งของระบบนิเวศ และสิ่งดึงดูดใจอื่นที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน

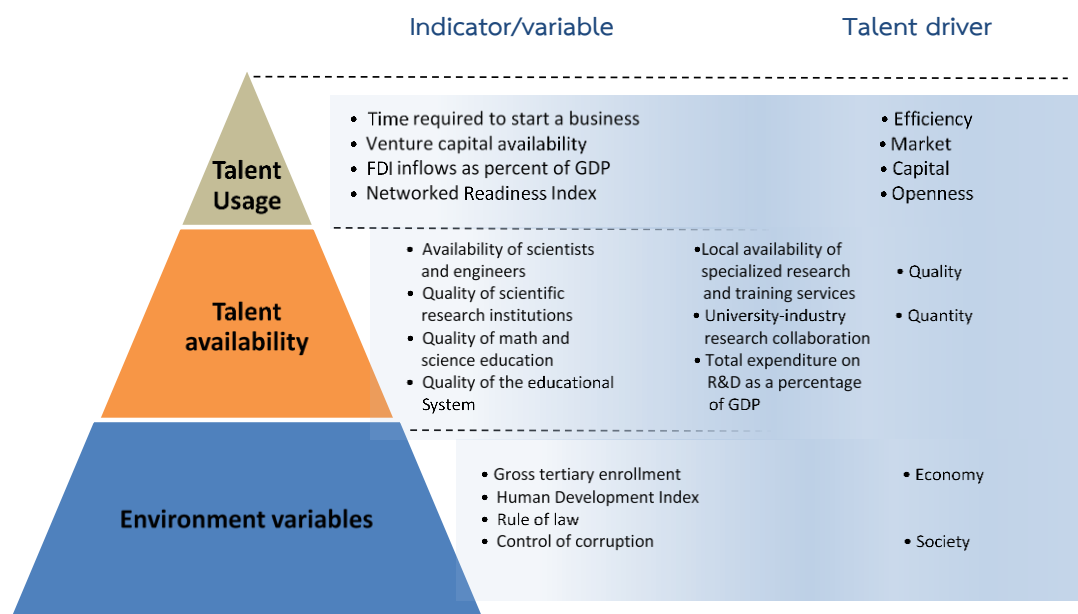
4) แรงกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นของผู้มีทักษะและศักยภาพสูงมีผลจากปัจจัยหลัก ความแตกต่างความสามารถในการสร้างรายได้จากผลงานที่ใช้ทักษะที่เหมือนกัน ระบบนิเวศที่ดึงดูดใจ บทบาทของภาครัฐ

จากกรอบแนวคิดข้างต้น WEF จึงได้ออกแบบ Global Talent Pyramid (GTPM) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ในการดึงดูดใจผู้มีทักษะและศักยภาพสูง ประกอบด้วย 1) การใช้ศักยภาพผู้มีทักษะและศักยภาพสูง โดยพิจารณาจากปัจจัยระบบนิเวศระดับประเทศที่เอื้อและดึงดูดใจสำหรับผู้มีทักษะและศักยภาพสูง ทั้งที่เป็นคนในชาติและคนต่างชาติ 2) อุปทานผู้มีทักษะและศักยภาพสูง โดยพิจารณาจากการจัดกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงระดับประเทศทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากปัจจัย ประสิทธิภาพ/คุณภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคม โดย GTPM ปรากฏตามแผนภาพที่ 5

แผนภาพที่ 5 The Global Talent Pyramid



ที่มา: WEF, 2009



ที่มา: WEF, 2019

**2.1.1.2 หน่วยวิจัยและวิเคราะห์ของกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ (the Economists Intelligent Unit)** เป็นหน่วยงานแรกที่พัฒนาดัชนีผสม (Composite Index) ในการประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีทักษะ และศักยภาพสูงระดับโลก (Global Talent Index: GTI) ซึ่งดำเนินการเมื่อปี 2554 (ค.ศ. 2011) และมีการเผยแพร่ รายงานดัชนีบุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูงระดับโลก (The Global Talent Index Report: the Outlook to 2015, Heidrick & Struggles (EIU, 2011) เพื่อนำเสนอสถานการณ์และข้อมูลการประเมินแนวโน้ม ของทั่วโลกเรื่องการขาดแคลนและความต้องการบุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูง โดยนำเสนอข้อมูลใน 2 มิติ ได้แก่ ระดับโลกโดยนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของประเทศต่าง ๆ จำนวน 60 ประเทศ และระดับ หน่วยงาน/สถานประกอบการ โดยนำเสนอข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารเกี่ยวกับสถานการณ์ แนวโน้ม รวมถึง การดำเนินงานและความสามารถของหน่วยงาน/สถานประกอบการในการดึงดูดและจูงใจรวมทั้งธำรงรักษา บุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูง ซึ่งมีการจำแนกกลุ่มดัชนี GTI จำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่

1) โครงสร้างประชากร (Demographics) ประกอบด้วยดัชนีย่อย ได้แก่ จำนวน ประชากรวัยแรงงานอายุ 20 - 59 ปี และอัตราการขยายการเจริญเติบโตของประชากรวัยแรงงานเฉลี่ยแบบทบต้น (Compound Annual Growth Rate Population Aged 20-59)

2) การศึกษาภาคบังคับ (Compulsory Education) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น ระยะเวลาการศึกษาภาคบังคับ งบการลงทุนด้านการศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ งบรายจ่ายต่อคน เทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

3) การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย (University Education) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น อัตราการเข้าเรียน การได้รับการจัดลำดับมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก 1 ใน 500 แห่ง

4) คุณภาพของกำลังแรงงาน (Quality of the Labour Force) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น จำนวนนักวิจัยในสายงานวิจัยและพัฒนา ผู้มีความรู้ความชำนาญในสายงานวิจัยและพัฒนา ทักษะด้านภาษา ของแรงงาน

5) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดึงดูดบุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูง (Talent Environment) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น อัตราร้อยละงบค่าใช้จ่ายสำหรับการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์ มวลรวมในประเทศ ความเข้มงวดการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน กฎระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้าง ความคุ้มครองสิทธิ ทางปัญญา การได้รับคำตอบตามความรู้ความสามารถของบุคคล

6) การเปิดเสรี (Openness) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น ร้อยละการเปิดเสรีทางการค้า ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ การจ้างงานแรงงานต่างชาติ มูลค่าเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

7) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดึงดูดบุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูง (Proclivity to attracting talent) ประกอบด้วยดัชนีย่อย เช่น อัตราการเจริญเติบโตการจ้างงาน

**2.1.1.3 รายงานการจัดลำดับศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศของสถาบันการจัดการ นานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD)**

ปัจจุบันมีการจัดทำและเผยแพร่รายงานประจำปี เพื่อจัดลำดับศักยภาพการแข่งขัน ของประเทศต่าง ๆ เช่น สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่เมืองโลซานน์ สวิตเซอร์แลนด์ จัดทำรายงานประจำปีการจัดลำดับความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ในหลายด้าน ซึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษา ได้แก่ รายงานประจำปีการจัดลำดับ การแข่งขันของประเทศที่มีบุคลากรศักยภาพสูง หรือ World Talent Ranking Report ซึ่งได้จัดทำมาตั้งแต่ ปี 2548 (ค.ศ. 2005) โดยนำปัจจัย 3 กลุ่มหลัก ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ด้านบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้แก่ ปัจจัยการลงทุนและการพัฒนาของประเทศ ปัจจัยการดึงดูดชาวต่างชาติ

ผู้มีศักยภาพสูง ปัจจัยความพร้อมของแรงงานที่มีทักษะในประเทศ ทั้งนี้แต่ละปัจจัยหลักยังจำแนกออกเป็นหลายปัจจัยย่อย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 31 ปัจจัยย่อย (IMD, 2020)

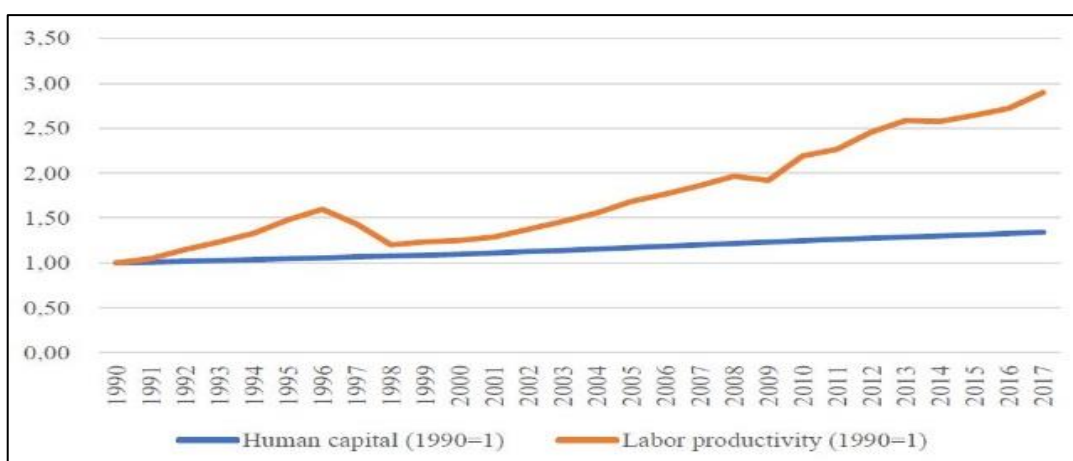
#### 2.1.1.4 องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD)

OECD ได้จัดทำและเผยแพร่เอกสารงานศึกษาเรื่อง Working Paper “Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries (OECD, 2019) ซึ่งมีการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงจำนวน 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาส ปัจจัยด้านรายได้และภาษี ปัจจัยด้านอนาคตในการทำงานและการใช้ชีวิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสมาชิกครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ ปัจจัยด้านสังคมที่ยอมรับความแตกต่าง และปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิต

**2.1.2 แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital)** ทุนมนุษย์มีความสำคัญตั้งแต่ระดับปัจเจกชนระดับองค์กร และระดับเศรษฐกิจของประเทศ โดยระดับปัจเจกชนทุนมนุษย์เป็นประโยชน์กับเจ้าของทุนโดยตรง เพราะเป็นสินทรัพย์ทุนที่มีมูลค่าและเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนหรือโอนให้กับบุคคลอื่นได้ ความสามารถส่วนบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาระดับองค์กร ทุกองค์การต่างล้วนต้องการครอบครองบุคลากรที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการ พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันส่งผลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรและเชื่อมโยงสู่ภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (กัลย์ ปิ่นเกสร เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิราวรรณ คงคล้าย, 2560)

Donghun Kim & KinChung Woon (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานพบว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิคนั้นคือ หากมีการเพิ่มทุนมนุษย์หรือการเพิ่มขึ้นของการสะสมทุนมนุษย์ จะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การสนับสนุนในการเข้าถึงทางเทคโนโลยีผ่านการวิจัยและพัฒนา (R&D) ซึ่งสามารถสนับสนุนได้ผ่านการเปิดเสรีทางการค้า (Lifting the barriers to trade) และการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) การสะสมองค์ความรู้ผ่านการศึกษาและโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการเติบโตของผลิตภาพแรงงานอย่างยิ่งย่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับสูง (High education workers) มีส่วนกระตุ้นให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นในหลายประเทศในอาเซียนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเนื่องจากการศึกษาและทักษะจะมีความล้าหลังลงไปเรื่อย ๆ เป็นต้น

แผนภาพที่ 6 ทุนมนุษย์และผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย



ที่มา: Donghun Kim & KinChung Woon, 2563

จากแผนภาพที่ 6 สะท้อนได้ว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์น้อย ในทางกลับกันก็สามารถที่จะเพิ่มหรือพัฒนาทุนมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นได้ ด้วยการส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) เนื่องจากการเข้ามาลงทุนของนักลงทุนจากต่างประเทศนั้น จะมาพร้อมกับแรงงานทักษะฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีขั้นสูงหรือเทคโนโลยีใหม่เข้ามาพร้อมกับเงินลงทุนด้วย ซึ่งจะเป็นโอกาสให้แรงงานของไทยได้ศึกษาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ทำให้แรงงานได้รับการพัฒนาและเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มีแนวความคิดและทฤษฎี และแน่นอนว่าจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของไทยเพิ่มขึ้นในท้ายที่สุดอย่างแน่นอน ดังนั้น นโยบายดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

### 2.1.3 ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐาน

2.1.3.1 ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Everette S. Lee (E. S. Lee's theory of migration) Lee ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานจากการวิเคราะห์ถึงขนาด (Volume) และกระแส (Stream) การไหลทวนกระแส (Counter Stream) ของการย้ายถิ่นฐานและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น Lee ได้ขยายความทฤษฎีว่า ทุกพื้นที่ที่ต้นทางและปลายทางมักมีแรงบวก (Positive Force) หรือปัจจัยดึงดูด (Pull) ที่ดึงดูดประชากรไม่ให้อพยพย้ายถิ่นไปที่อื่นขณะเดียวกันก็มีแรงลบ (Negative Force) ที่ผลักดัน (push) ให้ประชากรย้ายถิ่นฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการอพยพย้ายถิ่นในทัศนะของ Lee มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต้นทาง มีสาเหตุมาจากการผลักดันเกี่ยวข้องกับ การย้ายถิ่นฐานออกจากถิ่นที่อยู่เดิมหรือถิ่นต้นทางจากการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกรขาดแคลนน้ำ และอุปกรณ์อื่น ๆ ในการทำการเกษตรทำให้ต้องย้ายออกจากชนบทเข้าสู่เมือง

2) ปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ปลายทาง มีสาเหตุมาจากการดึงดูด ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การย้ายเข้าไปในลักษณะที่ดึงดูดใจให้ประชากรย้ายเข้าไปยังถิ่นที่อยู่ใหม่ เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าเดิม เป็นต้น

3) อุปสรรคทั้งหลายกันขวางอยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและปลายทาง อาจเป็นผลให้การย้ายถิ่นฐาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้หรือเกิดขึ้นช้าลง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พักและค่าอาหารที่ต้องจ่ายระหว่างการย้ายถิ่น

4) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้ง อายุ เพศ การศึกษา และอื่น ๆ ในทัศนะของ Lee การย้ายถิ่นฐานเกิดขึ้นได้เพียงเพราะเหตุผลส่วนตัว เช่น การย้ายถิ่นฐานติดตามครอบครัวหรือการย้ายถิ่นฐาน เพื่อเผชิญในแหล่งใหม่

นอกจากนี้ ทัศนะของ Lee ยังสะท้อนให้เห็นถึงการย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาถึง ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว และเปรียบเทียบผลดีที่ได้รับกับผลเสียที่เกิดขึ้น ถ้าผลดีมากกว่าผลเสียหรือต้นทุนแล้ว ก็จะตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน

Lee เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Pull and Push Theory) เพื่ออธิบายการย้ายถิ่นฐาน ต่อมานักเศรษฐศาสตร์กลุ่ม Neo - Classic เช่น E. G Ravenstein ได้สานต่อแนวคิดของ Everette S. Lee ผลงานของ Ravenstein ในปี ค.ศ. 1976 เป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ อธิบายถึงการย้ายถิ่นฐานเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิด การย้ายถิ่นฐานของแรงงาน โดยปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไปของประเทศต้นทาง ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ โอกาสในการแสวงหา งานทำที่ดีกว่า ค่าจ้าง และความทันสมัยของประเทศถิ่นปลายทาง ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน การย้ายถิ่นฐาน สามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นฐานแต่ละด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดันของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศต้นทาง ประกอบด้วย

- ภาวะการว่างงานและการจ้างงานในระดับต่ำ ภาวะการจ้างงานในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นถึงประเทศนั้นมีปริมาณกำลังแรงงานที่มากเกินไปกว่าความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น ส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งเป็นผู้ว่างงาน แรงงานมักมีแนวโน้มอพยพหรือย้ายถิ่นฐานไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่นโดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

- ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานที่มีผลตอบแทนสูงกว่า

- การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญและไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะย้ายไปทำงานยังประเทศหรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

- นโยบายกำลังคน การวางแผนการพัฒนากำลังคนที่ไม่เหมาะสมของประเทศถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่นฐาน โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งเกิดขึ้นในลักษณะของความไม่สมดุลของกำลังคน นอกจากนี้การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เสริมแรงปัจจัยผลักดัน

- ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง แรงงานมีความต้องการย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต เกิดจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง หรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นต้นทาง เช่น การกีดกันเชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2) ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นฐานเข้า

- ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศถิ่นต้นทาง

- การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ

- โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

- ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง เช่น การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นปลายทาง เป็นต้น

2.1.3.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ E.G. Ravenstein (Ravenstein's law migration) Ravenstein เสนอกฎการย้ายถิ่นฐานครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2428 – 2432 (ค.ศ. 1885 – 1889) เพื่ออธิบายกรณีการย้ายถิ่นฐานระหว่างชนบทกับเมือง โดยผู้ย้ายถิ่นฐานจะเคลื่อนที่จากพื้นที่ที่มีโอกาสต่ำไปสู่พื้นที่ที่มีโอกาสสูงกว่า การเลือกพื้นที่ปลายทางของผู้ย้ายถิ่นฐาน ถูกกำหนดโดยระยะทางผู้ย้ายถิ่นจากชนบทมากมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปยังเมืองใกล้ ๆ และขยับขยายไปยังเมืองใหญ่

## 2.2 เอกสารแผนงานและนโยบายของประเทศที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีโอกาสดังกล่าวสามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการ

ภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ในการแก้ปัญหาของประชาชน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง และประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน จากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ทั้งในมิติความมั่นคงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับ “การพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้มีทักษะฝีมือ” นั้นหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสำหรับงานและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและอุตสาหกรรมในอนาคต โดยได้มองถึงความจำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะของแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง เพื่อโอกาสในการพัฒนาด้านทักษะกำลังคนของไทยให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทยในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการพัฒนา ด้านกำลังคน การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมถึงแผนงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง ได้แก่

**2.2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็น ได้แก่**

**1) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต** โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมชีวภาพ (2) อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร (3) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (4) อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ และ (5) อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

**2) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก** ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย (1) เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ (2) สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (3) เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ (4) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (5) รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

**3) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่** สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขัน และมีอัตลักษณ์ชัดเจน

**2.2.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็น ได้แก่**

**1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับ ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

**2) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย** โดยการสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ ให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้กับประเทศ



**2.2.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**  
 มีตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความก้าวหน้าของการพัฒนาคน สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน

**2.2.2 กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)**

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แนวนโยบายแห่งรัฐ รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่จะส่งผลหรือมีอิทธิพลทำให้สถานะของประเทศที่เป็นอยู่เกิดการเปลี่ยนไป และนำไปสู่การปรับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนฯ 13 ที่ประเทศไทยควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญมีประเด็นสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**2.2.2.1 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี**

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) ซึ่งเป็นยุคของการต่อยอดและผสมผสานเทคโนโลยีที่มีขอบเขตแตกต่างกันเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างพลิกผัน อาทิ การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันกับเทคโนโลยีชีวภาพและกายภาพ โดยเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความครอบคลุมหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และแตกต่างไปจากวิถีการดำเนินชีวิตและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมแบบเดิม อาทิ การใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

**ตารางที่ 1 ตัวอย่างเทคโนโลยีที่สำคัญในการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4**

| การปฏิวัตีด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | ตัวอย่างเทคโนโลยี  |
|--------------------------------|--|
| เทคโนโลยีดิจิทัล               | เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics), บล็อกเชน (Blockchain), อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) |

ที่มา: กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง (Technological Disruption) ที่กำลังเกิดขึ้น จะส่งผลให้พลวัตการพัฒนาในอนาคตของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น อาทิ การปรับตัวขององค์กรและแผนการดำเนินธุรกิจ การปรับตัวของแรงงานให้มีทักษะในการทำงานที่มีจุดแข็งอย่างแตกต่าง และสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันกับปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างกลมกลืน

สำหรับประเทศไทย การนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะช่วยยกระดับผลิตภาพทางเศรษฐกิจในภาพรวมให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นได้ในระยะเวลาที่สั้นลง แต่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยอาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานทักษะ โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีระดับสูง ขณะที่แรงงานระดับล่างจะถูกขูดเขยด้วยหุ่นยนต์และจักรกลมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าปัญญาประดิษฐ์และระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติจะส่งผลให้อัตราการว่างงานของประเทศไทยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5 ภายในปี 2578 หากแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาและสร้างทักษะ (Re skill/Up skill) ที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ

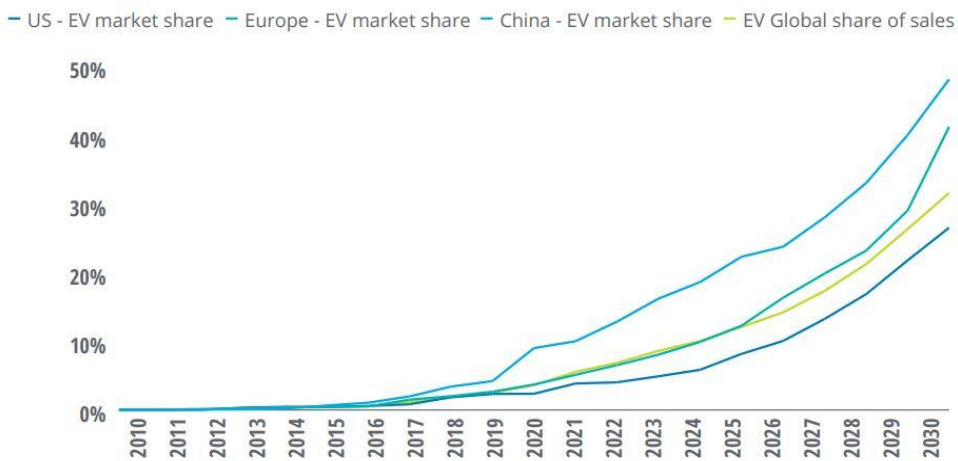
### 2.2.2.2 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

สำหรับประเทศไทย ซึ่งมีโครงสร้างประชากรเป็นสังคมผู้สูงอายุ จะทำให้จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง หากไม่มีการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมถึงจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ปัญหากำลังแรงงานที่ลดลงยังอาจส่งผลให้เกิดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติมากขึ้น จนนำไปสู่การขยายตัวของภาคเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในและระหว่างประเทศ

### 2.2.2.3 พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า

กระแสความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมครอบคลุมความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ได้สร้างแรงกดดันให้เกิดการพัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสาขาการผลิตที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ สาขาพลังงาน และสาขาการคมนาคมขนส่ง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน (Renewable Energy) รวมทั้งมีการคิดค้น การพัฒนายานยนต์สมัยใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้าจากแบตเตอรี่หรือเซลล์เชื้อเพลิงไฮโดรเจน (Hydrogen Fuel Cell) เพื่อตอบสนองความต้องการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทางเลือกและการใช้งานยานยนต์สมัยใหม่ ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก อีกทั้ง ยังพบว่าแนวโน้มการใช้พลังงานในด้านคมนาคมขนส่ง โดยเฉพาะในส่วนของยานพาหนะส่วนบุคคล ในปี 2563 มีปริมาณการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้าทั่วโลกเติบโตสูงขึ้นถึงร้อยละ 40 ต่อปี และคาดว่ายานยนต์ไฟฟ้าจะมีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้นถึงประมาณ 1 ใน 3 ของโลก ภายใน 10 ปีข้างหน้า

แผนภาพที่ 7 สัดส่วนการใช้รถยนต์ไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และจีน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 - 2573



ที่มา: Electric vehicles. Deloitte Insights. 2563

สำหรับประเทศไทย ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่รับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และอยู่ภายใต้กรอบความร่วมมือในการอนุรักษ์พลังงาน และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นในการที่จะต้องให้ความสำคัญกับการปรับรูปแบบการใช้เชื้อเพลิงและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการผลิตไฟฟ้าไปสู่การใช้พลังงานทางเลือกในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธะสัญญาระหว่างประเทศตามที่กำหนดไว้ ประกอบกับในปัจจุบันไทยเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนและส่งออกยานยนต์แบบดั้งเดิม จึงมีศักยภาพและโอกาสในการที่จะต่อยอด

การพัฒนาฐานการผลิตเดิมไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงจากการพึ่งพิงการส่งออกยานยนต์แบบสินค้าภายในที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคตลงได้

#### 2.2.2.4 สถานะของประเทศและผลจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศพัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ และยั่งยืน รวมทั้งมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูง ไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเข้าสู่การขับเคลื่อนการขยายตัวเชิงคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยประโยชน์จากการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี (Technological Transfer) จากบริษัทต่างชาติให้มากขึ้น และนำไปสู่การต่อยอดในการลงทุนวิจัยและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม

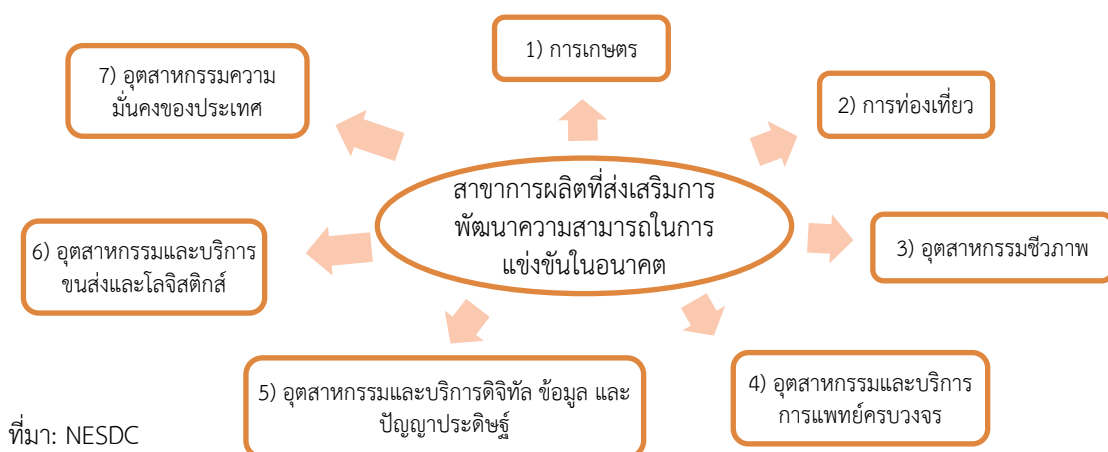
##### 1) โครงสร้างของภาคการผลิต

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น แต่เปลี่ยนแปลงไปอย่างช้า ๆ ทั้งนี้ ประเด็นเชิงโครงสร้างภาคการผลิตที่เป็นความท้าทายสำคัญของไทย คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน ยังไม่ใช่กลุ่มที่มีมูลค่าเพิ่มสูง โดยภาคอุตสาหกรรมยังถูกขับเคลื่อนด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมดั้งเดิม ดังนั้น การขับเคลื่อนเพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในระยะต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการเพื่อยกระดับเข้าสู่การผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการในยุคแห่งอนาคต

##### 2) ความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย

ในภาพรวม แนวทางการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการของประเทศไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาต่อยอดภาคการผลิตและอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงให้เกิดการหนุนเสริมซึ่งกันและกัน ระหว่างสาขาร่วมกับการสร้างระบบนิเวศน์ให้เอื้อต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมของตนเอง การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งนี้ สาขาการผลิตที่มีความสำคัญในปัจจุบัน และสาขาการผลิตที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในอนาคตภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติมีจำนวน 7 สาขา ดังนี้

แผนภาพที่ 8 สาขาการผลิตที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในอนาคต



ที่มา: NESDC

สำหรับอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพให้อุตสาหกรรมและบริการ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ กลุ่มอุตสาหกรรมด้านการสื่อสาร กลุ่มอุตสาหกรรมบริการด้านดิจิทัล และกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ แต่ที่ผ่านมามหาบทบาทหลักของประเทศไทยในอุตสาหกรรมและบริการอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัลฯ คือ การเป็นผู้รับจ้างผลิตแบบ OEM (Original Equipment Manufacturer) ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการย้ายฐานการผลิตของต่างชาติหากสูญเสียความได้เปรียบด้านต้นทุน แม้ว่า ภาคเอกชนจะเริ่มมีการปรับตัวครั้งใหญ่ แต่ภาพรวมยังพบว่าผู้ประกอบการยังมีข้อจำกัดทั้งด้านองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงาน และยังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มมูลค่าของอุตสาหกรรมและบริการอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัลฯ ในระยะยาว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อปรับเปลี่ยนจากการเป็น OEM ไปสู่ OBM (Owned Brands Manufacturer) และ ODM (Owned Design Manufacturer)

อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ระดับภูมิภาค การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ และการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ

การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ เป็นการพัฒนาต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของโลก การส่งออกยานยนต์คิดเป็นร้อยละ 10 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด และเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานสูงถึง 8.9 แสนราย อย่างไรก็ตาม แนวโน้มของเทคโนโลยีและความต้องการของยานยนต์ในระดับโลกกำลังเปลี่ยนจากเครื่องยนต์สันดาปภายในไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า อาจคาดการณ์ได้ว่าในระยะขอแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อุตสาหกรรมยานยนต์จะเป็นสาขาการผลิตที่เผชิญกับความพลิกผันทางเทคโนโลยี (Technological Disruption) รุนแรงที่สุดเมื่อเทียบกับสาขาการผลิตเป้าหมายทั้งหมด ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้าจึงมีนัยยะอย่างยิ่งต่อการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศ

## 2.2.3 นโยบายอุตสาหกรรม 4.0 กระทรวงอุตสาหกรรม

### 2.2.3.1 แนวคิดในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม

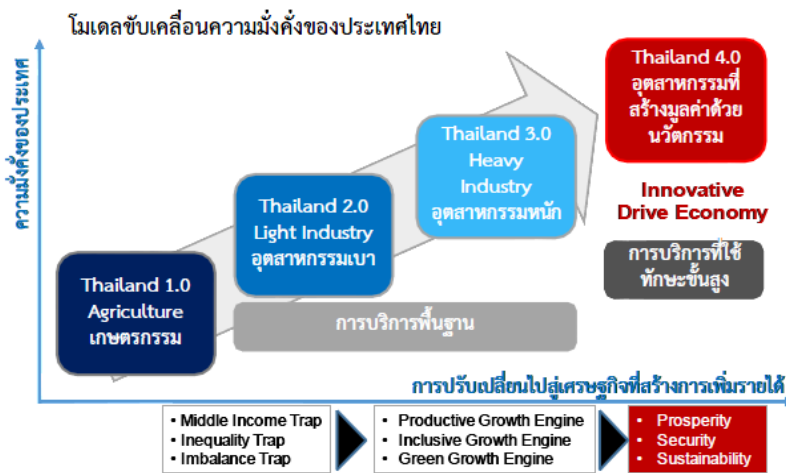
ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาโลกเพื่อการขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศมาตลอด ภายใต้โมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมหนัก และเน้นการผลิตเพื่อการส่งออก เช่น สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี ยานยนต์ และชิ้นส่วนต่าง ๆ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต และการให้บริการขั้นพื้นฐานในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหากับดักประเทศรายได้ขนาดปานกลาง (Middle Income Trap) ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้หรือปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality Trap) และปัญหากับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap)

หากพิจารณาผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า การเติบโตของ GDP ภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่เพียงร้อยละ 3 ต่อปี การลงทุนเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 ต่อปี มูลค่าการส่งออกภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.7 ต่อปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำและยังไม่มากพอที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูง

ภายในปี 2579 ได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ดังนั้น ในการที่จะก้าวข้ามปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Innovation Drive Economy) โดยต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่

- 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
- 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
- 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

### แผนภาพที่ 9 โมเดลประเทศไทย 1.0 ถึง 4.0

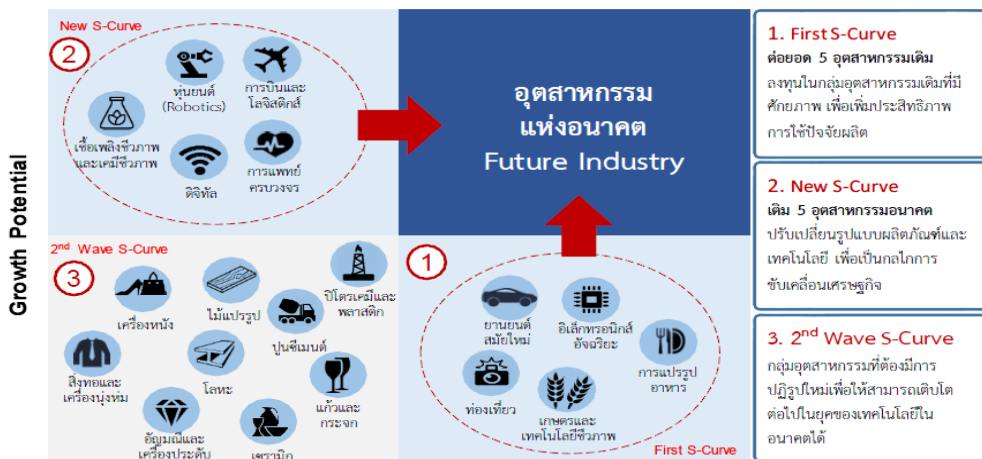


ที่มา: วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศไทย และการปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐ, สภาปฏิรูปแห่งชาติ

### 2.2.3.2 การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศ

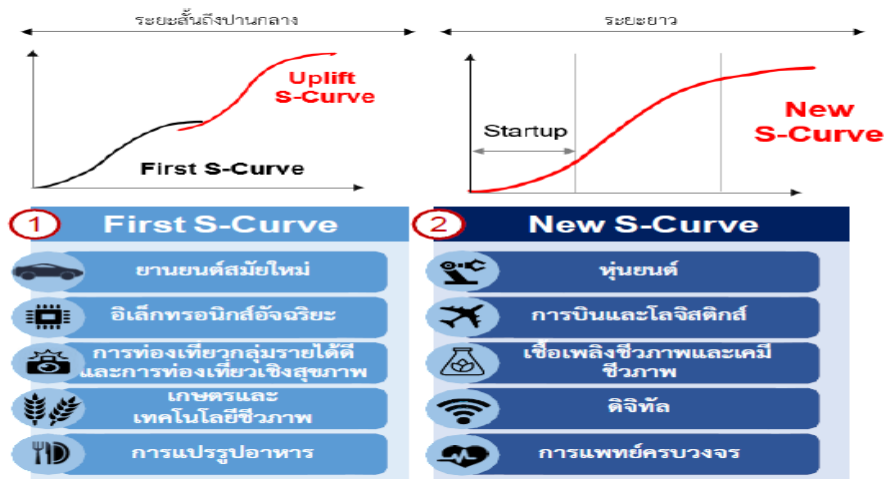
การพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ชัดเจนและมีมาตรการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการลงทุนจากบริษัทชั้นนำทั่วโลกในประเทศไทย เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยพัฒนาจากโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาการผลิตไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจการผลิตสมัยใหม่ที่ใช้ความรู้การผลิตขั้นสูงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ (สศอ, 2560)

### แผนภาพที่ 10 การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมไทย



ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม

## แผนภาพที่ 11 อุตสาหกรรมกลุ่ม First S-Curve และ New S-Curve



ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม

จากแผนภาพที่ 10 อุตสาหกรรมกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการต่อยอดและสร้าง S - curve ตัวใหม่ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 โดยมี 5 กลุ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมทั้ง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

### 1) การต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ประกอบด้วย

- อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ได้แก่ การผลิตเครื่องยนต์และชิ้นส่วนเครื่องยนต์ ผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ผลิตชิ้นส่วนความปลอดภัยและประหยัดพลังงาน ผลิตอุปกรณ์สำหรับรถยนต์ Hybrid, Electric Vehicles (EV) และ Plug in Hybrid Electric Vehicles (PHEV) ผลิตยางล้อ ผลิตชิ้นส่วนระบบเชื้อเพลิง ผลิตชิ้นส่วนระบบส่งกำลัง ผลิตรถจักรยานยนต์ (ยกเว้นที่มีความจุกระบอกสูบต่ำกว่า 248 ซีซี) ยานยนต์ไฟฟ้า

#### - อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เช่น

- กลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่: SSD, OLED/Flat Panel Display, Chip on Board LED, Sensors, RFID, Electronic Controlling devices, Internet of Things/Smart Home, CCTV, Wearable Devices, อุปกรณ์โทรคมนาคม

- กลุ่มผลิตภัณฑ์เดิมที่มีศักยภาพ: HDD, IC, Diode, Transistor, Multilayer PCB และ Flexible Printed Circuit

- กลุ่มกิจการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์: Microelectronics Design, Embedded System Design, IC Design

- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ได้แก่ การท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่า การท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว (Long Stay) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) เป็นต้น

- การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ได้แก่ การผลิตสารสกัดจากวัตถุดิบธรรมชาติ สารออกฤทธิ์ (Active Ingredient) จากวัตถุดิบทางธรรมชาติ และผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ (ถุงมือยาง ถุงยางอนามัย ยางแปรง) เป็นต้น

- **อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหาร** ได้แก่ อาหารและเครื่องดื่มเสริมสุขภาพ (Functional Foods) อาหารทางการแพทย์ (Medical Food) ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Food Supplement) นวัตกรรมอาหาร (Food Innovation) เป็นต้น

**2) อุตสาหกรรมอนาคต (New S - curve)** เนื่องจากทั้ง 5 อุตสาหกรรมเดิมมีขีดจำกัดไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา New S - curve ควบคู่ไปด้วย เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- **อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)** ได้แก่ หุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ กระบวนการฉีดพลาสติก อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หุ่นยนต์ด้านการแพทย์ เป็นต้น

- **อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)** ได้แก่ กิจการสาธารณูปโภคและบริการเพื่อการขนส่ง ศูนย์รวมกิจการโลจิสติกส์ทันสมัย การบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul: MRO) อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ธุรกิจมูลค่าสูงที่ต้องการความเร็วจากการขนส่งทางอากาศ (Time Sensitive Product) อากาศยานไร้คนขับ (Drone) การผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ระบบนำทางและซอฟต์แวร์ต่าง ๆ และสถาบันการศึกษาและอบรมด้านการบิน เป็นต้น

- **อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)** ได้แก่ อุตสาหกรรมเคมีชีวภาพครบวงจร เคมีชีวภาพและพลาสติกชีวภาพ (Bio-Chemical/Bioplastic) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy)

- **อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)** ได้แก่ สมอกลงฝังตัว (Embedded Software) ซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารจัดการ (Enterprise Software) เนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริโภค (Consumer insight Analytics and Data Center) ระบบประมวลผลกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) ระบบความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Cyber Security) เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเชื่อมต่ออุปกรณ์ (Internet of Thing) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) สื่อและอนิเมชันสร้างสรรค์ (Creative Media and Animation)

- **อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)** ได้แก่ การบริการทางการแพทย์ การแพทย์ทางไกลผ่าน ICT เพื่อการติดตาม ปรีกษา วินิจฉัย และรักษา การผลิตเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์สำหรับผู้สูงอายุ การผลิตยา ยาประเภทชีววัตถุต้นแบบ (Biologic) ชีววัตถุคล้ายคลึง (Biosimilar) และการผลิตยาสมุนไพร

ทั้ง 10 อุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นที่น่าสนใจของนักลงทุนทั่วโลก ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของไทยในอนาคต

## 2.2.4 ข้อมูลนโยบาย กฎหมาย มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงในประเทศไทย

### ด้านอุปสงค์แรงงาน

#### 2.2.4.1 กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานดำเนินการตามนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง โดยการอำนวยความสะดวกในการบริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างชาติ โดยจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service) ภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พ.ศ. 2540 เพื่อการบริการและอำนวยความสะดวกให้ผู้ยื่นคำขออนุญาตตามกฎหมายคนเข้าเมืองและกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว โดยหากคำขอถูกต้องและครบถ้วน

เจ้าหน้าที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ชั่วโมง นับแต่ได้รับคำขอ โดยศูนย์ดังกล่าวเป็นศูนย์รวมเบ็ดเสร็จในการให้บริการคนต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อการทำงานอยู่ในราชอาณาจักร โดยชอบด้วยกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกรมการจัดหางาน จึงได้ร่วมมือกันในการบูรณาการการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนและช่างฝีมือชาวต่างชาติ ในการยื่นขอวีซ่าและใบอนุญาตทำงานแบบออนไลน์ครบวงจร ณ จุดเดียว ซึ่งถือว่าเป็นการปรับโครงสร้างการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเงินและเวลา เป็น One Stop Service Center ภายใต้โครงการพัฒนาระบบนาร่องการจัดหาและพัฒนาระบบ Single Window แบบ e – service ลดการมาติดต่อด้วยตนเองของผู้ใช้บริการ ลดการใช้เอกสาร โดยจัดทำรูปแบบใบอนุญาตทำงานดิจิทัล (Digital Work Permit) ผ่าน Application ชื่อ Thailand Digital Work Permit ใช้ได้กับโทรศัพท์มือถือ Smart Phone ทั้งระบบ IOS และ Android ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของใบอนุญาตทำงาน เป็นไปตามประกาศกรมการจัดหางาน เรื่องกำหนดแบบใบอนุญาตทำงาน เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2560 ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายของการออกใบอนุญาตทำงานจากเดิมที่จัดทำในรูปแบบเล่ม

แผนงานและระยะเวลาในการพัฒนาระบบ Single Window for Visa and Work Permit และการออกใบอนุญาตทำงานดิจิทัล ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ออกเป็น 3 ระยะ คือ

**ระยะที่ 1** พัฒนาเพื่อให้บริการกับช่างฝีมือผู้ชำนาญการต่างประเทศที่เข้ามาปฏิบัติงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน และใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service) ณ อาคารจัตุรัสจามจุรี กรุงเทพมหานคร ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และนาร่องใน 2 จังหวัดที่จะพัฒนาเป็น Smart City คือ จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดภูเก็ต

**ระยะที่ 2** ขยายการให้บริการกับช่างฝีมือผู้ชำนาญการต่างประเทศที่เข้ามาปฏิบัติงานในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน และใช้บริการที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองและสำนักงานจัดหางานจังหวัดทั่วประเทศ

**ระยะที่ 3** การให้บริการกับช่างฝีมือผู้ชำนาญการต่างประเทศที่เข้ามาปฏิบัติงานในกิจการทั่วไปที่ไม่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

**การดำเนินการในระยะที่ 1** เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2560 โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเป็นเจ้าของงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้เปิดตัวโครงการพัฒนาระบบนาร่องการจัดหาและพัฒนาระบบ Single Window ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2560 และให้บริษัทที่เข้าร่วมโครงการในการทดสอบระบบเข้าใช้งาน เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560

**การดำเนินการในระยะที่ 2 และระยะที่ 3** ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับโครงการจัดระบบการขอรับใบอนุญาตทำงานสำหรับคนต่างด้าว ด้วยระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service)

**กรมการจัดหางานมีกฎหมายและระเบียบตามพันธกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด 4 การทำงานของคนต่างด้าว

มาตรา 62 เมื่อคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน กฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าวแจ้งต่อนายทะเบียนโดยไม่ชักช้า ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง และในระหว่างที่ดำเนินการให้คนต่างด้าวตามวรรคหนึ่ง



ทำงานไปพลางก่อนได้ โดยได้รับยกเว้น ไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 68 การออกใบอนุญาตทำงานตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยไม่อยู่ภายใต้บังคับประกาศตามมาตรา 7 และใบอนุญาตทำงานให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้น ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตให้ทำงานได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้น ๆ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าว แจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้น ต่อนายทะเบียนโดยเร็วตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและให้นายทะเบียนจัดแจ้งการขยายระยะเวลา

2) ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดแบบใบอนุญาตทำงาน ลงวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2560 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“ใบอนุญาตทำงาน” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

“ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์” หมายความว่า ข้อความที่ได้สร้าง ส่ง รับ เก็บรักษา หรือประมวลผล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น วิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรเลข โทรพิมพ์ หรือโทรสาร

“ใบอนุญาตทำงานอิเล็กทรอนิกส์” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงานในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ข้อ 3 ใบอนุญาตทำงานมี 4 ชนิด ดังนี้

- (1) ใบอนุญาตทำงานที่ไม่ได้ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- (2) ใบอนุญาตทำงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- (3) ใบอนุญาตทำงานที่ออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์แบบออนไลน์
- (4) ใบอนุญาตทำงานอิเล็กทรอนิกส์

ข้อ 7 ใบอนุญาตทำงานอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นไปตามแบบ บต. 7 ท้ายประกาศนี้

#### 2.2.4.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ได้จัดทำหลักสูตรการฝึก สอดคล้องกับการเปลี่ยนของเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการการท่องเที่ยวประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ และ 5 อุตสาหกรรมอนาคต โดยตระหนักถึงหลักสูตรอิงสมรรถนะ หรือปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน โดยเน้นด้านทักษะด้าน Stem Workforce ให้กับแรงงานและผู้ประกอบการ เน้นทักษะในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมทั้งสองส่วน คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) และนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation)

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ซึ่งมีการจัดทำ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ Excellent Center ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ซึ่งเป็นการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนากำลังคนในระดับจังหวัด ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง และสามารถจำแนก ความต้องการกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

### 2.2.4.3 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย เพื่อให้ครอบคลุมสภาพการจ้างและสภาพการทำงานทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ไม่มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานดังต่อไปนี้

- 1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต
- 2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว
- 3) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน
- 4) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี
- 5) งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี
- 6) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า

ซึ่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดขึ้นเนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานในงานบางประเภทมีความแตกต่างในเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด จึงได้ออกกฎกระทรวงเพื่อบรรจุลักษณะงานในพระราชกฤษฎีกา ได้แก่ กฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) กำหนดวันทำงานติดต่อกัน เวลาทำงานปกติวันละไม่เกิน 12 ชั่วโมง เพื่อให้มีวันหยุดติดต่อกันได้ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับแรงงานต่างชาติดที่มีทักษะสูงเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งกฎหมายมีความยืดหยุ่นให้อัตราการดำเนินชีวิตแบบมีทางเลือกที่แตกต่างและเหมาะสม

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

1) การปรับปรุงมาตรา 108 แต่เดิมกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการส่งสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย แต่ปัจจุบันไม่ต้องนำส่งข้อบังคับดังกล่าว

2) การปรับปรุงมาตรา 110 ที่ให้ผู้ประกอบกิจการ สามารถเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งเจตนารมณ์ของการแก้ไขกฎหมายเพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการและลดขั้นตอนการประกอบธุรกิจ (Doing Business)

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกฎหมายและระเบียบตามพันธกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

กรณีแรงงานต่างชาติดที่ครบเกษียณอายุแต่ยังมีทักษะสูงและความพร้อมในการทำงาน และต้องการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเพื่อทำงาน มีมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560

มาตรา 87 กำหนดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพและท้องถิ่น ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่มีข้อจำกัดด้านสุขภาพหรืออาจทำงานได้ไม่เต็มเวลา แม้นายจ้างจะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวัน และกำหนดให้ทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติ ผู้สูงอายุยังได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้สูงอายุจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำโดยเฉลี่ยต่อชั่วโมงไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไปที่เฉลี่ยต่อชั่วโมง แรงงานต่างชาติผู้สูงอายุที่มีทักษะเชี่ยวชาญพิเศษ (High – skilled professional) และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานในสาขาที่เชี่ยวชาญ ซึ่งกฎหมายได้เปิดโอกาสส่งเสริมการจ้างงานนั้น อาจทำให้ประเทศไทยมีนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและมีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) สูงขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนที่มองหาฐานการผลิตในอนาคต

#### 2.2.4.4 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การอำนวยความสะดวกด้านใบอนุญาตทำงาน วีซ่า และการพักอาศัยสำหรับ Digital Talent (Visa and Work Permit for Talent) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดบุคลากรด้านดิจิทัลจากต่างประเทศใช้ประเทศไทยเป็นฐานในการทำงานและพักอาศัย อาทิ กลุ่ม อาจารย์ นักศึกษา MIT พนักงานบริษัทชั้นนำ และกลุ่ม Digital Nomad โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) พัฒนาหลักเกณฑ์และแนวทางการรับรอง digital talent โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนประกาศกำหนด Smart Visa สำหรับ Digital Talent ปรับหลักเกณฑ์ยืดหยุ่นขึ้น ทำงานโดยไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงานรองรับบุคลากรเป้าหมาย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

2) พัฒนาระบบให้บริการผ่านดิจิทัลครบวงจร และแก้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### แผนงานและมาตรการที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการวางแผนการกำลังคนหรือบุคลากรที่มีศักยภาพสูงชาวไทยในสาขาดิจิทัลตามแผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565

ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

มาตรการ/ กลยุทธ์

1) ส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนากำลังคนในสาขาอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการในอนาคต และรองรับการป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการเข้ามาทำงานของบุคลากรจากต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล

2) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับกำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ตลอดจนพัฒนาผู้นำนวัตกรรมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงการสร้างทักษะใหม่บุคลากรและกำลังคนดิจิทัล โครงการ Digital University เพื่อยกระดับทักษะแรงงานพันธุ์ใหม่ โครงการเพิ่มกำลังคนดิจิทัลสาขาขาดแคลนระดับอุดมศึกษา เพื่ออุตสาหกรรม S - curve โครงการเรียนโค้ดดิ้งพัฒนา STEM เป็นต้น

#### 2.2.4.5 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

นโยบาย Smart Visa (การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ) เป็นการอนุญาตให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ติดตามเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุนและดึงดูดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ได้รับ Smart Visa จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสูงสุดไม่เกิน 4 ปี และสามารถขอยืดต่อได้สูงสุดไม่เกิน 4 ปี โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตทำงาน และเลื่อนระยะเวลารายงานตัวจากปกติทุก 90 วัน เป็นทุก 1 ปี

กรณีการขอยุ่ต่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง เช่น เพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่า 3 – 10 ล้านบาท กรณีเหตุจำเป็นทางธุรกิจ การขอยุ่ต่อกรณีเป็นหัวหน้าสำนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับแต่งตั้ง มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ คือ กรณีปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจให้แก่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือสถานทูต หรือสถานกงสุล หรือองค์การระหว่างประเทศ จะต้องได้รับการรับรองและร้องขอจากส่วนราชการ ระดับกรม หรือเทียบเท่า หรือหัวหน้ารัฐวิสาหกิจ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือจากส่วนราชการตำรวจ ระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือจากส่วนราชการทหารระดับผู้บังคับหน่วยในสังกัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ซึ่งมียศพลตรี พลอากาศตรีขึ้นไป ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือจากสถานทูตหรือสถานกงสุล หรือจากองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งสถิติขอรับการตรวจลงตรา Smart Visa ระหว่าง 1 กุมภาพันธ์ 2561 – 31 พฤษภาคม 2563 จำนวน 597 ราย

#### **แผนงานและมาตรการที่เกี่ยวข้อง**

ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 30 มกราคม 2561 เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าว บางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น และคำสั่ง สตม. ที่ 20/2561 ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 เรื่องแนวทางปฏิบัติ ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น

#### **2.2.4.6 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน**

**สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้มีมาตรการส่งเสริมการดึงดูดและการลงทุนจากต่างประเทศผ่านการให้วีซ่าประเภทพิเศษ** โดยกำหนดให้สิทธิแก่ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงาน ในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อดึงดูดบุคลากรทักษะสูงและนักลงทุนที่จะมีส่วนช่วยเร่งการพัฒนาอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการตรวจลงตราวีซ่าประเภทนี้จะได้รับการยกเว้นจากการขอใบอนุญาต ทำงานและได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติม

#### **สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย**

- 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- 4) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- 5) อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future)
- 6) อุตสาหกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Automation and Robotics)
- 7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
- 8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
- 9) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
- 10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)
- 11) การบริการด้านการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution)
- 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Human Resource Development in Science and Technology)
- 13) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน (Environmental Management and Renewable Energy)

มีการตรวจลงตราโดยการระบุรหัสกำกับ (Category) ของประเภทตรวจลงตรา (Type) เพื่อแสดงวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมที่คนต่างด้าวประสงค์จะเข้ามาดำเนินการในราชอาณาจักรไทย ดังนี้

**ตารางที่ 2 ประเภทของ Smart Visa**

| ประเภท | รหัสกำกับ | วัตถุประสงค์/กิจกรรม   |
|--------|-----------|--|
| SMART  | T         | ผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง (Talent)  |
|        | I         | นักลงทุน (Investor)  |
|        | E         | ผู้บริหารระดับสูง (Executive)  |
|        | S         | ผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup)   |
|        | O         | คู่สมรสและบุตรที่ขอยกด้วยกฎหมาย (Other) ของผู้ได้รับสิทธิ Smart Visa ประเภท “T”/ “I”/ “E”/ “S” |

**รายละเอียดหลักเกณฑ์คุณสมบัติและสิทธิประโยชน์สำหรับ Smart Visa ของแต่ละประเภท**

**1) Smart “T” สำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง (Talent) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี** ที่เข้ามาทำงานในกิจการที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

- กรณีทั่วไป

**ตารางที่ 3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “T”**

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์   | สิทธิประโยชน์  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>มีเงินได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 100,000 บาท/เดือน หรือเทียบเท่า แต่ในกรณีที่บุคคลซึ่งมีสัญญาจ้างโดยวิสาหกิจเริ่มต้น หรือผู้เชี่ยวชาญที่เกษียณอายุแล้วซึ่งได้รับการรับรองโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีเงินได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน</li> <li>มีสัญญาจ้างหรือสัญญาบริการกับกิจการในไทยหรือกิจการในต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้ทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีระยะเวลาเหลืออยู่ไม่น้อยกว่า 1 ปี</li> <li>ต้องได้รับการรับรองความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานในเครือข่ายของศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center: STC)</li> <li>กิจการที่ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจะต้องได้รับการรับรองว่าอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายในประเทศไทย โดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล</li> <li>ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มีประวัติอาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้ตรวจสอบ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ได้รับ Smart “T” โดยมีระยะเวลาไม่เกินระยะเวลาตามสัญญาจ้าง/สัญญาบริการ แต่สูงสุดครั้งละไม่เกิน 4 ปี และสามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี</li> <li>ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานสำหรับการทำงานในกิจการหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของวีซ่าประเภท Smart “T” และ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</li> <li>สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re - entry permit)</li> <li>คู่สมรสและบุตรที่ขอยกด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิในการพำนักในประเทศไทยและการทำงานได้ โดยมีระยะเวลาเท่ากับผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการทำงานต้องห้าม ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และบุตรที่ขอยกด้วยกฎหมาย จะทำงานได้นั้นจะต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</li> <li>ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการเข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</li> </ol> |

- กรณีผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันการฝึกอบรมเฉพาะทาง หรือบุคคลที่ให้บริการด้านการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution) ในประเทศ

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์  | สิทธิประโยชน์   |
|--|---|
| <p>1. เป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันการฝึกอบรมเฉพาะทาง หรือเป็นบุคคลที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อให้บริการด้านการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution) ได้แก่ อนุญาโตตุลาการ ผู้ว่าต่างแก้ต่าง ในชั้นอนุญาโตตุลาการ และผู้สนับสนุนงานของคณะอนุญาโตตุลาการ</p> <p>2. มีสัญญาจ้างหรือสัญญาบริการ หรือหลักฐานแสดงความร่วมมือหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐ สถาบันอุดมศึกษา สถาบันการฝึกอบรมเฉพาะทางหรือสถาบันอนุญาโตตุลาการในประเทศ เช่น สถาบันอนุญาโตตุลาการ (Thailand Arbitration Center) ซึ่งกำหนดให้ทำงานในประเทศไทย</p> <p>3. กรณีเป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ต้องได้รับการรับรองความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้ว่าจ้างหรือใช้ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>4. กรณีเป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันการฝึกอบรมเฉพาะทางของภาคเอกชน ต้องได้รับการรับรองความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานในเครือข่ายของศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center: STC)</p> <p>5. กรณีเป็นบุคลากรด้านการระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution) ต้องได้รับการรับรองโดยสถาบันอนุญาโตตุลาการในประเทศว่าเป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องและเข้ามาเพื่อให้ บริการระงับข้อพิพาททางเลือก ณ สถาบันนั้นๆ</p> <p>6. ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มีประวัติ อาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคน เข้าเมือง ได้ตรวจสอบ</p> | <p>1. ได้รับ Smart “T” โดยมีระยะเวลาไม่เกินระยะเวลา ตามสัญญาจ้าง/สัญญาบริการ แต่สูงสุดครั้งละไม่เกิน 4 ปี และสามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี</p> <p>2. ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานสำหรับการทำงาน ในกิจการหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของ วิชาประเภท Smart “T” และ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติม จะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถ ใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</p> <p>4. สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re-entry permit)</p> <p>5. คู่สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิใน การพำนักในประเทศไทย และการทำงานได้โดยมี ระยะเวลาเท่ากับผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็น การทำงานต้องห้าม ตามพระราชกำหนดการบริหาร จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม) และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายจะทำงาน ได้นั้นจะต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>6. ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการเข้า ออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศ ที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</p> |

2) Smart “I” สำหรับนักลงทุน (Investor) ต่างชาติที่ลงทุนในกิจการที่ใช้เทคโนโลยีและอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายในประเทศไทย

**ตารางที่ 4 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “I”**

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์   | สิทธิประโยชน์   |
|---|---|
| <p>1. เงินลงทุนขั้นต่ำ ในกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้</p> <p>1.1 ลงทุนไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาท ในนามบุคคล ในกิจการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ หรือในบริษัทเงินร่วมลงทุน (Venture Capital Company) ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐ</p> <p>1.2 ลงทุนโดยตรงในนามบุคคลไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท ในวิสาหกิจเริ่มต้นหรือโครงการบ่มเพาะ (Incubation) หรือโครงการเร่งการเติบโต (Accelerator) ซึ่งได้รับการรับรองโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ทั้งนี้ สามารถลงทุนได้มากกว่า 1 กิจการและต้องคงการลงทุนดังกล่าวไว้ในวงเงินข้างต้นตลอดระยะเวลาที่ถือ Smart Visa</p> <p>2. กิจการที่จะจัดตั้งขึ้นหรือรับการลงทุนจะต้องได้รับการรับรองโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าเป็นกิจการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ และเป็นธุรกิจในอนาคตอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. กรณีการลงทุนผ่านบริษัทเงินร่วมลงทุน (Venture Capital Company) จะต้องได้รับการรับรองโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติและสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ว่าเป็นบริษัทเงินร่วมลงทุนที่ได้รับการร่วมลงทุนจากภาครัฐหรือมีการลงทุนในกิจการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการในอนาคตอุตสาหกรรมเป้าหมาย</p> <p>4. ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มีประวัติอาชญากรรมตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจสอบ</p> | <p>1. ได้รับ Smart “I” โดยมีระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 4 ปี และสามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี</p> <p>2. ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานสำหรับการทำงานในกิจการที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของวีซ่าประเภท Smart “I” และในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม จะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</p> <p>4. สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re-entry permit)</p> <p>5. คู่สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิในการพำนักในประเทศไทยเช่นเดียวกับผู้ได้รับสิทธิหลัก นอกจากนี้ คู่สมรสจะทำงานได้โดยมีระยะเวลาเท่ากับผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการทำงานต้องห้ามตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>6. ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการเข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศ ที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</p> |

3) Smart “E” สำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive) ที่ทำงานในกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายในประเทศไทย

ตารางที่ 5 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “E”

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์   | สิทธิประโยชน์  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>เงินได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 200,000 บาท/ เดือน หรือเทียบเท่า</li> <li>คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 10 ปี</li> <li>มีสัญญาจ้างงานกับกิจการในไทยหรือมีสัญญาจ้างงานกับกิจการในต่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้ทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ สัญญาจ้างงานดังกล่าวต้องมีระยะเวลาเหลืออยู่ไม่น้อยกว่า 1 ปี</li> <li>ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เช่น ประธานกรรมการผู้จัดการ</li> <li>กิจการในประเทศไทยที่ว่าจ้างจะต้องได้รับการรับรองว่าเป็นกิจการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ และเป็นธุรกิจนวัตกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ</li> <li>ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มีประวัติอาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจสอบ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ได้รับ Smart “E” โดยมีระยะเวลาไม่เกินระยะเวลาตามสัญญาจ้าง แต่สูงสุดครั้งละไม่เกิน 4 ปี และสามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี</li> <li>ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงานสำหรับการทำงานในตำแหน่งและกิจการที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของวีซ่าประเภท Smart “E” และ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</li> <li>สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re-entry permit)</li> <li>คู่สมรสและบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิในการพำนักในประเทศไทยเช่นเดียวกับผู้ได้รับสิทธิหลัก นอกจากนี้ คู่สมรสจะทำงานได้โดยมีระยะเวลาเท่ากับผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการทำงานต้องห้ามตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)</li> <li>ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการเข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</li> </ol> |

4) Smart “S” สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น (Startup) ที่ใช้เทคโนโลยีและอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายในประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

ตารางที่ 6 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ Smart “S”

- กรณีได้รับอนุญาตมีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์  | สิทธิประโยชน์   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>ได้จัดตั้งกิจการในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองว่าเป็นธุรกิจอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล</li> <li>ผู้ขอจะต้องมีสถานะเป็นผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของทุนจดทะเบียน หรือเป็นกรรมการของบริษัท</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ได้รับ Smart “S” มีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ สามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี</li> <li>ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน สำหรับการทำงานในโครงการหรือกิจการที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของวีซ่าประเภท Smart “S” และในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม</li> </ol> |



| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์   | สิทธิประโยชน์  |
|---|--|
| <p>ได้จัดตั้งและได้รับการรับรองในข้างต้น</p> <p>3. ผู้ขอต้องมีเงินฝากในบัญชีในประเทศไทย หรือในประเทศที่ตนมีสัญชาติหรือมีถิ่นพำนัก ไม่น้อยกว่า 600,000 บาท หรือเทียบเท่า ซึ่งถือครองมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน</p> <p>4. กรณีมีคู่สมรสและบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย จะต้อง มีเงินฝากในบัญชีในประเทศหรือในประเทศที่ตน มีสัญชาติหรือมีถิ่นพำนัก เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 180,000 บาท หรือเทียบเท่าต่อคน ซึ่งถือครองมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน</p> <p>5. มีกรรมธรรม์ประกันสุขภาพคุ้มครองตลอดระยะเวลา ที่พำนักในประเทศไทย ทั้งสำหรับผู้ยื่นขอ Smart Visa คู่สมรสและบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย</p> <p>6. ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มี ประวัติอาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมืองได้ตรวจสอบ</p> | <p>จะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถ ใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</p> <p>4. สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re-entry permit)</p> <p>5. คู่สมรสและบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิ ในการพำนักในประเทศไทยเช่นเดียวกับผู้ได้รับสิทธิหลัก นอกจากนี้ คู่สมรสจะทำงานได้โดยมีระยะเวลาเท่ากับ ผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการทำงานต้องห้าม ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>6. ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการ เข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศ ที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</p> |

- กรณีได้รับอนุญาตมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์  | สิทธิประโยชน์  |
|--|--|
| <p>1. ผู้ขอต้องเข้าร่วมโครงการบ่มเพาะ (Incubation) หรือโครงการเร่งการเติบโต (Accelerator) หรือโครงการอื่นในลักษณะเดียวกันซึ่งได้รับการรับรอง โดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวต้องอยู่ใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย</p> <p>2. ในกรณีที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการบ่มเพาะ ผู้ขอต้องได้รับการร่วมลงทุนจากภาครัฐ หรือได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล</p> <p>3. ผู้ขอต้องมีเงินฝากในบัญชีในประเทศไทยหรือในประเทศที่ตนมีสัญชาติหรือมีถิ่นพำนัก ไม่น้อยกว่า 600,000 บาท หรือเทียบเท่า ซึ่งถือครองมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน</p> <p>4. กรณีมีคู่สมรสและบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย จะต้อง มีเงินฝากในบัญชีในประเทศ หรือในประเทศที่ตน</p> | <p>1. ได้รับ Smart “S” ครั้งแรก มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ สามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี เมื่อได้จัดตั้ง ธุรกิจที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในประเทศไทยภายใน 1 ปี หลังจากวันที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ชั่วคราว ในราชอาณาจักร โดยจะต้องมีสถานะเป็นผู้ถือหุ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของทุนจดทะเบียน หรือเป็น กรรมการของบริษัทและต้องได้รับการรับรองว่าเป็น ธุรกิจอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล</p> <p>2. ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน สำหรับการทำงาน ในโครงการหรือกิจการที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักเกณฑ์คุณสมบัติของวิซ่าประเภท Smart “S” และในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม จะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดยสามารถ ใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงานได้</p> |

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์  | สิทธิประโยชน์  |
|--|--|
| <p>มีสัญชาติหรือมีถิ่นพำนัก เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 180,000 บาท หรือเทียบเท่าต่อคน ซึ่งถือครองมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน</p> <p>5. มีกรรมธรรม์ประกันสุขภาพคุ้มครองตลอดระยะเวลา ที่พำนักในประเทศไทย ทั้งสำหรับผู้ยื่นขอ Smart Visa คู่สมรสและบุตรที่ขอด้วยกฎหมาย</p> <p>6. ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศ ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มี ประวัติอาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง ได้ตรวจสอบ</p> | <p>4. สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re - entry permit)</p> <p>5. คู่สมรสและบุตรที่ขอด้วยกฎหมาย จะได้รับสิทธิ ในการพำนักในประเทศไทยเช่นเดียวกับผู้ได้รับสิทธิหลัก นอกจากนี้ คู่สมรสจะทำงานได้โดยมีระยะเวลาเท่ากับ ผู้ที่ได้รับสิทธิหลัก ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการทำงานต้องห้าม ตามพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>6. ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการ เข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่างประเทศ ที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</p> |

- กรณีได้รับอนุญาตมีระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน

| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์   | สิทธิประโยชน์  |
|---|--|
| <p>1. มีแผนการจัดตั้งวิสาหกิจเริ่มต้นซึ่งใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ใน ประเทศไทย ซึ่งจะต้องได้รับการรับรองโดยหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม วิสาหกิจเริ่มต้นในลักษณะ Startup Camp ที่รับรอง โดยหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน และสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)</p> <p>2. มีกรรมธรรม์ประกันสุขภาพคุ้มครองตลอดระยะเวลา ที่พำนักในประเทศไทย</p> <p>3. ต้องไม่เป็นบุคคลต้องห้ามเดินทางเข้าประเทศตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และไม่มี ประวัติอาชญากรรม ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง ได้ตรวจสอบ</p> | <p>1. ได้รับ Smart “S” โดยมีระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน และสามารถขยายให้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี เมื่อได้จัดตั้ง ธุรกิจที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในประเทศไทยแล้ว</p> <p>2. ไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน สำหรับการทำงานเพื่อ จัดตั้งวิสาหกิจเริ่มต้นในประเทศไทยหรือเข้าร่วม กิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมวิสาหกิจเริ่มต้นที่เป็นไป ตามเกณฑ์ และในกรณีที่เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม จะต้องขอรับรองเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. รายงานตัวทุก 1 ปี (จากเดิมทุก 90 วัน) โดย สามารถใช้บริการที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาต ทำงานได้</p> <p>4. สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ ไม่จำกัดจำนวนครั้ง (Re-entry permit)</p> <p>5. ได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ในการ เข้าออกราชอาณาจักร ณ ท่าอากาศยานระหว่าง ประเทศที่มีให้บริการช่องทางพิเศษ</p> |

### ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญในการดำเนินการ Smart Visa

ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้รับมอบหมาย จากคณะรัฐมนตรีให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินโครงการ Smart Visa ซึ่งเป็นการกลั่นกรองผู้มีสิทธิ ได้รับวีซ่าชนิดพิเศษ เพื่อดึงดูดและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการทักษะสูง ผู้บริหารระดับสูง นักลงทุน ผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น และผู้ติดตามของผู้ที่ได้รับ Smart Visa ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย จากต่างประเทศ โดยได้เริ่มให้บริการรับรองคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับ Smart Visa และมีผลการดำเนินการ จนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 ดังนี้

ผลการดำเนินการในภาพรวม มีผู้ได้รับการรับรองคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิได้รับ Smart Visa จำนวน 741 ราย จากจำนวนคำขอรับรองคุณสมบัติ ฯ ทั้งสิ้น 1,165 คำขอ หรือคิดเป็นร้อยละ 64

- สถิติผู้ขอรับรองคุณสมบัติ Smart Visa มีผู้ขอรับรองคุณสมบัติ Smart “S” (ผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น) มากที่สุด 680 ราย (ร้อยละ 58 ของจำนวนผู้ขอรับการรับรองคุณสมบัติ) โดยแบ่งเป็นคนต่างชาติที่มีแผนการจัดตั้งธุรกิจ Startup 599 ราย และคนต่างชาติซึ่งได้จัดตั้ง Startup ในประเทศไทยแล้ว 121 ราย และรองลงมา ได้แก่ ผู้มีสิทธิได้รับ Smart “T” (บุคลากรทักษะสูง) จำนวน 210 ราย (ร้อยละ 18)

#### - สถิติผู้ได้รับรองคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับ Smart Visa

- มีผู้มีสิทธิได้รับ Smart “S” (ผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น) มากที่สุด 369 ราย (ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ได้รับการรับรองคุณสมบัติ) โดยแบ่งเป็นคนต่างชาติที่มีแผนการจัดตั้งธุรกิจ Startup 283 ราย และคนต่างชาติซึ่งได้จัดตั้ง Startup ในประเทศไทยแล้ว 86 ราย และรองลงมา ได้แก่ ผู้มีสิทธิได้รับ Smart “T” (บุคลากรทักษะสูง) จำนวน 159 ราย (ร้อยละ 21)

- มีผู้มีสิทธิได้รับ Smart Visa อยู่ในอุตสาหกรรมดิจิทัลมากที่สุด 378 ราย (ร้อยละ 51) และรองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ 58 ราย (ร้อยละ 8)

- สัญชาติที่มีผู้มีสิทธิได้รับ Smart Visa มากที่สุด ได้แก่ อเมริกา 108 ราย เยอรมนี 76 ราย สหราชอาณาจักร 72 ราย ญี่ปุ่น 69 ราย ฝรั่งเศส 55 ราย และออสเตรเลีย 39 ราย

- มีผู้ได้รับรองคุณสมบัติ ฯ ที่เป็นรายใหม่ ซึ่งไม่เคยได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) มาก่อน 320 ราย (ร้อยละ 53) และ ที่เป็นรายเก่า 282 ราย (ร้อยละ 47)

- มีผู้ประทับตราที่ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน 597 ราย และ สถานทูตไทยในต่างประเทศ 140 ราย

- มีผู้ขอ Smart “S” แบบ 6 เดือน และ แบบ 1 ปี สามารถจัดตั้งบริษัทวิสาหกิจเริ่มต้นได้สำเร็จและต่อวีซ่า Smart “S” แบบ 2 ปีแล้ว 48 ราย

- มีผู้ไม่ผ่านการรับรองคุณสมบัติแล้วทั้งสิ้น 241 ราย เป็นประเภท Smart “T” (บุคลากรระดับสูง) 30 ราย Smart “E” (ผู้บริหารระดับสูง) 20 ราย Smart “I” (นักลงทุน) 1 ราย Smart “S” (ผู้ประกอบการกิจการเริ่มต้น) 177 ราย และ Smart “O” (ผู้ติดตามของผู้ที่ได้รับ Smart Visa) 13 ราย

- มีผู้ถือ Smart Visa ที่หมดอายุโดยไม่ได้ต่ออายุวีซ่าและผู้ที่ยกเลิก Smart Visa แล้ว 177 ราย ส่วนใหญ่เป็น Smart “S” จำนวน 104 ราย รองลงมาได้แก่ Smart “T” 34 ราย Smart “O” 32 ราย และ Smart “E” 7 ราย

### 2.2.4.7 กรมสรรพากร

#### มาตรการทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจนักลงทุนต่างชาติ

1) มาตรการภาษีเพื่อรองรับการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนต่างชาติ (Thailand Plus Package) โดยมาตรการนี้ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 710 พ.ศ. 2563 กำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยมีสาระสำคัญสรุปดังนี้

- มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุนในระบบอัตโนมัติ (Automation) เป็นการกำหนดให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในเครื่องจักรและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครื่องจักรตามโครงการลงทุนในระบบอัตโนมัติ แต่ไม่ใช่เป็นการซ่อมแซมให้คงสภาพเดิม สำหรับรายจ่ายที่ได้จ่ายไปตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563

- มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างบุคลากรที่มีทักษะสูง เป็นการกำหนดให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นเงินเดือนให้แก่การจ้างงานลูกจ้างที่มีทักษะสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ ตามสัญญาจ้างแรงงานในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 เฉพาะส่วนที่เป็นเงินเดือน (จำนวนที่จ่ายจริงเฉพาะส่วนค่าจ้างที่ไม่เกินหนึ่งแสนบาทต่อเดือน) สำหรับรายจ่ายที่ได้จ่ายไป ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563

- มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสูง เป็นการกำหนดให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 150 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่กำหนด สำหรับรายจ่ายที่ได้จ่ายไป ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563

2) มาตรการภาษีเพื่อจูงใจผู้มีความสามารถระดับโลก ให้มาทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก โดยลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย ประกอบธุรกิจใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่ 3 จังหวัดของภาคตะวันออก เหลือร้อยละ 17 ของเงินได้พึงประเมิน เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยจูงใจให้ผู้มีความสามารถสูงทั้งคนไทยและต่างชาติในระดับโลก เดินทางเข้าทำงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภายใต้ค่าตอบแทนที่มากเพียงพอ เพื่อให้ประเทศไทยพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง สำหรับคุณสมบัติประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย ต้องทำงานในบริษัทที่ประกอบกิจการใน 10 อุตสาหกรรม เป็นกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ได้รับการรับรองจากกองทุนเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบกิจการอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เป็นบุคคลที่อยู่ในประเทศไทยไม่เกิน 180 วัน

3) มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์กลางธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Centre: IBC) สำคัญของมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค ดังนี้

- มาตรการภาษีเกี่ยวกับสำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค (Regional Operating Headquarters: ROH1) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่อไปถึงรอบระยะเวลาบัญชีปี 2563 และให้ค่าสิทธิที่ ROH1 ได้รับจากวิสาหกิจในเครือที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด ซึ่งการจดทะเบียนรายใหม่ ROH1 ได้ยุติไปแล้วตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2561

- มาตรการภาษีเกี่ยวกับสำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค (Regional Operating Headquarters: ROH2) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่อไปจนครบระยะเวลา 10 หรือ 15 รอบระยะเวลาบัญชีตามกฎหมาย ROH2 และให้ค่าสิทธิที่ ROH2 ได้รับจากวิสาหกิจในเครือที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด ซึ่งการจดทะเบียนรายใหม่ ROH2 ได้ยุติไปแล้วตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2558

- มาตรการภาษีเกี่ยวกับสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ (International Headquarters: IHQ) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่อไปจนครบระยะเวลา 15 รอบ ระยะเวลาบัญชีตามกฎหมาย IHQ ซึ่งการอนุมัติรายใหม่ได้ยุติไปแล้วตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2561

- มาตรการภาษีเกี่ยวกับบริษัทการค้าระหว่างประเทศ (International Trading Center: ITC) ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่อไปจนครบระยะเวลา 15 รอบระยะเวลาบัญชีตามกฎหมาย ITC ซึ่งการอนุมัติรายใหม่ได้ยุติไปแล้วตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2561

- มาตรการภาษีการจัดตั้งศูนย์กลางธุรกิจระหว่างประเทศ (IBC) มีดังนี้

- ลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับรายได้จากการให้บริการหรือการบริหารเงิน แก่วิสสาหกิจในเครือในประเทศและในต่างประเทศ และค่าสิทธิที่ได้รับจากวิสสาหกิจในเครือในประเทศ และในต่างประเทศ เหลือร้อยละ 8 หรือ 5 หรือ 3 ของกำไรสุทธิตามรายจ่ายในประเทศไทย 60 ล้านบาท หรือ 300 ล้านบาท หรือ 600 ล้านบาท แล้วแต่กรณี

- ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินปันผลที่ได้รับจากวิสสาหกิจในเครือ ในประเทศและต่างประเทศ

- ยกเว้นภาษีธุรกิจเฉพาะ สำหรับรายรับจากการบริหารเงินแก่วิสสาหกิจในเครือ ในประเทศและต่างประเทศ

- ลดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ให้แก่คนต่างด้าวซึ่งทำงานประจำ IBC เหลือร้อยละ 15 ของเงินได้พึงประเมิน

- ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลต่างประเทศ ที่มีได้ประกอบกิจการในประเทศไทย สำหรับเงินปันผลหรือดอกเบี้ยที่ได้รับจาก IBC

- สิทธิประโยชน์ทางภาษี IBC จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กรมสรรพากรกำหนด มีดังนี้

- มีทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท

- มีรายจ่ายในประเทศอย่างน้อย 60 ล้านบาท (ROH1, ROH2 และ IHQ ที่เปลี่ยนแปลงเป็น IBC ไม่ต้องใช้เงื่อนไขรายจ่ายของ IBC โดยใช้เงื่อนไขรายจ่ายของ ROH1, ROH2 และ IHQ เดิม)

- มีพนักงานอย่างน้อย 10 คน (กรณีมีเฉพาะการบริหารเงินแก่วิสสาหกิจในเครือ มีพนักงานอย่างน้อย 5 คน)

#### 2.2.4.8 กรมที่ดิน

กรมที่ดินมีมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ในการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย โดยให้แรงงานต่างชาติหรือที่กฎหมายไทยเรียกว่าแรงงานต่างด้าว มีสิทธิในการได้มาซึ่งที่ดิน เพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย กรรมสิทธิ์ในห้วงชุดของแรงงานต่างด้าวและการลงทุนซึ่งมีเงื่อนไขของการได้มา ดังนี้

1) การขอได้มาซึ่งที่ดินของคนต่างด้าวเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย ซึ่งมีหลักเกณฑ์ตามมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดิน เพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 ดังนี้

- เป็นคนต่างด้าวซึ่งได้นำเงินมาลงทุนไม่ต่ำกว่า 40 ล้านบาทในธุรกิจหรือกิจการ ประเภทหนึ่งประเภทใด ดังต่อไปนี้

- ซื้อพันธบัตร ได้แก่ พันธบัตรรัฐบาลไทย พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ หรือพันธบัตรที่กระทรวงการคลังค้ำประกันต้นเงินหรือดอกเบี้ย

- ลงทุนในกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ เพื่อแก้ไขปัญหาในระบบสถาบันการเงินหรือกองทุนรวม เพื่อแก้ไขปัญหาในระบบสถาบันการเงินที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

- ลงทุนในทุนเรือนหุ้นของนิติบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

● ลงทุนในกิจการที่คณะกรรมการการส่งเสริมการลงทุนได้ประกาศ ให้เป็นกิจการที่สามารถรับการส่งเสริมการลงทุนได้ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

- ชื่อที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยได้ไม่เกินหนึ่งไร่
- ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- ต้องดำรงการลงทุนไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยให้แสดงหลักฐานการถือครองการลงทุนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ปีละครั้ง ถ้าถอนการลงทุนก่อนครบกำหนดต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบ
- ที่ดินต้องอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร เขตเมืองพัทยา เขตเทศบาล หรือเขตที่อยู่อาศัยตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง และอยู่นอกเขตปลอดภัยในราชการทหาร

2) กรณีการได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ในท้องที่ของบุคคลต่างด้าวและนิติบุคคลซึ่งกฎหมายถือว่าเป็นคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา 19 ให้คนต่างด้าวและนิติบุคคลดังกล่าว อาจถือกรรมสิทธิ์ในท้องที่ได้ ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
- คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน
- นิติบุคคลตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 97 และมาตรา 98 แห่งประมวลกฎหมายที่ดินซึ่งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายไทย
- นิติบุคคลซึ่งเป็นคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 และได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

- คนต่างด้าวหรือนิติบุคคลที่กฎหมายถือว่าเป็นคนต่างด้าว ซึ่งนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาในราชอาณาจักร หรือถอนเงินจากบัญชีเงินบาทของบุคคลที่มีถิ่นที่อยู่ต่างประเทศ หรือถอนเงินจากบัญชีเงินฝากเงินตราต่างประเทศ

3) ตามมาตรา 19 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอัตราส่วนการถือกรรมสิทธิ์ในท้องที่ของบุคคลต่างด้าวหรือนิติบุคคลซึ่งกฎหมายถือว่าเป็นคนต่างด้าวถือกรรมสิทธิ์ในท้องที่ได้ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 49 ของเนื้อที่ท้องที่ทั้งหมดในอาคารชุดนั้น

## ด้านอุปทานแรงงาน

### อุตสาหกรรมยานยนต์

#### 2.2.4.9 สถาบันยานยนต์

สถาบันยานยนต์ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ และเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันในตลาดโลก ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและมีความเป็นอิสระในตัวเองเท่าที่กฎหมายจะเอื้ออำนวย โดยที่ผ่านมาสถาบันยานยนต์ได้ดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง ดังนี้

1) นโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มผลผลิตเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

สถาบันยานยนต์ได้ดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และขึ้นส่วนเพื่อรองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ในปี พ.ศ. 2563 - 2564 โดยในปี พ.ศ. 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และขึ้นส่วนให้มีความรู้เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า

โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ บุคลากรในอุตสาหกรรมสนับสนุน และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจากสถาบันการศึกษา และรวมไปถึงบุคลากรจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และในปี พ.ศ. 2564 ที่กำลังดำเนินการอยู่นี้ โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ รวมถึงอุตสาหกรรมสนับสนุนหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า

## 2) โครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรที่ใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าว

โครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive Human Resource Development Program – AHRDP) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากรไทยให้มีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อรองรับการขยายกำลังการผลิตในอนาคต และเพื่อขยายผลการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพเพียงพอสำหรับอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และเตรียมรองรับการขยายตัวในอนาคต โดยมีเป้าหมาย คือ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยที่สอดคล้องกับระบบมาตรฐานในระดับสากล และพัฒนาวิทยากรชาวไทยที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นเพื่อให้สามารถนำไปขยายผลได้อย่างยั่งยืน

### 2.2.4.10 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### 1) นโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีโครงการความร่วมมือในส่วนของภาครัฐและเอกชน เพื่อยกระดับขีดความสามารถกำลังคน สมรรถนะวิชาชีพ ทักษะด้านอาชีพ รวมไปถึงมีการส่งเสริมความเชื่อมโยงสมรรถนะวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผ่านกลไกการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยาสันนิษฐานเฉพาะกลุ่มอาชีพในการ Up Skills, Re Skills และ New Skills ที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มอัตราค่าจ้างและส่งเสริมความต้องการบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทย

#### 2) โครงการ Excellent Center

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เห็นถึงศักยภาพของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกันตามพื้นที่การพัฒนาของภูมิภาค ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา Excellent Center ทั้งในสถานศึกษาต้นแบบทั่วประเทศ และสถานศึกษาในกลุ่ม EEC โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางเร่งด่วนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0 โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างเข้มแข็ง เพิ่มกำลังคนกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลจาก Digital Disruption เร่งยกระดับคุณภาพกำลังในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้อยู่ในภาคแรงงานให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะใหม่ โดยกระบวนการสร้าง Up Skill, Re Skill และ New Skill พัฒนาสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการขยายผล การผลิต และพัฒนากำลังคนอย่างมีกรอบและทิศทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ภูมิภาค และความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนมีการบริการจัดการอาชีวศึกษาเชิงกลยุทธ์ บูรณาการทรัพยากรและความร่วมมือ (Strategic Alliance)

ในการวางแผนการพัฒนากำลังคนจำเป็นต้องมีข้อมูลทางด้านประเภทของสถานประกอบการ คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ข้อมูลและความต้องการแรงงานหรือการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนตอบสนองทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ของประเทศ (S-Curve) ประกอบด้วย 11 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม 7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 8) อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน 9) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 10) อุตสาหกรรมดิจิทัล และ 11) โครงสร้างพื้นฐาน

จากการศึกษาโครงการเตรียมศักยภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีความต้องการแรงงานตั้งแต่ปี 2563 – 2567 มีปริมาณจำนวนรวมทั้งสิ้น 2.24 ล้านคน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ปี 2563 มีความต้องการแรงงานจำนวน 351,957 ราย และตั้งแต่ช่วงปี 2563 - 2567 มีความต้องการแรงงาน 1.75 ล้านคน นอกจากนี้ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC ในอุตสาหกรรมทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมกับประเภทอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ อุตสาหกรรม 11 ประเภท พบว่าในปี 2565 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 24,596 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 21,897 คน และในปี 2570 พบว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพต้องการแรงงานมากที่สุดเช่นเดียวกับปี 2565 ซึ่งความต้องการจำนวนสูงขึ้น 59,476 คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพจำนวน 47,732 คน เช่นเดียวกับปี 2565

### 3) แผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานด้านการวิจัย ค้นคว้า (ระดับนานาชาติ) ได้แก่ OECD, UNESCO ในด้านแนวโน้มทิศทางการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ
- การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการจัดการอาชีวศึกษาเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีภายใต้แผนแม่บทที่ 11 และ 12 รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

#### 2.2.4.11 สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

ปัจจุบันสำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำนโยบายและมาตรการสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของประเทศและยกระดับการอุดมศึกษา ครอบคลุมการดำเนินการ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนากำลังคน และกำลังคนผู้มีความรู้สูง (Manpower & Brainpower Policy) 2) การพลิกโฉมระบบการอุดมศึกษา (Reinventing University System) และ 3) การพัฒนาทักษะกำลังแรงงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Re skill/Up skill/New Skill & Lifelong Learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่มีมติการวางแผนการพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ระบบบริหารจัดการกำลังคนที่แสดงสถานภาพปัจจุบันและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาในระดับท้องถิ่น รวมถึงการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ การพัฒนากลไกนวัตกรรมการอุดมศึกษา และการพัฒนารูปแบบการศึกษาที่ยั่งยืนเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของประชาชน

#### ตัวอย่างมาตรการ/แผนงาน/โครงการในการพัฒนากำลังคนของประเทศ

- 1) โครงการส่งเสริมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันในภาคเอกชน (Talent Mobility) หน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ



สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม (University – Industry Linkage) ผ่านการเคลื่อนย้ายอาจารย์นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปทำการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมร่วมกับภาคเอกชน เพื่อยกระดับศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนา พร้อมกับสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ด้วยการนำนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วย และเพื่อสนับสนุนระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ในภูมิภาคให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ของแต่ละภูมิภาค ทั้งนี้ได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยร่วมดำเนินกิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ 1) สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการความสะอาด/หน่วยงานร่วมดำเนินการ 2) สนับสนุนการจัดอบรมบุคลากร และ 3) สนับสนุนทุนวิจัย ซึ่งปัจจุบันเครือข่าย Talent Mobility มีหน่วยงานพันธมิตรจำนวน 27 หน่วยงาน ประกอบด้วย 21 มหาวิทยาลัย 7 หน่วยงานภาครัฐ และ 1 มูลนิธิ

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ มีการจัดทำกลไกและกิจกรรม เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในภาคเอกชน และเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม (University – Industry Linkage) ของโครงการ Talent Mobility ซึ่งประกอบด้วย

- กลไกการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน

- กลไกเตรียมความพร้อมในการส่งบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคเอกชน (Pre-Talent Mobility)

- กลไกการขยายผลการดำเนินงานโครงการ Talent Mobility ในรูปแบบการบูรณาการโครงการ Talent Mobility (TM) ร่วมกับโปรแกรมสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ITAP) โดยมุ่งเน้นสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมไทยและอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- กลไกการใช้ประโยชน์นักเรียนทุนภาครัฐเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคเอกชน

- กลไกส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรวิจัยในอุตสาหกรรมอาหาร (R&D Talent Development Program for Food Industry)

- กิจกรรมโครงการบ่มเพาะศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของภาคอุตสาหกรรมด้วย Talent Mobility

- กลไกเชื่อมโยงระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้มีความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคเอกชน (Talent Digital HRD Platform)

- กลไกการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยน และเคลื่อนย้ายบุคลากรผู้เชี่ยวชาญไปช่วยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของภาคเอกชน (Cross-border Talent Mobility)

จากการดำเนินงานโครงการ Talent Mobility ตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2556 – 31 กรกฎาคม 2563 มีโครงการวิจัยร่วมกันระหว่างอาจารย์/นักวิจัยร่วมกับสถานประกอบการทั้งสิ้น 658 โครงการ โดยมีจำนวนอาจารย์/นักวิจัยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานร่วมกับสถานประกอบการจำนวน 1,107 คน และจำนวนผู้ช่วยนักวิจัยซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก จำนวน 1,048 คน

2) โครงการวิทยาศาสตร์เพื่ออุตสาหกรรม (Science for Industry Sci - Fi) และโครงการเครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม หรือ Higher Education for Industry – Hi - Fi) หน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้นำร่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นการทำวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โดยภาคเอกชนมีส่วนร่วมในฐานะเป็นผู้รับบริการหรือลูกค้า เป็นเจ้าของโจทย์หรือความต้องการในการวิจัย และโครงการวิจัยที่เกิดขึ้นจะมาจากข้อตกลงร่วมกันของทั้งสถาบันอุดมศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

โครงการ Sci - Fi มีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิตในอุตสาหกรรม สามารถนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพทันทีที่สำเร็จการศึกษา และเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาอุตสาหกรรมและพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นระบบและยั่งยืน และโครงการ Hi - Fi มุ่งเน้นการพัฒนาเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา (Consortium) ที่สามารถสร้างกำลังคนระดับปริญญาโท ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โดยมีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วม 5 แห่ง มีโปรแกรมสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมไทย (Innovation and Technology Assistance Program: ITAP) เป็นหน่วยประสานงานระหว่างสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษา และทำหน้าที่กำกับติดตาม และประเมินโครงการ โดยมีที่ปรึกษาเทคโนโลยี (Industrial Technology Advisors: ITA) ดูแลรายโครงการ และมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับบริษัทเอกชนที่เข้าร่วมเป็นรายโครงการ

ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินงานของโครงการ Sci - Fi และ Hi - Fi นักศึกษาจะเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการตลอดระยะเวลาของหลักสูตรปริญญาโท คือ 2 ปี ทำให้สถานประกอบการได้คนทำงานเสมือนเป็นพนักงานของบริษัทเพิ่ม และมีโอกาสเลือกรับนักศึกษาที่มีทักษะตรงและพร้อมทำงานได้ทันทีเข้าเป็นพนักงาน ส่วนนักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้งานจริงและพัฒนาทักษะที่จำเป็นระหว่างฝึกปฏิบัติงาน

3) มาตรการสนับสนุนการยกระดับทักษะบุคลากรผ่านกลไก Re skill/Up skill/New Skill สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดทำข้อเสนอมาตรการสนับสนุนการยกระดับทักษะบุคลากรผ่านกลไก Re skill/Up skill/New Skill (RUN Framework) เพื่ออบรมทักษะอาชีพให้ผู้ว่างงาน/แรงงานคืนถิ่นและผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้รับผลกระทบ ให้มีความพร้อมสร้างงานสร้างรายได้ด้วยตัวเอง โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโควิด - 19 เพิ่มเติมทักษะการทำงานสมัยใหม่ให้กับนักศึกษาที่กำลังสำเร็จการศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานใหม่ที่เป็นความต้องการ และเป็นกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับคนไทย โดยมีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non - degree) ร่วมกับมหาวิทยาลัย 18 แห่ง และมีหลักสูตรนำร่องการดำเนินการจำนวนกว่า 30 หลักสูตร

4) การพัฒนาแพลตฟอร์ม Re skill/Up skill/New skill (RUN) for Future Skill Development (Thailand Plus Package) สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ร่วมกับกรมสรรพากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จัดทำข้อเสนอมาตรการและกลไกสนับสนุนการยกระดับและการจ้างงานบุคลากรตำแหน่งงานทักษะสูงในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิศวกรรม โดยประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนหน่วยฝึกอบรมและรับรองการจ้างงานบุคลากรตำแหน่งงานทักษะสูง รวมถึงออกแบบกลไกการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ทางภาษี การกำหนดกลุ่ม Future Skills Set และตำแหน่งงานทักษะสูง

เพื่อเป็นแนวทางบริหารจัดการรองรับการพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปัจจุบันได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 711) พ.ศ. 2563 และประกาศพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 712) พ.ศ. 2563 ต่อมาได้มีประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 392 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 393 มอบหมายให้ สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยงานรับรองหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรและรับรองการจ้างแรงงานลูกจ้างที่มีทักษะสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้ออกแบบและจัดทำกลไกการดำเนินงาน ประกาศหลักเกณฑ์ และระบบสารสนเทศเพื่อรองรับมาตรการและสิทธิประโยชน์ทางภาษีให้กับหน่วยงานและภาคเอกชน

5) การจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) หน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสถาบันอุดมศึกษา กลไก Higher Education Sandbox มีเป้าหมายเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ตอบโจทย์ รูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และพลิกโฉมการผลิตกำลังคนในระบบอุดมศึกษาของประเทศ

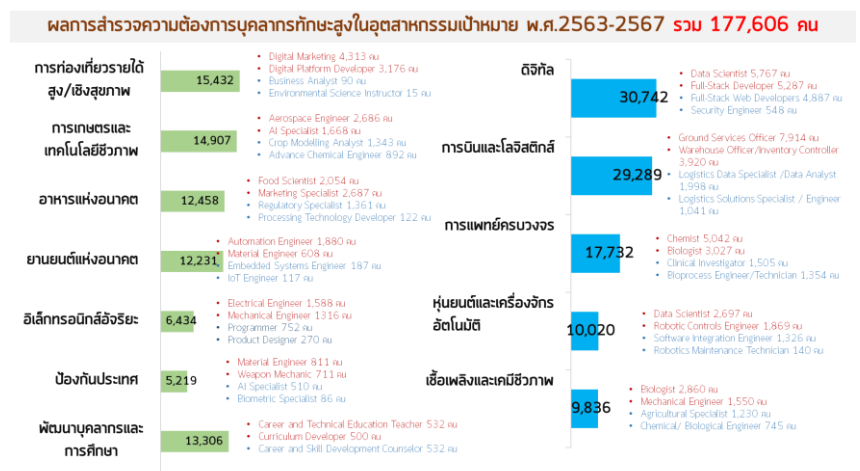
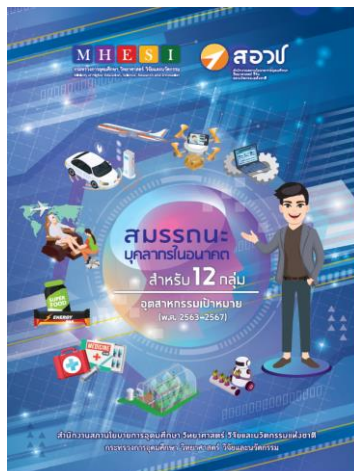
6) โครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล สร้างรากแก้วให้ประเทศ หน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสถาบันอุดมศึกษา มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ โดยใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของชุมชนรายตำบล และขับเคลื่อน โดยเน้นการบูรณาการกับโครงการของหน่วยงานภาครัฐอื่น โดยให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ มีบทบาทสำคัญเป็นหน่วยเชื่อมโยงการดำเนินงาน (System integrator) ในพื้นที่ ในปัจจุบันดำเนินงาน ใน 3,000 ตำบล เกิดการจ้างงานไปแล้ว 53,263 ตำแหน่งจากเป้าหมาย 60,000 ตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงการสร้างงาน ให้กับบัณฑิตจบใหม่ในพื้นที่ และได้ดำเนินการอบรมยกระดับทักษะไปแล้ว 8,685 คน โดยคาดว่าจะเกิดผลกระทบเชิงเศรษฐกิจในพื้นที่ดำเนินการกว่า 700 ล้านบาท/เดือน

#### จำนวนความต้องการบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย

สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตำแหน่งงานและสมรรถนะงานที่สำคัญ (Critical Functional Competency) ซึ่งเป็นที่ต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 - 2567) และเผยแพร่ไปยังหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาและประชาคมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผ่านทาง เว็บไซต์สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นที่ตำแหน่งงาน ระดับสูงที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ การสำรวจครอบคลุมสถานประกอบการที่อยู่ใน อุตสาหกรรม S - curve ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 2) อุตสาหกรรมการบิน และโลจิสติกส์ 3) อุตสาหกรรมดิจิทัล 4) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 5) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ 6) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 7) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 8) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 9) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 10) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และ 12) อุตสาหกรรมพัฒนาทักษะและกำลังคน

ผลการสำรวจได้รวบรวมข้อมูลสมรรถนะงานที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมแต่ละกลุ่ม โดยข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนนโยบายด้านบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ รวมถึงการกำหนดหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งที่เป็นหลักสูตรระดับปริญญา และการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Non Degree) ที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน

**แผนภาพที่ 12 ผลการสำรวจความต้องการบุคลากรทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. 2563-2567**



ที่มา: สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

## นโยบาย โครงการ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

### 1) โครงการ Talent Thailand

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำลังดำเนินโครงการ Talent Thailand ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกแบบ รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคน และเพื่อจัดทำแพลตฟอร์มการใช้ประโยชน์กำลังคนระดับสูงของประเทศ (Talent Utilization Platform) โดยประมวลผลและเผยแพร่ข้อมูลผู้มีความสามารถสูง เช่น นักวิจัย ผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี ศิลปิน นักเรียนทุน และนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น เพื่อให้หน่วยงานเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคน อาทิ โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ สามารถวางแผนการใช้ประโยชน์กำลังคนระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใช้ประโยชน์กำลังคนระดับสูงของประเทศ (Talent Utilization Alliance) สามารถนำผู้มีความสามารถสูงไปทำงานที่ตรงความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ อาทิ ภาคเอกชน สังคม ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

Talent Thailand ได้รวบรวมข้อมูลกำลังคนระดับสูงของประเทศสอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ 10 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กลุ่มผู้มีรายได้สูง และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมถึงการวิจัยขั้นแนวหน้า อาทิ เทคโนโลยีควอนตัม เทคโนโลยีอวกาศ ฟิสิกส์พลังงานสูง สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ ดนตรี กีฬาและศิลปะขั้นสูง ซึ่งครอบคลุม

กลุ่มบุคคล อาทิ นักวิจัยที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นักวิจัยไทยในต่างประเทศ นักเรียนที่มีศักยภาพสูง (Top 3%) นักเรียนทุนโครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีและศิลปะ อย่างไรก็ตาม โครงการ Talent Thailand ยังอยู่ระหว่างการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลผู้มีความสามารถสูง และการจัดทำแพลตฟอร์ม

#### 2.2.4.12 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ของโลก ทำให้ภาคแรงงาน พบปัญหาสำคัญใน 3 มิติ คือ (1) กลุ่มคนตกงาน ขาดทักษะทำให้การกลับเข้าทำงานยากขึ้น ในขณะที่กลุ่มแรงงานวิชาชีพที่มีทักษะสูงยังขาดแคลน (2) กลุ่มแรงงาน ที่ขาดทักษะอาจฉุดรั้งการพัฒนาอุตสาหกรรม และ (3) แนวโน้มการโยกย้ายแรงงานสู่ภาคเกษตรมีมากขึ้นจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ได้เปิดสำนักงานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) เพื่อขับเคลื่อนการทำงานและจัดตั้งคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง โดยเร่งขับเคลื่อน ปรับแนวคิด ผลิตที่จำนวน (Supply push) มุ่งไปสู่การผลิตคนตรงตามความต้องการ (Demand driven) ประกอบไปด้วย

1) สร้างความร่วมมือ ปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการส่งผลให้เกิดปัญหาว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill Mismatch) ผลิตภาพแรงงานที่ลดลง ส่งเสริมสร้างความร่วมมือแบบเข้มข้นระหว่างสถานศึกษาสถานประกอบการเอกชน และภาครัฐ ในการออกแบบหลักสูตร และร่วมสนับสนุนค่าฝึกอบรม (Co - endorsement and Co - funding)

2) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับรูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรที่ล้ำสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อิงกับตำราเรียน Textbook เป็นหลัก ไม่เห็นหน้างานจริงสู่รูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย โดยอาศัยองค์ความรู้จากสถานประกอบการ ได้ร่วมฝึกงาน เปิดโอกาสและประสบการณ์ทำงานจริง (Work Integrated Learning)

3) ยกระดับสายอาชีพ ปรับอาชีวศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ สู่วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่แข่งขันได้และมีความยืดหยุ่น โดยเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน รวมถึงการพัฒนาครูผู้สอนด้วยองค์ความรู้จากเอกชน

4) กรอบความคิดและแรงจูงใจ ปรับความคิดของแรงงานส่วนใหญ่ที่มองว่าการเรียนรู้หยุดแค่ในระบบการศึกษา ขณะที่นายจ้างมองว่าการฝึกอบรมลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายมากกว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital)

ทั้งนี้ 4 ข้อข้างต้นได้มุ่งไปสู่การผลิตคนตรงตามต้องการ (Demand driven) ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ ร่วมจ่าย โดยอาศัยมาตรการแรงจูงใจทางตรง ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนกึ่งหนึ่ง และค่าฝึกอบรมเอกชนสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า

สิทธิประโยชน์การลงทุนด้านการพัฒนาทักษะบุคลากร ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1) มาตรการรองรับการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนต่างชาติ (Thailand Plus Package)

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสูง บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล

ส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐ ที่อธิบดีประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติฉบับที่ 712 พ.ศ. 2563 สามารถหักรายจ่ายค่าฝึกอบรม ได้ 2.5 เท่า

- ส่งเสริมการจ้างบุคลากรที่มีทักษะสูง ตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 711 พ.ศ. 2563 บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย สามารถหักรายจ่ายค่าจ้างลูกจ้างที่มีทักษะสูง ได้ 1.5 เท่า เฉพาะค่าจ้างส่วนที่ไม่เกินเดือนละ 100,000 บาท ให้แก่ลูกจ้างที่มีทักษะสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด ลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) ได้รับการรับรองว่าเป็นผู้มีทักษะสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ และทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานดังกล่าว โดยหน่วยงานที่อธิบดีประกาศกำหนด (2) เริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานในระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 (3) ไม่เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานตาม (2)

- ส่งเสริมการลงทุนในระบบอัตโนมัติ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ลงทุนในเครื่องจักรและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครื่องจักรในระบบอัตโนมัติ ตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 710 พ.ศ. 2563 ให้หักรายจ่ายค่าลงทุนในเครื่องจักรฯ และโปรแกรมฯ ได้ 2 เท่า

## 2) มาตรการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรม 4.0

ส่งเสริมการบริจาคสินทรัพย์ให้แก่ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ที่จัดตั้งโดยสถานศึกษา การบริจาคเครื่องจักร ส่วนประกอบ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อระบบอัตโนมัติสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเครื่องจักรเพื่อระบบอัตโนมัติสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งได้รับการรับรองจาก สกพอ. ตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 699 พ.ศ.2563 ให้หักรายจ่ายการบริจาคฯ ได้ 3 เท่า

### 2.2.5 ผลการศึกษาปัจจัยการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงในต่างประเทศ

#### 2.2.5.1 ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์หรือชื่อทางการสาธารณรัฐสิงคโปร์เป็น 1 ใน 5 ประเทศของโลกที่มีฐานะเป็นนครรัฐ (City state) ซึ่งหมายถึงประเทศที่มีพื้นที่ประกอบไปด้วยเมือง ๆ เดียวหรือมีพื้นที่รอบอาณาเขตในเมืองนั้น สิงคโปร์มีพื้นที่ทั้งหมด 728.3 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยประชากรจำนวน 5,685,800 คน โดยในจำนวนนี้เป็นชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศช่วงที่ทำการสำรวจจำนวน 1,641,600 คน (Department of Statistics Singapore, 2020)

ประชากรของสิงคโปร์จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประชากรผู้ถือสัญชาติสิงคโปร์ (Singapore Citizenship) และประชากรผู้มีถิ่นพำนักถาวร (Singapore Permanent Residence: PR) ดังนั้นสิงคโปร์จึงเป็นประเทศพหุวัฒนธรรมที่มีประชากรหลากหลายเชื้อชาติและวัฒนธรรม ประกอบไปด้วยประชากรกลุ่มชาติพันธุ์หลายเชื้อชาติ ได้แก่เชื้อชาติจีน ซึ่งเป็นผู้ถือสัญชาติจำนวนร้อยละ 75.9 และเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรร้อยละ 74.3 เชื้อชาติมาเลย์ซึ่งเป็นผู้ถือสัญชาติจำนวนร้อยละ 15 และเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรร้อยละ 13.5 เชื้อชาติอินเดียซึ่งเป็นผู้ถือสัญชาติจำนวนร้อยละ 7.5 และเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรร้อยละ 9 และเชื้อชาติอื่นซึ่งเป็นผู้ถือสัญชาติ จำนวนร้อยละ 7.5 และเป็นผู้มีถิ่นพำนักถาวรร้อยละ 3.2

ในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ระดับการศึกษาเฉลี่ยของประชากรเพิ่มสูงขึ้นนับจากปี 2553 (ค.ศ. 2010) โดยประชากรที่มีอายุระหว่าง 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33 จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยขึ้นไป โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ สำหรับอัตราการรู้หนังสือของประชากรอยู่ที่ร้อยละ 97.1 ส่วนภาษาที่ใช้ในการสื่อสารมากที่สุดในชีวิตประจำวันของชาวสิงคโปร์ที่มีอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย อังกฤษร้อยละ 48.3 แมนดารินร้อยละ 29.9 มาเลย์ร้อยละ 9.2 จีนท้องถิ่นร้อยละ 8.7 ทมิฬร้อยละ 2.5 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.4

สิงคโปร์จัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วระดับสูง (highly-developed economy) มีระบบเศรษฐกิจแบบเปิดและมีศักยภาพในการแข่งขันสูง โดยสถาบันระหว่างประเทศชั้นนำ เช่น IMD และ WEF จัดลำดับให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีศักยภาพในการแข่งขันลำดับต้นของโลก โดยการจัดลำดับล่าสุดของรายงานศักยภาพการแข่งขันระดับโลก เผยแพร่เมื่อปี 2562 (ค.ศ. 2019) สิงคโปร์อยู่ในลำดับที่ 1 จาก 141 ประเทศ ซึ่งในปีที่ผ่านมาหน้าสิงคโปร์ได้รับการจัดลำดับติด 1 ใน 5 ประเทศที่มีศักยภาพการแข่งขันที่ดีที่สุดในโลก ซึ่งจุดเด่นของสิงคโปร์ในการดึงดูดแรงงานและผู้มีศักยภาพสูง ได้แก่

## 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

### 1.1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง

1.1.1) **ความมีเสถียรภาพของเศรษฐกิจมหภาค** โดยพิจารณาจากอัตราเงินเฟ้อหรือการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยดัชนีราคาผู้บริโภค เศรษฐกิจที่มีความยืดหยุ่นและมั่นคง สิงคโปร์ยังคงเป็นประเทศเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ด้วยความมั่นคงทางการเมือง อัตราการคอร์รัปชันที่ต่ำ และสถาบันสาธารณะที่โปร่งใส การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่เชื่อถือได้ นโยบายการเงินและการคลังที่ดีร่วมกับระบบตุลาการที่เข้มแข็ง ในปีพ.ศ. 2562 ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่เสี่ยงน้อยที่สุดในการลงทุน จากการจัดอันดับของ Euromoney country risk

1.1.2) **การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดี** ในระยะเวลาประมาณ 50 ปี สิงคโปร์ได้กลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจก้าวหน้ามากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก โดยมีการพัฒนานโยบายเชิงธุรกิจอย่างเข้มข้นเพื่อให้ทันกับการพัฒนาระดับโลก และเป็นประเทศที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ต่อหัวสูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

1.1.3) **อัตราการจ้างงานที่สูง** สิงคโปร์มีอัตราการจ้างงานที่สูงอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการที่มีแรงงานที่สามารถปรับตัวได้สูงและมีแรงจูงใจที่สูงนอกจากนี้ ยังรวมถึงการมีโครงการพัฒนาทักษะระดับประเทศซึ่งจะช่วยให้แรงงานของประเทศเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกได้

1.1.4) **ความเชื่อมั่นของนักลงทุนที่สูง** สิงคโปร์ได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) มากกว่าประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ของโลก และมากกว่าร้อยละ 10 ของการไหลเข้าโดยตรงจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในยังเอเชียด้วยการเข้าถึงเงินทุนระดับโลกและระดับความเสี่ยงต่ำ ธุรกิจต่าง ๆ จึงสามารถมั่นใจในการเติบโตของการลงทุน

### 1.2) สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับธุรกิจ

#### 1.2.1) ศูนย์กลางธุรกิจระดับโลก

- **สำนักงานใหญ่สำหรับบริษัทชั้นนำ** สิงคโปร์ยังคงเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่ได้รับความนิยมของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ บริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการขยายสถานะทางธุรกิจให้ดียิ่งขึ้นสามารถใช้ประโยชน์จากสิงคโปร์เป็นฐานในการสร้างข้อมูลเชิงลึกของผู้บริโภค คัดค้นและจำหน่ายโซลูชันเชิงพาณิชย์ สิงคโปร์ยังคงเป็นประตูสู่ภูมิภาคสำหรับบรรษัทข้ามชาติชั้นนำและสตาร์ทอัพที่เติบโตอย่างรวดเร็ว

- **ศูนย์นวัตกรรมชั้นนำในเอเชีย** ในฐานะศูนย์กลางนวัตกรรมระดับโลก สิงคโปร์ได้สร้างระบบนิเวศที่มีชีวิตชีวาซึ่งมีห้องแล็บ R&D ระดับโลกสำหรับบริษัทชั้นนำที่ติดอันดับ Fortune 500 รวมถึงกองทุนร่วมลงทุน ศูนย์บ่มเพาะ เป็นต้น การถูกจัดอันดับให้เป็นเมืองที่มีนวัตกรรมมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลกอย่างต่อเนื่อง โดยทำงานร่วมกับบริษัทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโซลูชันเพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่สุดของโลก Cornell University, INSEAD และ World Intellectual Property Organization, Global Innovation Index 2019 (จัดอันดับเฉพาะในเศรษฐกิจเอเชีย) การจัดอันดับสถานที่ชั้นนำในเอเชียสำหรับสำนักงานใหญ่ระดับภูมิภาคของ MNC เทคโนโลยี 100 อันดับแรกใน Forbes 2017 Global 2000

**1.3) โครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อมในอนาคต** การมีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล อันดับ 1 ในเอเชีย ระบบขนส่งระดับโลก ศูนย์กลางการบินที่มีชื่อเสียง ศูนย์กลางท่าเรือระดับโลก เครือข่าย การขนส่งสาธารณะที่น่าเชื่อถือ

**1.4) ความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ** จากรายงาน Doing Business ของธนาคารโลก (World Bank, 2020) วัดความยากง่ายในการประกอบธุรกิจใน 190 ประเทศทั่วโลกเมื่อปี 2563 (ค.ศ.2020) ประเทศสิงคโปร์อยู่อันดับที่ 2 ของโลก คะแนนรวมทั้งสิ้น 86.20 คะแนน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ของประเทศสิงคโปร์มีความเป็นมิตรกับภาคธุรกิจ และถูกจัดให้เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ดีที่สุด มีทรัพยากร มนุษย์ที่ดี โดยสิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศที่มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันดับต้น ๆ ของโลก และเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอยู่เสมอ

### 1.5) ทักษะที่มีความพร้อมระดับโลก

**1.5.1) ความสามารถและทักษะของแรงงานที่ดี** แรงงานของสิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับ ให้เป็นหนึ่งในประเทศที่มีการแข่งขันสูงที่สุดในโลกอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาและมีทักษะสูง แรงงานมากกว่า ร้อยละ 30 สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และอีกร้อยละ 15 ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิตะติวิชาชีพ นโยบายการศึกษาของสิงคโปร์แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของแรงงานในภาษาอังกฤษและภาษา อื่นอย่างน้อยหนึ่งภาษา เช่น แมนดาริน บาฮาซา มลายู หรือทมิฬ

**1.5.2) การพัฒนาทักษะและความสามารถแห่งอนาคต** สิงคโปร์มุ่งมั่นที่จะลงทุน ในการฝึกอบรมแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัว ตอบสนองต่อความต้องการทางธุรกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ภาครัฐและเอกชนของสิงคโปร์มีการทำงาน ร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจที่มุ่งเน้นอนาคต รัฐบาลสิงคโปร์ได้ริเริ่มโครงการต่าง ๆ เช่น SkillsFuture เพื่อช่วยให้บุคลากรยกระดับทักษะหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งหมายความรวมถึงธุรกิจต่าง ๆ สามารถเข้าถึงแรงงานที่มีศักยภาพที่เหมาะสมเสมอ นอกจากนี้ยังเสริม ความมองค้ความรู้ให้กับแรงงานที่มีความสามารถด้านดิจิทัลผ่านโครงการ TechSkills Accelerator (TeSA) ซึ่งเป็นโครงการริเริ่มของ SkillsFuture มีโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานสำหรับบทบาท ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

## 2) ปัจจัยด้านสังคม

**2.1) สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความปลอดภัย** นักลงทุนหรือแรงงานต่างชาติและ ครอบครัวสามารถอาศัยอยู่ในสิงคโปร์ด้วยความมั่นใจถึงความปลอดภัยส่วนบุคคล สิงคโปร์ได้รับการยกย่อง อย่างกว้างขวางว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่ปลอดภัยที่สุดในโลก โดยมีอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำอย่างต่อเนื่อง ระบบกฎหมายที่โปร่งใส และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เชื่อถือได้ จากการจัดอันดับด้านความโปร่งใส ขององค์กร ด้านความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ในปี 2563 (ค.ศ.2020) ประเทศสิงคโปร์ ได้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) สูงสุด คือ 85 คะแนน จัดอยู่ใน อันดับที่ 3 ของโลก รองจากเดนมาร์ก และนิวซีแลนด์ และเป็นอันดับ 1 ในเอเชีย สิงคโปร์ยังให้ความสำคัญ เรื่องการสร้างความปลอดภัยของกฎระเบียบและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอย่างมาก มีลักษณะเด่น ในเรื่องการเมืองที่มีระบบกฎหมายที่เหมาะสม ความสม่ำเสมอในการดำเนินงานตามกฎหมายและการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่มีความน่าเชื่อถือ ผลจากการดำเนินนโยบายดังกล่าว ทำให้ปัจจุบันสิงคโปร์ เป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเสรีด้านการค้าและการลงทุน ทำให้สามารถดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ผู้เชี่ยวชาญ ต่างชาติให้เข้าสู่ประเทศ และในรายงาน Safe Cities Index โดย The Economist Intelligence Unit (EIU) เป็นการจัดอันดับเมืองที่มีความปลอดภัยที่สุดในโลก สํารวจรวม 60 เมือง โดยเกณฑ์วัด 5 ปัจจัยหลักของ EIU



ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล (Digital Security) ทั้งในแง่ของประสิทธิภาพ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการใช้ประโยชน์ 2) ความปลอดภัยของสุขภาพอนามัย (Health Security) ทั้งในระดับนโยบายไปจนถึงความสะอาดของอาหาร อากาศ และน้ำ รวมถึงความพร้อมของการให้บริการทางการแพทย์ 3) ความปลอดภัยของโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Security) ทั้งด้านการขนส่ง ที่พัก ระบบประกันภัยที่เกิดจากความเสียหาย การพัฒนาระบบข้อมูลแจ้งเตือนภัย ความสามารถของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกต่อการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งความเสียหายที่เกิดจากภัยธรรมชาติ 4) ความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Security) ที่ครอบคลุมในประเด็นการเข้าถึงข้อมูลด้านอาชญากรรม มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในระดับบุคคลที่ชัดเจน มีกฎระเบียบ และการบังคับใช้อาวุธปืน ระดับอาชญากรรมบนท้องถนน ประสิทธิภาพการปราบอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการมีอาสาสมัครตำรวจชุมชน ความเสี่ยงของเสถียรภาพทางการเมือง และความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้น และ 5) ความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อม (Environmental Security) โดยในปี 2564 (ค.ศ.2021) ประเทศสิงคโปร์อยู่อันดับที่ 3 (80.7 คะแนน) โดยได้คะแนนมากที่สุดในด้านความปลอดภัยของโครงสร้างพื้นฐาน (92.1 คะแนน) รองลงมาคือความปลอดภัยของสุขภาพอนามัย (84.1 คะแนน) และความมั่นคงปลอดภัยในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล (82.8 คะแนน) ส่วนด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล สิงคโปร์ได้รับคะแนน 74.5 คะแนน เมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ได้รับการจัดอันดับที่ 5 เมืองไทเป ไต้หวัน อยู่อันดับที่ 24 และเมืองโซล ประเทศเกาหลีใต้ อยู่อันดับที่ 25 (EIU, 2021)

**2.2) การได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี** สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางการเมือง อัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ และมีทางเลือกด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา ที่อยู่อาศัย นันทนาการ และการเดินทางที่ดีเยี่ยม รวมถึงมาตรฐานการครองชีพในสิงคโปร์ยังถือว่าไม่สูงจนเกินไป และได้รับการจัดอันดับว่าดีที่สุดในโลก โดยในปี 2562 สิงคโปร์ติดอันดับ 1 ใน 10 ของเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดในเอเชียแปซิฟิก

### 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

**3.1) กฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบด้านการลงทุนของต่างประเทศ** สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในสิงคโปร์ของชาวต่างชาติ โดยนักลงทุนชาวต่างชาติจะปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ โดยทั่วไป เช่น เดียวกันกับนักลงทุนชาวสิงคโปร์ เช่น Singapore Company Act โดยมี Singapore Economic Development Board (EDB) เป็นหน่วยงานทำหน้าที่กำกับ ดูแล ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนของชาวต่างประเทศและชาวสิงคโปร์ ทั้งนี้ นักลงทุนชาวต่างชาติสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเสรี ยกเว้นในสาขาหรือบางอุตสาหกรรมที่รัฐบาลสิงคโปร์ห้ามการลงทุนของต่างชาติ เช่น กิจการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ (กิจการโทรคมนาคม กิจการการกระจายเสียง กิจการข่าวและสื่อท้องถิ่น กิจการให้บริการทางการเงิน กิจการให้บริการด้านกฎหมายและบัญชี กิจการท่าเรือและการทำอากาศยาน กิจการธนาคารและการซื้อขายที่ดิน) ทั้งนี้รัฐบาลสิงคโปร์มีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่การลงทุน โดยกำหนดมาตรการหลัก 3 ด้าน ได้แก่

- **ด้านการเติบโตของธุรกิจ** ประกอบด้วย 1) การจัดตั้งกองทุนสนับสนุนผู้ประกอบการรายใหม่ (Special Situation Funds for Startups: SSFS) ที่มีศักยภาพด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งเป็นสาขาการพัฒนาประเทศลำดับสำคัญของสิงคโปร์ 2) มาตรการ Pioneer Certificate Incentive (PC) and Development and Expansion Incentive (DI) เป็นมาตรการที่สนับสนุนให้บริษัทในสิงคโปร์พัฒนาขีดความสามารถและดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจใหม่ ๆ เช่น บริษัทที่จัดตั้งสำนักงานใหญ่ระดับโลกหรือระดับภูมิภาคที่ดำเนินกิจการบริหารจัดการหรือควบคุมธุรกิจ 3) มาตรการ Finance & Treasury Centre (FTC) เป็นมาตรการที่ส่งเสริมให้บริษัทในสิงคโปร์เพิ่มขีดความสามารถด้านบริหารจัดการทางการเงิน

และใช้สิงคโปร์เป็นฐานในการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการเงินของบริษัท

4) มาตรการ Aircraft Leasing Scheme (ALS) เป็นมาตรการส่งเสริมให้แก่บริษัทที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเช่าหรือซื้อเครื่องบินในสิงคโปร์เพื่อเป็นการขยายและพัฒนาอุตสาหกรรมด้านการเช่าหรือซื้อเครื่องบินในสิงคโปร์

- **ด้านการพัฒนานวัตกรรม การวิจัยและพัฒนาและความสามารถในการดำเนินกิจการ** ประกอบด้วย 1) การออกใบอนุญาตการทำงานที่เรียกว่า “Tech@SG Programme” เพื่อสนับสนุนบริษัทที่มีศักยภาพในการเติบโตได้เร็ว เพื่อให้บริษัทสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในบริษัท โดยบริษัทต้องใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการดำเนินธุรกิจและบริการ 2) การออกใบอนุญาตการทำงานที่เรียกว่า “Tech.Pass” ซึ่งเป็นมาตรการที่ต่อยอดจาก Tech@SG Programme โดยมาตรการ Tech.Pass เริ่มเปิดการลงทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาตชนิดนี้ เมื่อเดือนมกราคม 2564 Tech.Pass” เป็นการดึงดูดและจูงใจชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารบริษัทเทคโนโลยีขั้นสูงและผู้เชี่ยวชาญในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงให้มาลงทุนและทำงานในประเทศสิงคโปร์ เช่น ในสาขาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นต้น เพื่อให้สิงคโปร์พัฒนาศักยภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีและพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์รวมนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) มาตรการด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Scheme for Companies) เป็นการส่งเสริมกิจกรรมและการดำเนินงานด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของบริษัทและสถานประกอบการ 4) มาตรการกองทุนสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานของบริษัทและสถานประกอบการ (Training Grant for Company) ในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) มาตรการส่งเสริมบริษัทและผู้ประกอบการใช้สิทธิทางปัญญาที่เกิดจากการดำเนินกิจการที่เน้นในเรื่องการวิจัยและพัฒนา

- **ด้านประสิทธิภาพการผลิต** ประกอบด้วย 1) มาตรการกองทุนส่งเสริมให้บริษัทใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การให้เงินสนับสนุนธุรกิจที่ใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### 3.2) กฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบด้านวีซ่า (Visa) และใบอนุญาตการทำงาน (Work Pass)

การเดินทางเข้าประเทศสิงคโปร์ในฐานะชาวต่างชาติเพื่อดำเนินกิจกรรม/และ/หรือทำงานในประเทศสิงคโปร์ ต้องได้รับใบอนุญาตการทำงานหรือ Work Pass จากรัฐบาลสิงคโปร์ภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower) โดยจำแนกประเภทของ Work Pass ดังนี้

#### 3.2.1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Professionals) ประกอบด้วย

- Employment Pass (EP) การออกใบอนุญาตทำงานประเภทนี้ เป็นการออกใบอนุญาตสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ด้านต่าง ๆ ในระดับวิชาชีพ ผู้จัดการ และระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 4,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ขึ้นไป

- Entre Pass เป็นการออกใบอนุญาตสำหรับการลงทุนประกอบธุรกิจในสิงคโปร์ของชาวต่างชาติ เช่น การจัดตั้งบริษัทข้ามชาติในกิจการที่รัฐบาลสิงคโปร์อนุญาต

- Personalized Employment Pass (PEP) เป็นการออกใบอนุญาตสำหรับกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องมีเงินเดือนอย่างน้อย 18,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับผู้ที่ถือบัตร EP ต้องการขอใบอนุญาตการทำงานประเภท PEP ต้องมีเงินเดือนประจำอย่างน้อย 12,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

3.2.2) กลุ่มผู้มีทักษะและกึ่งทักษะในการทำงาน (Skilled and Semi-Skilled Workers) โดยจำแนกใบอนุญาตการทำงานเป็น 5 ประเภท

- S Pass ซึ่งเป็นการออกใบอนุญาตการทำงานสำหรับผู้ทำงานต่างชาติที่เป็นช่างเทคนิคที่มีทักษะระดับกลาง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 2,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาและมีใบรับรองความเชี่ยวชาญ

- ใบอนุญาตการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นแรงงานกึ่งทักษะ ที่ทำงานในสาขาก่อสร้าง การผลิต การบริการ

- ใบอนุญาตการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ (คนทำงานบ้าน)

- ใบอนุญาตการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติสำหรับพี่เลี้ยงเด็ก สำหรับ แรงงานชาวมาเลเซีย โดยมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 16 สัปดาห์ นับจากวันแรกคลอดของบุตรนายจ้าง

- ใบอนุญาตการทำงานในธุรกิจบันเทิง

3.2.3) นักศึกษาและผู้ฝึกงาน ซึ่งจำแนกการออกใบอนุญาตการทำงานได้ 4 ประเภท ได้แก่

- Training Employment Pass สำหรับนักศึกษาต่างชาติหรือผู้ฝึกงาน ต่างชาติ โดยการฝึกงานต้องเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา

- Work Holiday Pass สำหรับนักศึกษาต่างชาติที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 25 ปี ที่ต้องการทำงานระหว่างท่องเที่ยวในสิงคโปร์ในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน

- Work Holiday Pass สำหรับนักศึกษาชาวออสเตรเลียที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 30 ปี ที่ต้องการทำงานระหว่างท่องเที่ยวในสิงคโปร์ในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

- Training Work Permit สำหรับผู้ฝึกงานกึ่งทักษะชาวต่างชาติที่ฝึกงาน ในสิงคโปร์ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน

นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังอนุญาตให้สมาชิกในครอบครัวของผู้ได้รับใบอนุญาต การทำงานของกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เดินทางเข้ามาในประเทศสิงคโปร์และได้รับอนุญาตให้ทำงาน ในสิงคโปร์ได้ด้วย ซึ่งใบอนุญาตมี 5 ประเภท ได้แก่ 1) Dependent's Pass 2) Long Term Visit Pass 3) Pre – approved Letter of Consent 4) Letter of Consent for ICA-issued LTVP/LTVP + holders 5) Letter of Consent for Dependent's Pass Holders who are business owners ทั้งนี้ เงื่อนไขและ ระยะเวลาการอนุญาตแตกต่างกันไปในแต่ละประเภท ที่กล่าวมาข้างต้นคือการออกใบอนุญาตการทำงาน ของชาวต่างชาติหลากหลายประเภทภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานสิงคโปร์

เมื่อเดือนมกราคม 2564 รัฐบาลสิงคโปร์โดยคณะกรรมการเศรษฐกิจสิงคโปร์ (Economic Development Board: EDB) ภายใต้กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม (Ministry of Trade and Industry) ได้ออกนโยบายด้านวิชาที่เรียกว่า “Tech.Pass” เพื่อดึงดูดและจูงใจชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของ หรือผู้บริหารบริษัทเทคโนโลยีขั้นสูงและผู้เชี่ยวชาญในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงให้มาลงทุนและทำงานในประเทศ สิงคโปร์ เช่น ในสาขาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นต้น เพื่อให้สิงคโปร์พัฒนาศักยภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาประเทศ ให้เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมและเทคโนโลยี Tech.Pass เป็นมาตรการด้านวิชาที่พัฒนาและต่อยอดจาก Tech@SG Program ที่ดำเนินการตั้งแต่ปี 2562 โดย Tech.Pass เริ่มต้นเปิดการลงทะเบียนสำหรับ ชาวต่างชาติ นักลงทุนที่สนใจ เมื่อเดือนมกราคม 2564 ซึ่งในช่วงแรกการดำเนินการเปิดรับจำนวน 500 คน

**3.3) กฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบด้านการคุ้มครองสิทธิทางปัญญา** สิงคโปร์มีกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิทางปัญญา การจดสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ และเครื่องหมายการค้า โดยมีการบัญญัติไว้ในทั้ง Patent Act (Chapter 221) Copyright Act (Chapter 63), Intellectual Property Law, Intellectual Property Licensing, Trademark Act (Chapter 332) โดยมี Intellectual Property Office of Singapore (IPOS) เป็นหน่วยงานรักษาการตามกฎหมายดังกล่าว

**3.4) กฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบด้านแรงงาน** กฎหมาย นโยบายและระเบียบด้านแรงงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดและจูงใจทั้งนักลงทุนชาวต่างชาติและบุคลากรชาวต่างชาติให้เข้าไปลงทุนและเข้าไปทำงานในประเทศนั้น ๆ ดังนั้นกฎหมายแรงงานที่มีหลักการของการอำนวยความสะดวก (Facilitate) จึงส่งเสริมบรรยากาศในการลงทุนและการจ้างงาน

3.4.1) Employment Act เป็นกฎหมายแรงงานหลักของสิงคโปร์ โดยเป็นการรวมเนื้อหาและบทบัญญัติที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานทั่วไปในเรื่องการทำงาน (General Provisions) เช่น สภาพการทำงาน สิทธิและความรับผิดชอบทั้งของนายจ้างและแรงงาน โดยกฎหมายฉบับนี้คุ้มครองทั้งแรงงานชาวสิงคโปร์และชาวต่างชาติ ที่เป็นทั้งผู้ทำงานเต็มเวลา ไม่เต็มเวลา ผู้ทำงานแบบชั่วคราว ผู้ทำงานแบบสัญญาจ้าง โดยการได้รับค่าตอบแทนครอบคลุมทั้งแบบรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน และรายชิ้นงาน อย่างไรก็ตาม Employment Act ไม่ครอบคลุมแรงงานที่เป็นคนเดินเรือ (Seafarer) ผู้ทำงานบ้าน (Domestic Worker) และข้าราชการและผู้ทำงานในคณะกรรมการตามกฎหมายต่าง ๆ

Employment Act ประกอบด้วยเนื้อหา 16 หมวด ประกอบด้วยหมวดสำคัญ ๆ เช่น สัญญาจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด/ชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ ระบบการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบที่อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน ผู้รับเหมาและการจ้างเหมา ลูกจ้าง/แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา แรงงานเด็กและการจ้างงานเยาวชน สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานหญิงในการลาคลอดและสิทธิแรงงานทั้งหญิงและชายในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาพักผ่อน ลาหยุดประจำปีและการลาป่วยทั้งนี้กฎหมาย Employment Act ของสิงคโปร์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้น มีความทันสมัยเทียบเท่ากฎหมายแรงงานของประเทศแถบยุโรปที่อนุญาตให้แรงงานชายได้รับสิทธิการลา Paternity leave เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยยังคงได้รับค่าตอบแทน โดยสิทธิของแรงงานชายเพื่อการเลี้ยงดูบุตรยังได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย Child Development Co - savings Act

### **3.5) ปัจจัยด้านการเมืองและสถาบัน**

สิงคโปร์มีระบบการปกครองแบบสาธารณรัฐแบบรัฐสภาแบบมีสภาเดียว มีประธานาธิบดีเป็นประมุขของรัฐโดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำฝ่ายบริหาร มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี

#### **2.2.5.2 สาธารณรัฐเกาหลี/เกาหลีใต้**

เกาหลีใต้เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี ซึ่งเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นลำดับที่ 12 ของโลก และมีขีดความสามารถทางการแข่งขันลำดับที่ 23 ของโลก (ปี 2563) เป็นผู้ส่งออกลำดับที่ 8 ผู้นำเข้าลำดับที่ 10 (World Bank, 2562) เกาหลีใต้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจจากประเทศยากจนและเกษตรกรรมจนเป็นประเทศอุตสาหกรรมและมีเศรษฐกิจแข็งแกร่ง

เกาหลีใต้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและการพัฒนาโดยเน้นการพัฒนาอุปกรณ์และชิ้นส่วนที่มีเทคโนโลยีระดับสูง ได้แก่ เซมิคอนดักเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ คอมพิวเตอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานข้อมูล เครือข่าย ปัญญาประดิษฐ์ Bio - health และรถยนต์แห่งอนาคต สนับสนุนการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต รวมทั้งสนับสนุนทุนเริ่มต้นแก่บริษัท Start - up ด้านเทคโนโลยีระดับสูง ทั้งนี้ สามารถสรุปปัจจัยสำคัญในการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของเกาหลีใต้ได้ ดังนี้

#### **1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ**

**1.1) พื้นฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง** เกาหลีใต้มีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่ 12 ของโลก โดยมีมูลค่า 1.6 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจของเกาหลีมีความแข็งแกร่ง เนื่องด้วยปริมาณการค้าที่สูงถึง 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐเป็นเวลาสามปีติดต่อกัน อยู่ในอันดับที่ 8 ของโลก และด้วยทุนสำรอง

เงินตราต่างประเทศที่ใหญ่เป็นอันดับ 9 ของโลก เศรษฐกิจของประเทศมีเสถียรภาพและสามารถสนับสนุนการดำเนินธุรกิจและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีผลกระทบจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 แต่แนวโน้มการเติบโตของเกาหลีใต้ในปี 2563 ก็เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิก OECD ที่เติบโตสูงที่สุด

**1.2) นวัตกรรมและแรงงานที่มีทักษะสูง** จากผลการจัดอันดับประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรม 2563 (Bloomberg Innovation Index 2021) ประเทศเกาหลีใต้ถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 2 ที่มีความเข้มข้นของการวิจัยและพัฒนา มูลค่าเพิ่มในการผลิต ความหนาแน่นของเทคโนโลยีขั้นสูง และความเข้มข้นของนักวิจัย ซึ่งโครงสร้างพื้นฐานด้านนวัตกรรมเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้บริษัทระดับโลกหลายแห่งเข้ามาลงทุนในเกาหลีใต้

**1.3) โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล** จากข้อมูลของสภาเศรษฐกิจโลก 2562 (WEF) เกาหลีใต้ถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 1 ของโลก ที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่ดี จากความสำเร็จในการทำการค้าเครือข่าย 5G ที่แรกของโลก ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าประเทศเกาหลีใต้เป็นผู้นำระดับโลกในด้าน ICT โดยรัฐบาลเกาหลีกำลังวางแผนที่จะขยายการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ และเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในเกาหลีใต้ผ่านนโยบาย Digital New Deal

**1.4) นโยบายส่งเสริมการลงทุน** ตามกฎหมาย Foreign Investment Promotion Act เช่น การเข้าไปลงทุนใน Foreign Investment Zone และการลงทุนในสาขาที่ระบุให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ สิทธิพิเศษที่จะได้รับ เช่น การยกเว้นภาษีธุรกิจและภาษีรายได้ การยกเว้นค่าธรรมเนียมการใช้ประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น โดยเกาหลีใต้เปิดเสรีด้านการลงทุนและเปิดรับนักลงทุนจากต่างประเทศ การเข้าไปจดทะเบียนดำเนินธุรกิจ สามารถทำได้อย่างเสรีโดยไม่มีข้อจำกัดเป็นการเฉพาะสำหรับต่างชาติ ยกเว้นในสาขาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง บริษัทจดทะเบียนยังสามารถดำเนินธุรกิจได้มากกว่า 1 ชนิดควบคู่กัน รัฐบาลเกาหลีกำหนดวงเงินขั้นต่ำในการจดทะเบียนธุรกิจที่ 50,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ

## 2) ปัจจัยด้านสังคม

**คุณภาพทางการศึกษาเกาหลีใต้** เป็นประเทศที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษาแก่บุคคลทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดให้เรียนฟรีถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งสามารถออกแบบ กำหนดหลักสูตรและตำราเรียนเอง โดยรัฐบาลจะดูแลในวงกว้างเฉพาะส่วนที่เป็นหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรร่วม หลักสูตรและตำราเรียนจึงปรับเปลี่ยนได้เสมอ มีความยืดหยุ่นสูง และให้ตัวเลือกหลากหลาย การเน้นผู้เรียนเป็นหลักทำให้สามารถจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับความพร้อมและระดับความรู้ความสามารถ จึงพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ไปในทิศทางที่เหมาะสม

## 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

### นโยบายวีซ่า (Visa)

**3.1) สำหรับชาวต่างชาติที่มีความสามารถพิเศษ (E-7)** ครอบคลุมแรงงาน 3 ประเภท ได้แก่ 1) แรงงานวิชาชีพ 2) แรงงานกึ่งวิชาชีพ และ 3) แรงงานมีทักษะ วีซ่าประเภทนี้จะมีอายุ 3 ปี

**3.2) วีซ่าสำหรับผู้ประกอบการ Startup (D-8-4) หรือ “Startup Visa”** เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ Startup ชาวต่างชาติ เข้ามาประกอบธุรกิจในเกาหลีใต้ โดยวีซ่าประเภทนี้จะมีอายุ 2 ปี

**3.3) การถือครองอสังหาริมทรัพย์** ชาวต่างชาติต้องมีบัตร ARC (Alien Registration Card) และวีซ่าพำนักที่มีสิทธิ์ซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้เท่านั้น เช่น ผู้ถือวีซ่า F-5 Permanent Residency Visa สามารถซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้ทุกชนิด โดยไม่ต้องขออนุญาตที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ/หรือสำนักงานเขต

สำหรับผู้ถือวีซ่าประเภท A-1/2 Diplomat Visa, F-4 Overseas Korean Visa, F-2 Long-term Residency Visa, D-8 Corporate/Foreign Investor Visa จะต้องขออนุญาตที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ/หรือ สำนักงานเขตสำหรับการตรวจสอบ โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายของเมือง/จังหวัดที่อสังหาริมทรัพย์ตั้งอยู่ จึงจะสามารถซื้อได้ เมื่อได้ใบอนุญาตถึงจดทะเบียนกรรมสิทธิ์ได้

### 2.2.5.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในมหาอำนาจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของโลก โดยมีความพยายามในการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการลงทุนสำหรับบริษัทต่างชาติ ซึ่งความน่าดึงดูดใจของการลงทุนในญี่ปุ่น คือ การมีตลาดขนาดใหญ่ ระดับรายได้สูงและฐานลูกค้าขนาดใหญ่สำหรับสินค้าและบริการ ญี่ปุ่นตั้งเป้าหมายที่จะเป็นแนวหน้าในการแก้ปัญหาสังคม เนื่องจากญี่ปุ่นกำลังเผชิญกับปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น อัตราการเกิดที่ลดลงและประชากรสูงอายุ และความเหลื่อมล้ำในภูมิภาค จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนวัตกรรมดิจิทัลและธุรกิจที่หลากหลาย สำหรับในด้านการวิจัยและพัฒนา ญี่ปุ่นมีค่าใช้จ่ายในการลงทุนการวิจัยและพัฒนาเป็นอันดับ 1 ในกลุ่มประเทศ G7 (Global innovation index, 2563) ข้อมูลอื่น ๆ สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

#### 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

1.1) ค่าเช่าที่ดินเพื่อประกอบธุรกิจ ค่าเช่าสำนักงานในโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ต่ำกว่าประมาณ 3 เท่าของค่าเช่าสำนักงานในปักกิ่ง ประเทศจีน

#### 2) ปัจจัยด้านสังคม

2.1) วัฒนธรรมความปลอดภัยวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นแนวทางที่กำหนดเป็นกฎเกณฑ์ใช้ถือปฏิบัติในหน่วยงานหรือในสังคมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและป้องกันอันตรายมิให้เกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1.1) ระดับรูปธรรม ถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงาน พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั้งด้านเวลา ความกดดัน ปริมาณงาน และความเครียด มีการวัดระดับความสามารถด้านความปลอดภัยมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีความร่วมมือกันและมีการทำงานเป็นทีม มีมุมมองในการตัดสินใจที่เปิดกว้างสามารถรับมือกับความขัดแย้ง ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้ ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน มีการพิจารณาค่าตอบแทนและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ

2.1.2) ระดับค่านิยมของสังคมหรือองค์กร ประกอบด้วย ยุทธวิธี กำหนดจุดมุ่งหมาย รวมไปถึงให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับต้น มีการสื่อสารที่ดี และรับฟังความคิดเห็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.3) ระดับสามัญสำนึกหรือความคิดพื้นฐานประกอบด้วยการให้ความสำคัญกับเวลา มุมมองในเรื่องความผิดพลาด บทบาทของผู้บริหารและทัศนคติของบุคลากร

2.2) โรงพยาบาลที่ใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นญี่ปุ่นได้ขยายสถาบันการแพทย์ที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เข้ามาประเทศญี่ปุ่นได้ โดยการมอบหมายล่ามทางการแพทย์ และการเริ่มต้นการตรวจผู้ป่วยต่างประเทศโดยแพทย์ต่างประเทศ

2.3) การเพิ่มฮอตสปอต Wi-Fi ให้ทั่วถึง รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาเครือข่าย Wi-Fi สาธารณะฟรี เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง

2.4) โรงเรียนนานาชาติ ผ่อนคลายมาตรฐานใบอนุญาต ญี่ปุ่นได้ผ่อนปรนหลักเกณฑ์การอนุมัติการจัดตั้งโรงเรียนนานาชาติให้มีความสะดวกขึ้น

### 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

#### 3.1) มาตรการจูงใจเกี่ยวกับเขตพิเศษ

3.1.1) เขตยุทธศาสตร์พิเศษแห่งชาติ มาตรการกำกับดูแลพิเศษ ภาระทางภาษี (สำหรับภาษีเงินได้นิติบุคคล) และการสนับสนุนทางการเงิน

3.1.2) โซนพิเศษที่ครอบคลุม มีมาตรการกำกับดูแลพิเศษ เครดิตภาษี (สำหรับ ภาษีเงินได้นิติบุคคล) และการสนับสนุนทางการเงิน/การเงินสำหรับบริษัทที่มีแผนธุรกิจโซนที่กำหนด CSZs มีสองประเภท: ประเภทสำหรับการแข่งขันระหว่างประเทศและประเภทสำหรับการฟื้นฟูในท้องถิ่น

3.1.3) โซนพิเศษสำหรับการฟื้นฟู มาตรการพิเศษ เช่น การยกเลิกกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ทางภาษี ฯลฯ มีไว้สำหรับบริษัทที่มีแผนธุรกิจในพื้นที่ประสบภัยพิบัติ

#### 3.2) สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อการวิจัยและพัฒนา (R&D Tax Credit System)

3.2.1) ระบบลดหย่อนภาษีเพื่อการวิจัยและพัฒนา เป็นมาตรการจูงใจทางภาษี ซึ่งสามารถลดหย่อนภาษีในค่าใช้จ่ายที่เป็น R&D ได้

3.2.2) การส่งเสริมนวัตกรรมแบบเปิด เป็นเครดิตภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายทั้งหมด สำหรับการวิจัยร่วมหรือสัญญาฉบับมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยแห่งชาติ ฯลฯ

3.3) มาตรการจูงใจสำหรับชาวต่างชาติที่เกี่ยวกับสตาร์ทอัพ ระบบ “กรีนการ์ด (Japanese Green Card)” ชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้ยื่นขอใบอนุญาตผู้พำนักถาวรได้หลังจากพำนักอยู่ใน ญี่ปุ่นต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป และต้องได้วีซ่าทำงาน 5 ปีขึ้นไป และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามความเหมาะสม สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่มีทักษะสูง เงื่อนไขคือ ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติที่มีคะแนนตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป จากใบให้คะแนน จะถือเป็นผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่มีทักษะสูงและมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาย้ายถิ่นฐานพิเศษ โครงการส่งเสริมผู้ประกอบการต่างประเทศเพื่อเริ่มต้นธุรกิจญี่ปุ่น (Start-up Visa) ชาวต่างชาติที่เริ่มต้นธุรกิจ ในญี่ปุ่นจำเป็นต้องได้รับสถานะพำนัก (Status of resident) ประเภทผู้จัดการธุรกิจตามกฎหมายทั่วไป อย่างไรก็ตาม โครงการนี้จะช่วยให้ผู้ยื่นคำขอได้รับสถานะการพำนักสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น สำหรับผู้ประกอบการต่างชาติ ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่นจะได้รับสถานการณพำนักประเภท กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ (Start-up) เพื่อจัดตั้งธุรกิจได้ถึง 1 ปี

#### 2.2.5.4 ประเทศสวีตเซอร์แลนด์

สวีตเซอร์แลนด์เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ใจกลางทวีปยุโรป เป็นประเทศอุตสาหกรรมที่มี เสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่ดี มีประวัติศาสตร์แห่งการอพยพย้ายถิ่นมายาวนาน ซึ่งข้อมูลสถิติกลุ่มชาติพันธุ์ ในสวีตเซอร์แลนด์ ปี 2561 ประกอบด้วยชาวสวิส ร้อยละ 69.5 สวิสเยอรมัน ร้อยละ 4.2 สวิสอิตาลี ร้อยละ 3.2 สวิสโปรตุเกส ร้อยละ 2.6 สวิสฝรั่งเศส ร้อยละ 2 โคโซวาร์ ร้อยละ 1.1 และอื่น ๆ ร้อยละ 17.3 บริษัทข้ามชาติ หลายแห่งมีสำนักงานใหญ่ในสวีตเซอร์แลนด์ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมือง ที่มีเสถียรภาพ เป็นประเทศผู้นำในด้านการวิจัยและการพัฒนา มีการติดต่อค้าขายกับประเทศ ต่าง ๆ ทั่วโลกเช่นเดียวกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในทวีปยุโรป ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ จากหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการบริการ

#### 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ด้านความสามารถในการแข่งขันด้านการดึงดูดและพัฒนาแรงงานมีฝีมือ จากรายงาน IMD World Competitiveness Yearbook 2019 ประเทศสวีตเซอร์แลนด์ยังคงได้รับการจัดอันดับที่หนึ่งในด้านดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 โดยสวีตเซอร์แลนด์ได้รับการจัดอยู่ในอันดับต้น ๆ ในตัวชี้วัดหลักทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการดึงดูดแรงงาน (Appeal) ได้รับการจัดเป็นอันดับหนึ่ง

เนื่องจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพชีวิตที่ดี (2) ด้านการลงทุนและการพัฒนา (Investment & Development) ได้รับการจัดอยู่ในอันดับที่ 2 เนื่องจากมีระบบการฝึกงานที่มีประสิทธิภาพและมีโครงการด้านสาธารณสุขที่ดี และ (3) ด้านความพร้อม (Readiness) ได้รับการจัดอยู่ในอันดับที่ 2 เนื่องจากมีระบบและการจัดการด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

## 2) ปัจจัยด้านสังคม

2.1) สวิตเซอร์แลนด์เป็นประเทศร่ำรวย เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานการครองชีพสูงมาก ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ มีรัฐสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐให้กับประชาชน และที่สำคัญคือสวิตเซอร์แลนด์เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยสูง อีกทั้งยังเป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง

2.2) สวิตเซอร์แลนด์มีวิวัฒนาการ มีทัศนียภาพที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวจำนวนมากในแต่ละปี รัฐบาลสวิสมีนโยบายการควบคุมมลพิษอย่างรัดกุม ไม่ว่าจะเป็นการจำกัดจำนวนรถ การจำกัดจำนวนโรงงาน และการจำกัดจำนวนแก๊สที่ปล่อยออกจากการเดินทางด้วยระบบรถไฟอันเป็นระบบขนส่งหลักของสวิตเซอร์แลนด์ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติของสวิตเซอร์แลนด์ยังอยู่ในสภาพสมบูรณ์และมีอัตราการปนเปื้อนของสารพิษต่ำ

2.3) มีระบบประกันสุขภาพดีเยี่ยม โดยประกันสุขภาพพื้นฐานของสวิตเซอร์แลนด์ครอบคลุมเกือบทุกอย่าง รัฐบาลสวิสลงทุนเกือบร้อยละ 3 ของจีดีพีประเทศไปกับประกันสุขภาพของประชาชน ทำให้สวิตเซอร์แลนด์เป็นหนึ่งในประเทศที่ประชากรมีสุขภาพดีที่สุดในประเทศตะวันตก ในส่วนของชาวต่างชาติที่ซื้อประกันสวิสก็มีสิทธิได้รับการรักษาที่ครอบคลุมการใช้ห้องฉุกเฉิน วัคซีน และการจ่ายยาได้เท่าเทียมกับชาวสวิสเช่นเดียวกัน

2.4) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น สัญญาจ้างงานที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่ดี การแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ต่อบริษัทคู่ค้า เป็นต้น

## 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

### 3.1) ด้านสิทธิ/ความคุ้มครอง

3.1.1) แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์มีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน และสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานชาวสวิส

3.1.2) เมื่อลูกจ้างชาวต่างชาติได้รับใบอนุญาตทำงาน และใบอนุญาตพำนักระยะยาวในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ สามารถขอวีซ่าให้แก่คู่สมรสและบุตรผู้เยาว์ เพื่อติดตามครอบครัวมาอาศัยอยู่ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์รวมทั้งให้สิทธิคู่สมรสในการทำงานได้ด้วยเช่นกัน

3.1.3) ชาวต่างชาติต้องทำประกันสุขภาพภาคบังคับสำหรับตนเองและครอบครัวกับบริษัทประกันสุขภาพของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ภายใน 3 เดือนหลังจากเดินทางมาถึงหรือเริ่มทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ ส่วนประกันอุบัติเหตุจะครอบคลุมสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ทั้งนี้ แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศสวิตเซอร์แลนด์มีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนและสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานสวิตเซอร์แลนด์

### 3.2) ด้านกฎหมาย

3.2.1) ข้อกำหนดอนุญาตให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานภายในประเทศได้ หากนายจ้างไม่สามารถหาจ้างแรงงานภายในประเทศได้ตามที่ต้องการ ผู้ที่ได้รับสิทธิพิเศษเข้าถึงตลาดแรงงานเป็นลำดับแรกคือประชากรจากสหภาพยุโรป และสมาคมการค้าเสรียุโรป (EU/EFTA) ตามสนธิสัญญาข้อตกลง



ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายประชากรอย่างเสรี (Personenfreizügigkeitsabkommen Schweiz – EU/EFTA) หากถูกจ้างที่มาจากประเทศที่สาม สามารถทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ได้ในตำแหน่งเป็นพนักงานระดับสูง หรือผู้มีทักษะสูงเท่านั้น และต้องเป็นบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือปริญญาด้านโพลีเทคนิค และมีประสบการณ์ทำงานมาแล้วหลายปี เช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3.2.2) ตามกฎหมาย “Regulation on Admission, Residence and Employment (VZAE)” เรื่อง การกำหนดอัตราโควตาแรงงานต่างชาติที่จะสามารถเข้ามาทำงานในสวิตเซอร์แลนด์ ประจำปี 2563 โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2563 กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดโควตาแรงงาน/ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ ในปี 2563 ในอัตราเดียวกันกับปีก่อน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 12,000 คน

3.2.3) ชาวต่างชาติที่ถือใบอนุญาตทำงานรายปี (Permit B) ครบ 10 ปี สามารถยื่นขอใบอนุญาตถาวร (Permit C) ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องไม่ออกจากประเทศสวิตเซอร์แลนด์นานเกินกว่าที่กำหนด ใบอนุญาตประเภทนี้สามารถทำงานและพำนักอยู่ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด สมาชิกครอบครัวสามารถมาพำนักอยู่ด้วยได้ทันที และในบางรัฐได้ให้สิทธิในการลงคะแนนแก่ผู้ถือใบอนุญาตประเภทนี้ด้วย

3.2.4) การถือครองอสังหาริมทรัพย์ ชาวต่างชาติจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากทางการก่อนซื้ออสังหาริมทรัพย์ โดยรัฐบาลจำกัดใบอนุญาตการซื้ออสังหาริมทรัพย์ที่ไม่ใช่เพื่อการอยู่อาศัยไว้ที่ 1,440 ไร่/ปี

## 2.2.5.5 ประเทศจีน

ประเทศจีนมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ (Economic powerhouse) ของภูมิภาคและของโลก นับตั้งแต่ปี 2553 จีนมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก รองลงมาจากสหรัฐฯ และมีเงินทุนสำรองมากที่สุดในโลก ซึ่งประเทศจีนได้มุ่งเน้นการสร้างความก้าวหน้าและยึดมั่นในนโยบายเศรษฐกิจมหภาคที่มีเสถียรภาพ การมีนโยบายเศรษฐกิจจุลภาคที่ยืดหยุ่น และนโยบายสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชากร มุ่งการพัฒนาที่มีคุณภาพสูง (high quality development) การดำเนินแผนยุทธศาสตร์ Made in China 2025 ผลักดันให้ประเทศจีนก้าวผ่านจากการเป็น “โรงงานของโลก” สู่การเป็น “ประเทศที่มีนวัตกรรมชั้นนำระดับโลก” ภายใต้ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการผลิต เพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรม และยกระดับศักยภาพของอุตสาหกรรมการผลิต

### 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

1.1) การพัฒนานวัตกรรมตามแผน Made in China 2025 รัฐบาลจีนได้มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รัฐบาลจีนได้มีการส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือบริษัทขนาดใหญ่ในการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม โดยมุ่งเน้นใน 10 สาขาหลักๆ ได้แก่ ยานยนต์พลังงานใหม่ เครื่องผลิตพลังงาน อุปกรณ์การแพทย์ วัสดุศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ ระบบขนส่งทางราง หุ่นยนต์ อุปกรณ์การเกษตร เทคโนโลยีอากาศยาน และวิศวกรรมการต่อเรือ

1.2) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังคน รัฐบาลจีนมีนโยบายการปฏิรูประบบการศึกษาและให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังแรงงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ และมีการออกโครงการ และมาตรการต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน สำหรับแรงงานที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังได้สร้างศูนย์วิจัยวิศวกรรมแห่งชาติและห้องปฏิบัติการวิศวกรรมแห่งชาติ และยังมีโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนที่สำคัญ เช่น โครงการ

เพื่อยกระดับความรู้ด้านเทคนิคให้กับกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โครงการการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังมีโครงการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงจากต่างประเทศ การจัดตั้งศูนย์รวมผู้เชี่ยวชาญสำหรับการศึกษาหลังปริญญาเอกอีกจำนวน 2,146 แห่ง และมีจำนวนนักวิจัยหลังปริญญาเอกเกิน 70,000 คน รัฐบาลจีนยังมีแผนส่งเสริมให้เกิดบุคคลต้นแบบที่มีความรู้และความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และได้อุทิศตนเพื่อสังคม เพื่อให้แรงงานมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะและความสามารถเป็นแบบเดียวกับบุคคลต้นแบบ

## 2) ปัจจัยด้านสังคม

ผู้นำจีนได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีการศึกษาสูงและมีทักษะสูงของประเทศ ตลอดจนความจำเป็นในการดึงดูดบุคคลดังกล่าวจากต่างประเทศ เนื่องจากประเทศจีนกำลังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยรูปแบบการเติบโตแบบเก่าที่เป็นแพลตฟอร์มการส่งออกที่ใหญ่ที่สุดในโลกสำหรับสินค้าที่ใช้แรงงานมากและทักษะต่ำซึ่งกำลังสูญหายไป ประเทศจำเป็นต้องยกระดับโครงสร้างอุตสาหกรรมอย่างเร่งด่วนและปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่บริการและกิจกรรมที่อิงตามความรู้ เพื่อดำเนินการปรับสมดุลนี้ จีนจำเป็นต้องมีแหล่งรวมขนาดใหญ่ของแรงงานที่มีความสามารถมีการศึกษาที่ดี และมีทักษะ ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ความเร็วของการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศจีนได้แสดงให้เห็นถึงรูปแบบใหม่ที่เป็นไปได้สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจ นักวิเคราะห์ประมาณการว่าระหว่างปี 2563 - 2573 จีนอาจกลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูง โดยอาจมีประชากรมากกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ อาศัยอยู่ในใจกลางเมือง แต่โครงสร้างของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจีนก็จำเป็นต้องได้รับการยกระดับ นอกจากนี้ ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีนักเรียนจำนวนมากที่ศึกษาในต่างประเทศรวมถึงชาวจีนพลัดถิ่นจำนวนมากที่อาศัยอยู่ทั่วโลก ในแง่ของการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศจีน รัฐบาลจีนได้ดำเนินนโยบายจำนวนมาก โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมชาวจีนที่อาศัยอยู่ต่างประเทศให้เดินทางกลับประเทศและช่วยสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และนอกเหนือจากการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญชาวจีนที่อาศัยอยู่ต่างประเทศแล้ว แรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจและนวัตกรรม

## 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

### 3.1) แผนระดับชาติเพื่อส่งเสริมการกลับมาของชาวจีนที่อาศัยอยู่ต่างประเทศ

โครงการพันคนและหมื่นคน (Talent Development Plan are the Thousand Talents and Ten Thousand Talents programmes) บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดสำหรับแผนการเหล่านี้เกี่ยวกับความสำเร็จทางการศึกษาและวิชาชีพ จะได้รับเงินอุดหนุนสำหรับการวิจัย การก่อตั้งธุรกิจ ค่าครองชีพ ตลอดจนความช่วยเหลือรูปแบบอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน สถาบันวิทยาศาสตร์จีนก็ได้ริเริ่มโครงการ “Hundred Talents Programme” ซึ่งให้ทุนสนับสนุนการวิจัยขนาดใหญ่และการสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนนักวิทยาศาสตร์ชั้นนำของจีนให้เดินทางกลับจากต่างประเทศ

### 3.2) แผนระดับภูมิภาคเพื่อส่งเสริมการกลับมาของชาวจีนในต่างประเทศ

ในระดับมณฑลได้ออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้มีความสามารถชาวจีนในต่างประเทศ รวมไปถึงนักวิชาการชั้นนำและผู้มีความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาด้านไอทีและเกษตรกรรมระดับแนวหน้า โดยได้ออกนโยบาย เช่น การออกใบอนุญาตผู้พำนักสำหรับผู้มีความสามารถโดยมุ่งเป้าไปที่ผู้มีความสามารถระดับ high - end จากคนจีนในต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้พวกเขาย้ายไปอยู่ที่มณฑลนั้น ๆ ซึ่งจะได้รับสิทธิพิเศษในการหาที่อยู่อาศัย จัดทะเบียนธุรกิจ ได้รับการประกันสังคม และได้รับการศึกษาที่ดีสำหรับบุตรหลาน

ในระดับเมือง เซี่ยงไฮ้เป็นเมืองแรกๆที่ริเริ่มโครงการดึงดูดผู้มีความสามารถจากต่างประเทศผ่านโครงการ "Ten Thousand Overseas Returnee Cluster Project" เพื่อดึงดูดผู้เดินทางกลับจาก

ต่างประเทศ 20,000 คนมายังเมือง การสร้างเขตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ใหญ่ที่สุดและเป็นที่รู้จักดีที่สุดของจีน โดยมีเป้าหมายเพื่อบ่มเพาะกิจการไฮเทคใหม่ ๆ มีการกำหนดเป้าหมายบุคคลที่มีการศึกษาและมีคุณสมบัติเหมาะสมในสาขาเทคนิคและวิทยาศาสตร์ ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ บุคคลดังกล่าวจะได้รับสิ่งจูงใจมากมายในรูปแบบของกองทุนที่อยู่อาศัย การจัดหางาน ความช่วยเหลือ ด้านการศึกษาสำหรับ คู่สมรสและบุตร และการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการก่อตั้งธุรกิจใหม่

**3.3) การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของวีซ่าและการริเริ่มใหม่อื่น ๆ เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถจากต่างประเทศที่มีทักษะมาสู่ประเทศจีน** นำโดยเซี่ยงไฮ้และปักกิ่ง ทั้งสองเมืองดำเนินขั้นตอนสำคัญในการผ่อนคลายกฎระเบียบด้านวีซ่าสำหรับชาวต่างชาติ รัฐบาลส่วนภูมิภาคในเซี่ยงไฮ้ได้ลดความซับซ้อนของขั้นตอนการขอวีซ่าระดับภูมิภาคสำหรับชาวต่างชาติ และสำรวจวิธีการช่วยให้นักศึกษาต่างชาติสามารถอยู่ในเมืองได้ ไม่ว่าจะทำงานในบริษัทท้องถิ่นหรือจัดตั้งธุรกิจของตนเองหลังจากสำเร็จการศึกษา รวมถึงมีการผ่อนคลายข้อกำหนดอย่างมากเกี่ยวกับเกณฑ์รายได้ คุณสมบัติ และประเภทงานที่จำเป็นสำหรับชาวต่างชาติในการสมัครขอสถานะผู้พำนักถาวร และได้จัดตั้งบริการ "one-window" สำหรับผู้ยื่นขอวีซ่าช่วยลดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการขอวีซ่าและอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตผู้พำนักระยะยาว การลดมาตรฐานสำหรับมีอาชีพต่างชาติที่มีทักษะสูงประเภทอื่น ๆ เกี่ยวกับการยื่นขอสถานะผู้พำนักถาวร นอกจากนี้ ทั้ง 2 เมืองกำลังดำเนินการปรับปรุงข้อกำหนดสำหรับคู่สมรสและบุตรของผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศที่มีคุณสมบัติสูง

**3.4) มาตรการดึงดูดแรงงานทักษะสูงที่ถูกกำหนดอยู่ในแผนพัฒนา 5 ปี** ประเทศจีนต้องการแรงงานชั้นยอดในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีหลากหลายสาขา เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ควอนตัม คอมพิวเตอร์ ชีววิทยาศาสตร์ การบินและอวกาศ และการสำรวจใต้ทะเลลึก โดยแผนพัฒนาฯ กำหนดให้มีมาตรการที่หลากหลาย เพื่อดึงดูดให้แรงงานชั้นยอดเข้ามาทำงาน ขับเคลื่อนการวิจัยและพัฒนา และทำการแลกเปลี่ยนนักวิจัยในประเทศจีน เช่น ออกใบอนุญาตทำงานแบบพิเศษ พัฒนาระบบการให้สิทธิพำนักถาวร ถอนคลายกฎเกณฑ์ในการเข้ามาพำนักถาวรในประเทศจีน อนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาทำงานองค์กรด้านเทคโนโลยีระดับชาติ และสำรวจความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโครงการรับแรงงานต่างชาติทักษะสูงเพิ่มเติม

#### 2.2.5.6 ประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนามมีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 65 ของโลก โดยเป็นประเทศที่มีประชากรมากเป็นอันดับที่สามในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน รองจากประเทศอินโดนีเซียและประเทศฟิลิปปินส์ นโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศมีเป้าหมายเพื่อสร้างประเทศที่มีความแข็งแกร่งพร้อมกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน และเพื่อสนองความต้องการทั้งทางวัตถุและทางจิตใจของประชาชน โดยให้เสรีภาพแก่บรรดาหน่วยเศรษฐกิจทั้งหลายซึ่งรวมถึง รัฐ ชุมชน ปัจเจกชน ผู้ลงทุนภาคเอกชน และผู้ลงทุนภาครัฐได้แสดงศักยภาพในการดำเนินเศรษฐกิจของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้เวียดนามยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สำหรับภาคการผลิตและการท่องเที่ยว และมีจำนวนประชากรมากกว่า 90 ล้านคน ซึ่งเป็นทั้งแหล่งแรงงานและตลาดสำหรับสินค้าและบริการได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง เวียดนามยังมีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่สะดวกต่อการขนส่งทางบกเชื่อมต่อกับประเทศอื่นในอาเซียน และเป็นเส้นทางออกสู่ทะเลของลาวและมณฑลยูนนานของจีน จึงทำให้เวียดนามเป็นประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง และเป็นที่น่าสนใจของนักลงทุนจากต่างประเทศโดยมีอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ ได้แก่ การแปรรูปพืชผลเกษตร การแปรรูปอาหารทะเล ธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับรถจักรยานยนต์ การก่อสร้าง และวัสดุก่อสร้างสิ่งทอ และเสื้อผ้าสำเร็จรูปและธุรกิจด้านการท่องเที่ยว เป็นต้น

## 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

### 1.1) สิทธิประโยชน์ที่สำคัญสำหรับนักลงทุน

1.1.1) การยกเว้นภาษีนำเข้าวัตถุดิบ ชิ้นส่วน และส่วนประกอบของวัตถุดิบ เป็นเวลา 5 ปี เพื่อสนับสนุนการผลิตเพื่อส่งออก

1.1.2) การอนุญาตให้นักลงทุนต่างชาติส่งผลกำไรกลับประเทศได้อย่างเสรี ขณะนี้รัฐบาลเวียดนามประกาศยกเลิกการเก็บภาษีจากผลกำไรที่โอนกลับประเทศ (Profit Remittance Tax)

1.1.3) การอนุญาตให้กิจการที่ถือหุ้นโดยชาวต่างชาติทั้งหมดร้อยละ 100 โอนผลขาดทุนสะสม (Loss Carry Forward) ไปหักลบกับผลกำไรในปีต่อ ๆ ไปได้อีกนาน 5 ปี

1.1.4) สิทธิในการใช้ที่ดิน (Land Use Right) ระยะเวลาที่ได้รับสิทธิในการใช้ที่ดิน ระยะเวลา 50 – 70 ปี ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่กำหนดใน Investment License ของโครงการลงทุน นอกจากนี้ เวียดนามยังส่งเสริมให้นักลงทุนต่างชาติเลือกเข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่มากกว่า 100 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งนี้ นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมอาจได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนเพิ่มเติม นอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางแห่งมีการยกเว้นค่าเช่าที่ดินรายปี

1.2) กฎหมาย Investment Law โดยกฎหมายการลงทุนจากต่างประเทศของเวียดนาม ให้การรับประกันว่าจะให้การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันต่อนักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนในเวียดนาม ในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการที่มีเงื่อนไขพิเศษสำหรับการลงทุนจากต่างชาติ การให้นักลงทุนต่างชาติได้รับสิทธิในเขตเศรษฐกิจพิเศษของเวียดนาม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการดึงดูดเม็ดเงินลงทุนจากต่างประเทศ ให้เข้ามาในเวียดนาม ทั้งนี้ รัฐบาลเวียดนามได้เล็งเห็นความสำคัญของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงเพิ่มการลงทุน ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ

### 1.3) ด้านความสามารถในการลงทุน รูปแบบการลงทุนของต่างชาติในเวียดนาม มี 5 รูปแบบ

1.3.1) กิจการที่ชาวต่างชาติเป็นเจ้าของทั้งหมด (Wholly Foreign-Owned Enterprise) เป็นการลงทุนโดยชาวต่างชาติทั้งหมด จัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายของเวียดนาม

1.3.2) กิจการร่วมทุน (Joint Ventures: JV) เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างหุ้นส่วนชาวเวียดนามกับชาวต่างชาติ จัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยชาวต่างชาติมีสัดส่วนการลงทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของเงินลงทุนทั้งหมด ระยะเวลาในการลงทุนไม่เกิน 50 ปี และในส่วนของคณะกรรมการบริหาร (Board of Management: BOM) ประกอบด้วย ผู้แทนจากแต่ละฝ่ายตามสัดส่วนการลงทุน แต่ต้องมีสมาชิกที่เป็นชาวเวียดนามอย่างน้อย 2 คน

1.3.3) สัญญาร่วมลงทุนธุรกิจ (Business Co-operation Contract: BCC) เป็นการร่วมทุนระหว่างหุ้นส่วนชาวเวียดนามกับชาวต่างชาติในธุรกิจที่หุ้นส่วนชาวเวียดนามขาดความชำนาญ จึงทำข้อตกลงให้หุ้นส่วนชาวต่างชาติ ซึ่งอาจมีมากกว่า 1 ราย เข้าร่วมทำธุรกิจด้วย โดยไม่มีการจดทะเบียนเป็นบริษัทใหม่ และไม่มีข้อกำหนดเรื่องเงินทุนขั้นต่ำของหุ้นส่วนชาวต่างชาติ แต่ทำสัญญาว่าหุ้นส่วนชาวเวียดนามจะแบ่งปันความรับผิดชอบและผลกำไรให้ส่วนระยะเวลาการลงทุนขึ้นอยู่กับข้อตกลงกัน

1.3.4) กิจการที่ทำสัญญากับภาครัฐ เป็นการลงทุนระหว่างหน่วยงานราชการของเวียดนามกับนักลงทุนต่างชาติ โดยมีรูปแบบการลงทุนที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดในสัญญา

1.3.5) อื่น ๆ นอกจากรูปแบบการลงทุนที่กล่าวมาแล้ว นักลงทุนต่างชาติอาจขยายกิจการในเวียดนามในรูปแบบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตัวแทน (Representative Offices) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนคู่มือการค้าและการลงทุนสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 25 ทางการค้าและการลงทุน ตลอดจนให้บริการด้านต่าง ๆ แทนบริษัทแม่ในต่างประเทศ

1.4) ประเทศเวียดนาม มีปริมาณกำลังคนมากกว่า 90 ล้านคน และไม่ใช่แค่คนระดับใช้แรงงาน แต่ยังมีคนระดับชั้นมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น จากการพัฒนาการศึกษาในเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเศรษฐกิจเวียดนามปี 2563 ที่ผ่านมามีการเติบโตที่เร็วที่สุดของโลก ขณะที่หลายประเทศยังคงติดลบ การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของเวียดนาม เนื่องมาจากการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อเป็นศูนย์กลางการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ระดับโลก ซึ่งมีบริษัทเกาหลีลงทุนมากกว่า 4,000 กว่าบริษัท อีกทั้งรัฐบาลเวียดนามส่งเสริมและผลักดันให้เป็นประเทศที่มีสถานะรายได้ปานกลางระดับบน โดยมี AI เข้ามาเป็นตัวช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

## 2) ปัจจัยด้านสังคม

รัฐสภาเวียดนามได้เห็นชอบอนุมัติกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไข ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2564 โดยมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสนใจ ให้สอดคล้องกับประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ทำให้เวียดนามต้องปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของ ILO ที่บังคับให้มีการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานมากขึ้น ดังนี้

2.1) การให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Freelance) จากเดิมที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระถือเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเวียดนาม ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย

2.2) การเพิ่มวันหยุดราชการอีก 1 วัน กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันหยุดราชการสำหรับวันชาติเวียดนาม (National Independence Day) เพิ่มอีก 1 วัน

2.3) การขยายระยะเวลาในช่วงทดลองงาน จากเดิมที่แรงงานจะถูกกำหนดระยะทดลองงานไว้ในช่วง 6 - 60 วัน กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจึงขยายเวลาทดลองงานเป็นสูงสุด 180 วัน สำหรับลูกจ้างในระดับจัดการ

2.4) การเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจนขึ้น โดยจำกัดให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน และ 40 ชั่วโมงต่อเดือน และ 200 ชั่วโมงต่อปี

2.5) การขยายอายุเกษียณ กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจะขยายอายุเกษียณสำหรับแรงงานชายจาก 60 ปี และแรงงานหญิงจาก 55 ปีในปัจจุบัน เป็น 62 ปี และ 60 ปีตามลำดับ

## 3) ปัจจัยด้านกฎหมาย/นโยบาย/ระเบียบ

3.1) เวียดนามผ่อนปรนกฎเปิดช่องธุรกิจจ้างแรงงานต่างชาติได้ทุกระดับ รัฐบาลเวียดนามโดยกระทรวงแรงงานได้ปรับกฎระเบียบข้อบังคับให้ภาคธุรกิจสามารถจ้างงานแรงงานต่างชาติได้ทุกประเภท ทั้งแรงงานที่มีทักษะสูง แรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ ข้อบังคับการจ้างงานใหม่ที่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 เป็นต้นมา

3.2) แรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูง ครูและนักวิจัยต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนและมหาวิทยาลัยไม่จำเป็นต้องขอใบอนุญาตทำงานอีกต่อไป แต่จะต้องได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษา

3.3) รัฐบาลเวียดนามได้จัดการประชุมคณะกรรมการสามัญเกี่ยวกับการแก้ไขกฎหมายกรรมสิทธิ์ที่ดินของชาวต่างชาติ มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบกฎหมายพิเศษ เพื่อดึงดูดการลงทุนในเขตพิเศษ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวจะอนุญาตให้ต่างชาติสามารถมีกรรมสิทธิ์ในบ้านพักอาศัยเป็นเวลา 99 ปี และอนุญาตให้สถาบันสินเชื่อของต่างประเทศให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

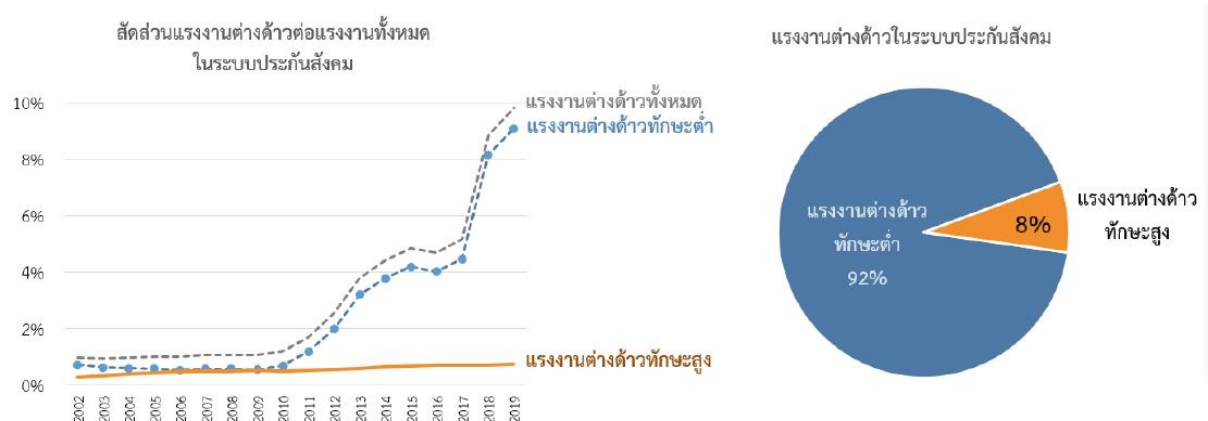
3.4) ชาวต่างชาติที่เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง กฎหมายตรวจคนเข้าเมืองฉบับใหม่ กำหนดให้พลเมืองจาก 13 ประเทศ ได้แก่ เบลารุส เดนมาร์ก ญี่ปุ่น นอร์เวย์ อิตาลี ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส รัสเซีย เกาหลีใต้ สเปน สวีเดน เยอรมนี และสหราชอาณาจักร ไม่ต้องยื่นขอรับการตรวจลงตราเมื่อเดินทางเข้าเวียดนาม

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวในไทย: ตอนที่ 2 แรงงานทักษะสูง “มองภาพการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในไทย ผ่านข้อมูลประกันสังคม” ชมนาถ นิตตะโย บวรวิชญ์ จินดารักษ์ โสภณ ธัญญาเวชกิจ นันทนิตย์ ทองศรี (2563)

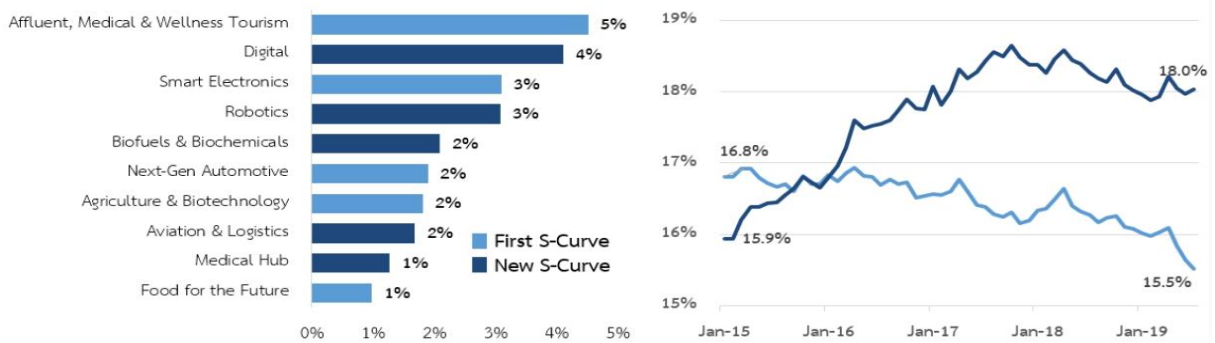
บทความมุ่งศึกษาโครงสร้างการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทักษะสูง รวมถึงแนวโน้มในระยะข้างหน้า ใช้ข้อมูลผู้ประกันตนภาคบังคับจากสำนักงานประกันสังคม แบ่งกลุ่มแรงงานจากเกณฑ์ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวทักษะสูง คือ กลุ่มที่ได้รับค่าจ้างเท่ากับ 15,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ตลาดแรงงานไทยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในสัดส่วนน้อยเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ (แผนภาพที่ 13) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิตขนาดใหญ่ที่เป็นการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment) ในขณะที่แรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ทำงานในกิจการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (S - Curve) มีเพียงแค่ร้อยละ 34 ของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงทั้งหมด โดยอยู่ใน First S - Curve และ New S - Curve เท่ากับร้อยละ 15.5 และ 18.0 ตามลำดับ (แผนภาพที่ 12) ทั้งนี้ สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในกลุ่ม First S - Curve มีแนวโน้มลดลงจากอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เป็นสำคัญ ขณะที่ในกลุ่ม New S - Curve มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15.9 เป็น 18.0 จากอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมการบินโลจิสติกส์ เป็นสำคัญ

แผนภาพที่ 13 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภท



ที่มา: ชมนาถ นิตตะโย บวรวิชญ์ จินดารักษ์ โสภณ ธัญญาเวชกิจ นันทนิตย์ ทองศรี (2563)

แผนภาพที่ 14 สัดส่วนของแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย



ที่มา: ชมนาถ นิตตะโย บวรวิชัย จินดารักษ์ โสภณ ธัญญาเวชกิจ นันทินิตย์ ทองศรี (2563)

การมีนโยบายการบริหารจัดการและดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะสูงที่ชัดเจน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทักษะสูงเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายมากขึ้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทยทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวที่โลกเข้าสู่ยุคความปกติใหม่

### 2.3.2 นโยบายดึงดูดแรงงานที่มีทักษะข้ามชาติเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ดร.สุรียพร พันพืง และคณะ (2562)

การศึกษามุ่งศึกษานโยบายดึงดูดแรงงานที่มีทักษะข้ามชาติ (Foreign Talent Policy) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยเน้นที่ 10 + 2 อุตสาหกรรมเป้าหมายในช่วง 20 ปีข้างหน้า (2561 - 2580) ผลการศึกษาพบว่า

**2.3.2.1 ความต้องการแรงงานที่มีทักษะในระยะ 20 ปี ภายใต้นโยบายอุตสาหกรรม 4.0** ประเทศไทยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะสูงจำนวน 2,305,000 คน ตลอดช่วงปี 2561 – 2580 แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้ 1) **กลุ่มดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตออฟติงส์ใช้เทคโนโลยีสมองกลฝังตัว** 2) กลุ่มสร้างสรรค์และวัฒนธรรม 3) กลุ่มเครื่องมืออัจฉริยะและหุ่นยนต์ ใช้เทคโนโลยีเมคาทรอนิกส์ 4) กลุ่มเกษตรและอาหารใช้เทคโนโลยีชีวภาพ 5) กลุ่มสุขภาพเทคโนโลยีชีวการแพทย์

**2.3.2.2 คุณลักษณะของกำลังแรงงาน** การลงทุนจริงในอุตสาหกรรมเป้าหมายยังมีน้อยในปี พ.ศ. 2561 เนื่องจาก พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพิ่งประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2561 แต่ในอนาคตอันใกล้ EEC ได้รับความสนใจจากนักลงทุนในอุตสาหกรรมหลัก ๆ ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ **ยานยนต์** อาหารแปรรูป และ**ดิจิทัล** ในลักษณะของการขยายการลงทุนมากกว่าการลงทุนใหม่ และจากข้อมูลตลาดแรงงานในปี พ.ศ. 2561 การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในอุตสาหกรรมเป้าหมายยังมีไม่มากนัก เนื่องจากการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนี้เพิ่งจะเริ่ม โดยพบว่า ผู้ประกอบการยังคงมีความต้องการกำลังแรงงานในระดับคุณวุฒิวิชาชีพ (ปวช. และ ปวส.) มากกว่าระดับปริญญา แต่ในอนาคตคาดว่าจะมีความต้องการแรงงานในระดับปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปมากขึ้น

**2.3.2.3 สำหรับนโยบายดึงดูดผู้ย้ายถิ่นต่างชาติที่มีทักษะสูงให้มาทำงานในไทย** ภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งเข้าร่วมในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ประเทศไทยต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ย้ายถิ่นทักษะสูงเข้ามาทำงานวิจัยและพัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับคนไทยในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยผู้ให้ความคิดเห็นส่วนมากไม่คิดว่า ผู้ย้ายถิ่นจะมาแย่งงานคนไทย เนื่องจากเป็นการทำงานกันคนละระดับทักษะ เพราะอุตสาหกรรมเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีระดับสูงที่ประเทศไทยขาดความเชี่ยวชาญ อีกทั้งสถาบันการศึกษาของไทยยังมีข้อจำกัดในการผลิต

บุคลากรในสาขาต่าง ๆ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย แต่เห็นว่าควรให้ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติทำงานในไทยเพียงครั้งละ 3 – 5 ปี เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้ประเทศต้องการผู้ที่มีทักษะรุ่นใหม่ที่มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโลกอนาคต

นอกจากนี้มีการเปรียบเทียบสถานการณ์แนวโยบายการย้ายถิ่นของประเทศปลายทางที่สำคัญสำหรับแรงงานที่มีทักษะในเอเชีย ได้แก่ สิงคโปร์และจีน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและกำหนดนโยบายการย้ายถิ่นที่เหมาะสมกับประเทศไทย

#### 2.3.2.4 ผลการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### 1. การดึงดูดแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะ

- จัดตั้งหน่วยงาน/กลไกที่มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานเพื่อพัฒนากำลังคนสำหรับรองรับอุตสาหกรรม 4.0 เช่น กระทรวงแรงงาน เกี่ยวกับใบอนุญาตทำงาน รวมถึงมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ของ “ศูนย์บุคลากรทักษะสูง” ให้มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการวางแผนการทำงานเชิงบูรณาการ ด้วยการเพิ่มภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการรักษาแรงงานทักษะสูงไว้ในประเทศ โดยมีการรวบรวมข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานที่มีทักษะสูงของประเทศในด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลแรงงานไทยที่มีทักษะสูงที่อาศัยในต่างประเทศ

- กำหนดนโยบายวีซ่าที่เหมาะสมและยืดหยุ่นสำหรับการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะข้ามชาติ รวมทั้งการใช้ระบบการให้คะแนนในการขอวีซ่า (Point – based System) ซึ่งควรพิจารณาเพิ่มหลักเกณฑ์สำหรับ Smart Visa ให้ครอบคลุมถึงกลุ่มชาวต่างประเทศที่มีทักษะสูงที่ทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่มีสัญญาจ้างงานแบบการทำงานประจำ และเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ละประสบการณ์ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทย นอกจากนี้ ควรมีการเพิ่มประเภทของวีซ่า สำหรับชาวต่างชาติทักษะสูงที่กำลังทำงานในประเทศไทย และต้องการวีซ่าระยะยาวหรือต้องการเป็นผู้อาศัยถาวรของประเทศไทย หรือต้องการนำครอบครัวมาอยู่ด้วย ด้วยการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนตามทักษะประเภทต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น กำหนดคุณสมบัติและให้คะแนนตามอายุ การศึกษา ประสบการณ์ จำนวนสิทธิบัตร ผลงาน ความสามารถด้านภาษา ประสบการณ์ การศึกษา การทำงานหรือการฝึกอบรมในประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งระบบการให้คะแนนนี้จะเป็นการเปิดกว้างให้ผู้ที่มีทักษะจากทั่วโลกยื่นขอวีซ่าได้ ทำให้ไทยมีตัวเลือกในการพิจารณาเพื่ออนุมัติ Smart Visa มากขึ้น

- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการอยู่อาศัยของผู้ย้ายถิ่นที่มีทักษะสูงต่างชาติ ควรจัดเตรียมอุปกรณ์และสาธารณูปโภคที่ทันสมัย สำหรับการทำงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ การจัดการให้ค่าธรรมเนียมสำหรับโรงเรียนนานาชาติเหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพในประเทศไทย การสร้างสังคมไทยให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- นโยบายเกี่ยวกับสิทธิความเป็นพลเมืองและการบูรณาการทางสังคม ควรยืดหยุ่นกฎเกณฑ์เป็นพิเศษ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติที่มีทักษะสูงที่ต้องการพำนักระยะยาวในไทย โดยไทยอาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการอนุมัติสถานภาพ Permanent Resident ให้กับผู้เชี่ยวชาญระดับสูงหรือนักลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัยในไทยมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง เช่น 5 ปีขึ้นไป และมีคุณสมบัติกับประเทศไทย โดยอาจอนุญาตให้ถือสองสัญชาติได้

##### 2. การดึงดูดแรงงานไทยที่มีทักษะสูงจากต่างประเทศ

- ไทยควรพัฒนานโยบายดึงดูดแรงงานไทยที่มีทักษะสูงจากต่างประเทศ ในรูปของการให้ทุนมาร่วมงานวิจัย การสอนสัมมนา รวมทั้งอนุมัติให้คนเหล่านี้ถือสองสัญชาติได้

- นโยบายสร้างแรงจูงใจให้คนไทยในต่างประเทศกลับมาไทยทั้งแบบชั่วคราวและถาวร เพื่อเป็นการดึงดูดให้คนไทยที่มีทักษะในต่างประเทศย้ายกลับมาทำงานในไทย การเทียบเคียงเงินเดือน



ตำแหน่งทางวิชาการ หรือภาชานิติบุคคลสำหรับการจัดตั้งธุรกิจ Start – up เป็นต้น สำหรับกลุ่มที่เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูง เพื่อมาเป็นอาจารย์ นักวิจัย หรือนักลงทุนในอุตสาหกรรมชั้นนำที่มีมูลค่าสูง

### 2.3.3 งานวิจัยของ William S. Harvey, 2014

ได้ทำการศึกษามุมมองด้านนโยบายในการชนะสงครามแย่งชิงผู้มีความสามารถระดับโลก กรณีศึกษา ประเทศจีน จากมุมมองของนโยบาย บทความนี้กล่าวถึงปรากฏการณ์ของการเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถระดับนานาชาติและการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของจีนใน "สงครามผู้มีความสามารถ" เพื่อดึงดูด รักษา และจัดการผู้มีความสามารถระดับโลกหรือแรงงานทักษะสูง โดยใช้แนวทางที่ผสมผสานระหว่างการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประเทศ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่อธิบายการเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถระดับโลกมีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เอกสารนี้ให้เหตุผลว่า จีนควรให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งอาจพิสูจน์ได้ว่าสำคัญๆ กับการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถไว้ในระยะยาว รัฐบาลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และนโยบายของประเทศคู่แข่งอื่น ๆ ในการพัฒนาศาสตร์ระดับชาติการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานต่างชาติทักษะสูงที่มีต้นกำเนิดจากจีน มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับจีนเนื่องจากรากเหง้าทางวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจีนจึงมีข้อได้เปรียบในการดึงดูดชาวจีนโพ้นทะเลที่มีถิ่นที่อยู่หรือพลเมืองของประเทศคู่แข่งอื่น ๆ ซึ่งการมีนโยบายที่น่าสนใจคือกลยุทธ์สำคัญในการชนะสงครามแย่งชิงผู้มีความสามารถระดับโลกและกำหนดเส้นทางการพัฒนาในอนาคตของประเทศ นโยบายความสามารถในระดับชาติ ไม่เพียงแต่ต้องกล่าวถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล ทางวิชาชีพ และองค์กรที่เกี่ยวข้องด้วยการชนะสงครามผู้มีความสามารถระดับโลกเป็นการแข่งขันเชิงนโยบายระหว่างประเทศ รัฐบาลจีนอาจประสบความสำเร็จในสงครามแย่งชิงผู้มีความสามารถโดยใช้กลยุทธ์ที่มีพรสวรรค์แบบหลายด้านและระยะยาว โดยงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะให้จีนทบทวนการปฏิรูปนโยบายการพำนักถาวร (กรีนการ์ด) จากมุมมองการแข่งขันระดับโลก

## บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

### 3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Surveying) ใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในขั้นตอนแรก เพื่อการสำรวจความรู้แนวคิด งานวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ตลอดจนผลการศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย โดยศึกษาข้อมูลจาก IMD กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กรมสรรพากร กรมที่ดิน สถาบันยานยนต์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.1.2 การศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Surveying) ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎหมาย นโยบาย มาตรการ รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหัวข้อการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติทักษะสูงในมิติต่างๆ

### 3.2 วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

3.2.1 กรอบประเด็นคำถามหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการดิจิทัลและยานยนต์สมัยใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

#### (หน่วยงานภาครัฐ)

3.2.1.1 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง

3.2.1.2 ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นอย่างไร

3.2.1.3 ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/ อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอย่างไร และมีทักษะใดบ้างที่มีความจำเป็นในปัจจุบัน

3.2.1.4 ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอย่างไร

3.2.1.5 ท่านมองว่าประเทศไทยมีความจำเป็น/ความต้องการ แรงงานต่างชาติทักษะสูงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

3.2.1.6 ท่านมีความคิดเห็นว่าปัญหาใดที่เป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

3.2.1.7 มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยที่มีอยู่

3.2.1.8 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกรอบ/ ทิศทาง/ แนวปฏิบัติ/ กฎหมาย/ กฎระเบียบ ในอนาคตไว้หรือไม่ อย่างไร สำหรับการอำนวยความสะดวก การได้รับสิทธิพิเศษด้านต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ติดตาม หรือครอบครัว

3.2.1.9 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หรือกลไกการจัดการแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่จะมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง สังคม และประเทศชาติ

**(สถานประกอบการด้านดิจิทัล และยานยนต์สมัยใหม่)**

3.2.1.10 ท่านมองว่าประเทศไทยมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

3.2.1.11 ท่านมองว่าประเทศไทยมีความจำเป็น/ ความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

3.2.1.12 ท่านมีความคิดเห็นว่าปัญหาใดที่เป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น สิทธิประโยชน์ด้านวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน การลดหย่อนภาษีเงินได้ นิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา กรรมสิทธิ์ในที่ดิน หรือการให้สิทธิเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ได้รับสิทธิ

3.2.1.13 มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยที่มีอยู่

3.2.1.14 ท่านมองว่าความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมดิจิทัล/ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่มากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

3.2.1.15 ท่านมองว่าทักษะใดบ้างที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล/ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

3.2.1.16 มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยที่มีอยู่

3.2.1.17 ท่านมองว่าสถานประกอบการของท่านมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

3.2.1.18 สถานประกอบการมีการฝึกอบรม/ พัฒนาทักษะ/ อื่น ๆ ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับอุตสาหกรรมดิจิทัลภายใต้การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการของท่านอย่างไร

3.2.1.19 สถานประกอบการเคยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หรือสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย มาร่วมจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานหรือไม่ อย่างไร

3.2.1.20 สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด – 19 มากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการฟื้นฟูหรือการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจอย่างไร

3.2.1.21 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ภาครัฐ ที่นำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง รวมถึงการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

**3.2.2 กรอบประเด็นคำถามแรงงานต่างชาติทักษะสูง มีรายละเอียดดังนี้**

3.2.2.1 สาเหตุที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3.2.2.2 การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ทั้งหน้าที่ตำแหน่งงาน โอกาสการพัฒนาความรู้และทักษะที่เพิ่มมากขึ้น และรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.3 เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศของท่านกับการทำงานในประเทศไทย รายได้สุทธิของท่านที่ได้รับ (net income) และอัตราค่าครองชีพที่ต้องใช้จ่ายมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.4 ในกรณีที่ท่านเดินทางเข้ามาทำงานโดยถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการลงทุน ท่านได้รับสวัสดิการรูปแบบใดจากบริษัทบ้าง เช่น ค่ารักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ ค่าเดินทาง ค่าที่พัก เงินช่วยเหลือครอบครัว ฯลฯ

3.2.2.5 ท่านใช้หรือเคยใช้บริการระบบสวัสดิการสังคมหรือการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยหรือไม่ และอย่างไร

3.2.2.6 มุมมองต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและการอยู่อาศัยในประเทศไทย รวมทั้งทัศนคติต่อสังคมไทย คนไทยเป็นอย่างไร

3.2.2.7 โพรตระบุข้อดี และปัญหา/ อุปสรรคที่ท่านพบจากการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

3.2.2.8 โพรตระบุข้อดีและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานชาวไทย

3.2.2.9 การเดินทางมาทำงานครั้งนี้เป็นการทำงานครั้งแรกในประเทศไทยของท่านใช้หรือไม่ ถ้าใช่ท่านประสบกับเหตุการณ์ความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Cultural Shock) หรือไม่ และด้านใด

3.2.2.10 ท่านใช้ระยะเวลาสั้นหรือไม่ในการปรับตัวเข้ากับสภาพการใช้ชีวิตในประเทศไทย และพบกับความยากลำบากใดบ้างในการปรับตัวให้เข้ากับการใช้ชีวิตในประเทศไทย รวมทั้งเคยมีประสบการณ์เหตุการณ์การเลือกปฏิบัติของคนไทยหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.11 ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.12 ท่านเคยมีความคิดที่จะกลับมาทำงานในประเทศไทยอีกครั้งหรือไม่ หากสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติงานในประเทศไทย ถ้าใช่ ด้วยสาเหตุใด

3.2.2.13 ท่านเคยมีความคิดที่จะพำนักอยู่ในประเทศไทยถาวรหรือไม่ ถ้าใช่ ด้วยสาเหตุใด

3.2.2.14 ท่านได้นำสมาชิกในครอบครัวของท่านโดยเฉพาะบุตรเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยด้วยกันหรือไม่ ถ้าใช่บุตรของท่านได้เข้ารับการศึกษหรือไม่ และเป็นโรงเรียนประเภทใด

3.2.2.15 ท่านมีความพึงพอใจกับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังกล่าวหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาด้านใดบ้าง

3.2.2.16 ท่านมองว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด – 19 หรือวิกฤตอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อประเทศไทย เป็นอุปสรรค/ข้อจำกัดต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร

3.2.2.17 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ภาครัฐ ที่นำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง รวมถึงการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย

(รายละเอียดแบบสอบถามตามภาคผนวก)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายและมาตรการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง ของประเทศไทยและต่างประเทศ และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

#### 4.1 การกำหนดปัจจัย ตัวชี้วัด เพื่อประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงของสถาบันและองค์การ ระหว่างประเทศ

ในบทที่ 2 นำเสนองานศึกษาการกำหนดปัจจัย ตัวชี้วัด เพื่อประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง  
ของสถาบันและองค์การระหว่างประเทศ 4 สถาบัน ได้แก่

4.1.1 สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ที่ออกแบบ Global Talent Pyramid (GTPM) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ในการดึงดูดใจผู้มีทักษะและศักยภาพสูง ประกอบด้วย 1) การใช้  
ศักยภาพผู้มีทักษะและศักยภาพสูง โดยพิจารณาจากปัจจัยระบบนิเวศระดับประเทศที่เอื้อและดึงดูดใจสำหรับ  
ผู้มีทักษะและศักยภาพสูงทั้งที่เป็นคนในชาติและคนต่างชาติ 2) อุปทานผู้มีทักษะและศักยภาพสูง โดยพิจารณา  
จากการจัดกลุ่มผู้มีศักยภาพสูงระดับประเทศทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) สภาพแวดล้อม โดยพิจารณา  
จากปัจจัย ประสิทธิภาพ/คุณภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคม

4.1.2 หน่วยวิจัยและวิเคราะห์ของกลุ่มนักเศรษฐศาสตร์ (the Economists Intelligent Unit)  
ที่พัฒนาดัชนีผสม (Composite index) ในการประเมินศักยภาพการดึงดูดผู้มีทักษะและศักยภาพสูงระดับโลก  
(Global Talent Index: GTI) โดยจำแนกกลุ่มดัชนี GTI จำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) โครงสร้างประชากร  
2) การศึกษาภาคบังคับ 3) การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 4) คุณภาพของกำลังแรงงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ  
การดึงดูดบุคลากรผู้มีทักษะและศักยภาพสูง 6) การเปิดเสรี 7) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดึงดูดบุคลากร  
ผู้มีทักษะและศักยภาพสูง

4.1.3 สถาบันการพัฒนานานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD)  
โดยนำปัจจัย 3 กลุ่มหลัก ที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศด้านบุคลากรที่มีศักยภาพสูง  
ได้แก่ ปัจจัยการลงทุนและการพัฒนาของประเทศ ปัจจัยการดึงดูดชาวต่างชาติผู้มีศักยภาพสูง ปัจจัยความพร้อม  
ของแรงงานที่มีทักษะในประเทศ

4.1.4 องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation  
and Development: OECD) จัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงจำนวน 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่  
ปัจจัยด้านโอกาส ปัจจัยด้านรายได้และภาษี ปัจจัยด้านอนาคตในการทำงานและการใช้ชีวิต ปัจจัยสภาพแวดล้อม  
ที่เอื้อต่อสมาชิกครอบครัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ ปัจจัยด้านสังคมที่ยอมรับ  
ความแตกต่าง และปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิต

เอกสารวิชาการฉบับนี้เน้นศึกษานโยบายและมาตรการในการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง  
ในอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ของประเทศสวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ สิงคโปร์ เกาหลีใต้  
ญี่ปุ่น จีน เวียดนาม เพื่อนำจุดเด่นของนโยบายและมาตรการของแต่ละประเทศประกอบการจัดทำ  
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการกำหนดและพัฒนานโยบายของประเทศไทยดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติ  
ทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

#### 4.2 ผลการศึกษาปัจจัยการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงของประเทศไทย

ประเทศไทยมีความพยายามในการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนโดยการอำนวยความสะดวกให้แก่  
กลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงและนักลงทุนขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปนโยบาย มาตรการ  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง   | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง   |
|--|--|---|---|
| <p><b>การเข้าเมือง</b></p>                     | <p>นโยบาย Smart Visa (การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราว เป็นกรณีพิเศษ) โดยผู้ถือ Smart Visa จะได้รับสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันไปตามประเภทของวีซ่า เช่น สามารถเดินทางกลับ เข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง การได้รับ สิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ ในการเข้าออกราชอาณาจักร ท่ออากาศยานระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่วนเกณฑ์และ คุณสมบัติที่ใช้ในการคัดกรองผู้สมัคร มีรายละเอียดแตกต่าง ตามกลุ่มเป้าหมาย</p> | <p>1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522<br/>2) พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520<br/>3) ประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ ป.12/2561 ลงวันที่ 18 ธ.ค. 2561 เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขสำหรับการตรวจลงตราประเภท คนอยู่ชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ (Smart Visa)<br/>4) ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 30 ม.ค. 2561 เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ใน ราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น<br/>5) คำสั่งสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่ 20/2561 ลงวันที่ 1 ก.พ. 2561 เรื่องแนวทางปฏิบัติในการอนุญาตให้คน ต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวเป็น กรณีพิเศษ สำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น</p> | <p>1) กระทรวงมหาดไทย<br/>2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง<br/>3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน</p>  |
| <p><b>การทำงาน</b></p>                         | <p>1) นโยบาย Smart Visa (การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราว เป็นกรณีพิเศษ) โดยผู้ถือ Smart Visa จะได้รับสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันไปตามประเภทของวีซ่า เช่น ได้รับวีซ่าเป็น ระยะเวลา 4 ปีโดยไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน ยืดอายุ การรายงานตัวจากเดิมทุก 90 วัน เป็นทุก 1 ปี เป็นต้น ส่วนเกณฑ์และคุณสมบัติที่ใช้ในการคัดกรองผู้สมัคร มีรายละเอียดแตกต่างตามกลุ่มเป้าหมาย</p>                                       | <p>1) ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานใน เครือข่ายของศูนย์ STC แม้จะทำงานในบริษัทที่ไม่ได้รับ การส่งเสริมการลงทุน ก็สามารถใช้สิทธิการอำนวยความสะดวก ด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 24 และ 26 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520<br/>2) ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 3 พ.ค. 2562 เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักร</p>   | <p>1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน<br/>2) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม<br/>3) สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ<br/>4) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์</p> |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย  | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง   | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง   |
|--|---|---|---|
|  | <p>2) การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC) เพื่อให้บริการแนะนำและรับรองผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งอำนวยความสะดวกผู้เชี่ยวชาญเรื่องวิชาและใบอนุญาตทำงาน</p> <p>3) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวิชาและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักลงทุนและช่างฝีมือชาวต่างชาติ โดยสามารถใช้ระบบออนไลน์ในการยื่นเอกสารเพื่อพิจารณาอนุญาต/อนุมัติต่าง ๆ</p> <p>4) ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานจะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537</p> | <p>เป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น</p> <p>3) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</p> <p>4) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533</p> <p>5) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537</p> | <p>และเทคโนโลยีแห่งชาติ</p> <p>5) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ</p> <p>6) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย</p> <p>7) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง</p> <p>8) กรมการจัดหางาน</p> <p>9) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>10) สำนักงานประกันสังคม</p> |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง  | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง   |
|--|--|--|---|
| การพำนักอาศัย                                  | <p>1) ประกาศคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ลงวันที่ 26 ธ.ค. 2546 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขประกอบการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร</p> <p><b>1.1) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณา</b><br/>คนต่างด้าวผู้ยื่นคำขอต้องได้รับการตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราว และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นรายปีมาแล้ว โดยมีรอบเวลาการพำนักไม่น้อยกว่า 3 ปี นับจนถึงวันยื่นคำขอ ซึ่งการพิจารณาจะคำนึงถึง รายได้ สินทรัพย์ ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และฐานะ ในครอบครัวของคนต่างด้าวกับบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทย เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ความเข้าใจภาษาไทย และเงื่อนไขอื่นๆ ตามความเหมาะสมที่สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของรัฐบาล</p> <p><b>1.2) ประเภทการยื่นคำขอ</b> แบ่งเป็น 5 ประเภท แต่ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่</p> <p><b>1.2.1) ประเภทเข้ามาเพื่อการลงทุน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำเงินมาลงทุนไม่น้อยกว่า 10 ล้านบาท</li> <li>- การลงทุนต้องเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ</li> </ul> <p><b>1.2.2) ประเภทเข้ามาเป็นผู้เชี่ยวชาญ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องเป็นบุคคลผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีความสามารถเป็นพิเศษอยู่ในความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อประเทศ และ</li> </ul> | <p>1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522</p> <p>2) ประกาศคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ลงวันที่ 26 ธ.ค. 2546</p> <p>3) ประกาศประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2563</p> | <p>1) กระทรวงมหาดไทย</p> <p>2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง</p> <p>3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</p> <p>4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ</p> <p>5) กระทรวงแรงงาน</p> <p>6) สำนักงานอัยการสูงสุด</p> <p>7) สภาความมั่นคงแห่งชาติ</p> <p>8) กระทรวงการต่างประเทศ</p> <p>9) กระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย</p> |



ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง   | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง   |
|--|--|---|---|
|  | <p>- ต้องได้รับการสนับสนุนและมีหนังสือรับรองเป็นหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง และ</p> <p>- มีหนังสือรับรองซึ่งรับรองการทำงานในหน้าที่การงานนั้นๆ ระยะเวลาการทำงานอย่างน้อย 3 ปีนับจนถึงวันที่ยื่นคำร้อง</p> <p>2) ประกาศประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2563 กำหนดคนต่างด้าวที่มีสัญชาติของแต่ละประเทศซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนประเทศละไม่เกิน 100 คน/ปี และกำหนดให้คนต่างด้าวไร้สัญชาติ มีจำนวนไม่เกิน 50 คน/ปี</p>  |   |   |
| สิทธิประโยชน์                                  | <p>1) กรมที่ดินมีมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ในการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 กำหนดให้ต่างด้าวมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยไม่เกิน 1 ไร่ หากนำเงินมาลงทุนไม่ต่ำกว่า 40 ล้านบาท โดยการลงทุนนั้น ประเภทธุรกิจที่ประกอบการต้องเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ หรือเป็นประเภทธุรกิจที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนประกาศเป็นธุรกิจที่ขอรับการส่งเสริมฯ ได้ ต้องมีระยะเวลาดำเนินการลงทุนไม่น้อยกว่า 3 ปี และที่ดินนั้นต้องอยู่ในเขต</p> | <p>1) หลักเกณฑ์ในมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545</p> <p>2) พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 มาตรา 27 ให้ผู้ได้รับการส่งเสริมการลงทุน สามารถถือกรรมสิทธิ์ที่ดินเพื่อประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตามจำนวนที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนด แม้จะเกินจำนวนที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น โดยหากเลิกหรือโอนกิจการให้ผู้อื่น ผู้ได้รับการส่งเสริมฯ ต้องจำหน่ายที่ดินนั้นภายใน 1 ปี นับแต่วันที่เลิกหรือโอนกิจการ ไม่เช่นนั้นอันอธิบดีกรมที่ดินมีอำนาจจำหน่าย</p> | <p>1) กระทรวงแรงงาน</p> <p>2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง</p> <p>3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</p> <p>4) กรมที่ดิน</p> <p>5) กรมสรรพากร</p> |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง  | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|--|-----------------------|
|  | <p>กรุงเทพฯ เขตเมืองพัทยา เขตเทศบาล หรือในเขตที่กำหนด เป็นเขตที่อยู่อาศัยตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง</p> <p>2) จากที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 ก.ย. 2564 มีมติเห็นชอบในหลักการของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนโดยการดึงดูดชาวต่างชาติที่มีทักษะสูงให้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยในลักษณะผู้พำนักระยะยาว (long-term stay) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายและการลงทุนมากขึ้น ได้กำหนดคุณสมบัติของชาวต่างชาติที่มีศักยภาพสูงไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มประชากรโลกผู้มีความมั่งคั่งสูง</li> <li>- กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ</li> <li>- กลุ่มที่ต้องการทำงานจากประเทศไทย</li> <li>- กลุ่มผู้มีทักษะเชี่ยวชาญพิเศษ</li> </ul> <p>โดยสิทธิประโยชน์หลักที่จะได้รับ คือ สิทธิทำงานพร้อมวีซ่า คู่สมรสและบุตรได้รับวีซ่าผู้ติดตามไปพร้อมกันด้วย และยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับรายได้จากต่างประเทศ (รวมทั้งรายได้ที่นำเข้ามาในปีภาษีเดียวกัน) แต่สำหรับกลุ่มผู้มีทักษะเชี่ยวชาญพิเศษ จะได้รับสิทธิประโยชน์หลักเช่นเดียวกับชาวต่างชาติประเภทอื่น ๆ แต่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากรายได้ในประเทศไทยอัตราเทียบเท่ากับอัตราภาษีเงินได้ที่ได้รับจากการจ้างแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก อย่างไรก็ตาม หลักการของมาตรการดังกล่าวยัง</p> | <p>3) พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา 19 ให้คนต่างด้าวและนิติบุคคลซึ่งกฎหมายถือว่าเป็นคนต่างด้าวอาจถือกรรมสิทธิ์ในห้องชุดได้ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ</p> |                       |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง   | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  |
|--|--|---|--|
|  | อยู่ระหว่างการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความเหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ทั้งเรื่องของการกำหนดวิชาประเภทผู้พำนักระยะยาวใหม่ ซ้อยกเว้นและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ภาษี การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถือครองที่ดิน ฯลฯ   |   |  |
| ปัจจัยสนับสนุน                                 | <p><b>1) ด้านสภาพแวดล้อม</b></p> <p>1.1) ภาครัฐมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะในเขตพื้นที่ EEC โดยรัฐบาลมุ่งหวังให้พื้นที่ดังกล่าวดึงดูดให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีในระดับสูง ทั้งนี้โครงการ EEC น่าจะส่งผลให้พื้นที่นี้ได้รับความนิยมจากนักลงทุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาครัฐได้วางแผนพัฒนาโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่เพื่อเสริมศักยภาพของพื้นที่ให้มีความโดดเด่นและอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคม อีกทั้งยังดึงดูดความสนใจจากนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติ โครงการต่างๆ ประกอบด้วย (1) รถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน (High-Speed Rail Linking 3 Airports) (2) ท่าอากาศยานอู่ตะเภา (U-Tapao International Airport) (3) ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (Intercity Motorway) (4) รถไฟทางคู่ (Dual-Track Railway) (5) ท่าเรือแหลมฉบัง เฟส 3 (Laem Chabang Port Phase 3) และ (6) ท่าเรือนิคม</p> | <p>1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)</p> <p>1.1) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “ต่อยอดอดีต” โดยการพิจารณาจุดเด่นและความได้เปรียบของประเทศในด้านต่างๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่</li> <li>- “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต</li> <li>- “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบ</li> </ul> | <p>1) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก</p> <p>2) กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง</p> <p>3) สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ</p> <p>4) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p> <p>5) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</p> |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง   | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|---|-----------------------|
|  | <p>อุตสาหกรรมมาบตาพุด (Map Ta Phut Industrial Port Phase 3)</p> <p>1.2) การเกิดสถานการณ์โควิด – 19 เป็นปัจจัยเร่งที่ช่วยให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และการพัฒนากำลังคนของประเทศ</p> <p><b>2) ด้านการพัฒนากำลังคน</b></p> <p>ภาครัฐมีการจัดเตรียมโครงสร้างกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น</p> <p><b>1) กลไกและแนวทางเพื่อผลิตกำลังคนร่วมกับอุตสาหกรรมอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ</b> สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ จัดทำโครงการส่งเสริมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคเอกชน (Talent Mobility) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา <u>การขาดแคลนบุคลากรวิจัยในภาคเอกชน</u> จึงมีการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิจัยภาครัฐไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จากภาครัฐมาช่วยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของภาคเอกชนอย่างเป็น</p> | <p>ธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด</p> <p>1.2) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในช่วงวัยแรงงาน ยกย่อง ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด</li> <li>- การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดยการสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบ สนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ และการดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ</li> </ul> <p>2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ประเทศไทยควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ <u>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</u> โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งจะช่วยยกระดับผลิตภาพทางเศรษฐกิจในภาพรวมให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นได้ในระยะเวลาที่สั้นลง รวมไปถึง <u>การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร</u> โดยพึ่งพา</p> |                       |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง  | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
|--|--|--|-----------------------|
|  | <p>รูปธรรมให้สามารถแข่งขันได้ในสากล</p> <p><b>2) มาตรการจูงใจส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับทักษะ STEM workforce</b> สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ จัดทำหลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และการรับรองการจ้างงานบุคลากรที่มีทักษะสูงด้าน STEM เพื่อสนับสนุนมาตรการทางการคลังและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคเอกชนรองรับการลงทุนจากกรีย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนต่างประเทศมาประเทศไทย (Thailand Plus Package) และเป็นการรองรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ฉบับที่ 392 และ 393 ซึ่งเป็นมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจ้างงานลูกจ้างที่มีทักษะสูงและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับรองจากสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ โดยผู้ประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจ้างงานระหว่าง ปี 2562-2563 ไปหักค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 150 และ มาตรการการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแรงงานให้มีทักษะสูงในหลักสูตรด้าน STEM ที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ</p> | <p>แรงงานข้ามชาติมากขึ้น จนนำไปสู่การขยายตัวของภาคเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งภายในและระหว่างประเทศ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และ พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า โดยการคิดค้นการพัฒนา ยานยนต์สมัยใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า เพื่อตอบสนองความต้องการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทางเลือกและการใช้งานยานยนต์สมัยใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก</p> <p>3) นโยบายอุตสาหกรรม 4.0 กระทรวงอุตสาหกรรม โดยการผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งมีกลุ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และยกระดับความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาจากโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาการผลิตไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจการผลิตสมัยใหม่ที่ใช้ความรู้การผลิตขั้นสูงเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ</p> <p>4) พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 712) พ.ศ. 2563 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติ</p> |                       |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย   | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง  | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง   |
|--|--|--|---|
|  | <p>โดยยกเว้นภาษีเงินได้ร้อยละ 250</p> <p><b>3) นโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ Excellent Center</b> โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายดังกล่าวเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในสถานศึกษาต้นแบบทั่วประเทศ และสถานศึกษาในกลุ่ม EEC เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางเร่งด่วนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศ เพิ่มกำลังคนกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลจาก Digital Disruption เร่งยกระดับคุณภาพกำลังในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษาผู้อยู่ในภาคแรงงาน ให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะใหม่ โดยการสร้าง New Skill, Up Skill และ Re Skill</p> | <p>บุคคล สำหรับค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษ หรือฝึกอบรมหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง ในหลักสูตรการพัฒนาลูกจ้างให้มีทักษะสูงขึ้นไปด้าน STEM ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐที่กำหนด ร้อยละ 150 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</p> |   |
| ปัจจัยอุปสรรค                                  | <p>1) ด้านวีซ่าและสิทธิประโยชน์ เช่น สิทธิประโยชน์ Smart Visa ที่เอื้อประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง นักลงทุนและอื่นๆ ในภาพรวมที่ไม่ได้มีความเฉพาะ/พิเศษ ที่เอื้อต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง อุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกรณีการศึกษาในครั้งนี้ เป็นต้น</p> <p>2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เอื้อต่อการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยเท่าที่ควร เช่น ปัญหาความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ปัญหา</p>  | <p>1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522</p> <p>2) พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520</p> <p>3) ประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497</p>  | <p>1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</p> <p>2) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>3) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ</p> <p>4) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p> <p>5) กระทรวงศึกษาธิการ</p> |

ตารางที่ 7 นโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทย

| ขั้นตอนการดึงดูด<br>แรงงานต่างชาติ<br>ทักษะสูง | นโยบายและมาตรการของไทย  | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                            |
|--|---|---------------------|--|
|  | <p>อาชญากรรม ฯลฯ</p> <p><b>3) ด้านการจัดเก็บฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง</b><br/>ซึ่งแบ่งการจัดเก็บข้อมูลจากสองหน่วยงาน คือ กรมการจัดหางานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ทำให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้ยากและซับซ้อน</p> <p><b>4) ด้านการพัฒนากำลังคน</b> ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ในการพัฒนาทักษะความรู้ ประสบการณ์จนมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ</p> |                     | <p>6) กระทรวงมหาดไทย</p> <p>7) กระทรวงแรงงาน</p> |

### 4.3 ผลการสำรวจที่ได้จากแบบสอบถาม

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎหมาย นโยบาย มาตรการ รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหัวข้อการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.3.1 ผลการสอบถามสถานประกอบการดิจิทัล

##### 4.3.1.1 มุมมองต่อความต้องการแรงงานทักษะสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงอยู่ในระดับสูง เพราะแรงงานในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจาก 1) ผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อตลาดแรงงานอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ 2) แรงงานมีความรู้ในระดับที่สามารถปฏิบัติได้จริงไม่เพียงพอ 3) แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลในปัจจุบันยังมีปริมาณน้อยในตลาดแรงงาน ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์เฉพาะด้านอย่าง Data Security หรือตำแหน่งที่ต้องมีความรู้ด้านไอทียังมีจำนวนของผู้สมัครที่เหมาะสมในตำแหน่งจำนวนน้อยมาก ทั้งที่จริง ๆ แล้วในตลาดแรงงานยังมีความต้องการความรู้ความสามารถของแรงงานด้านนี้อยู่ รวมไปถึง 4) การมีทักษะด้านภาษาที่สอง จะทำให้การดำเนินธุรกิจสามารถทำได้สะดวกยิ่งขึ้น เช่น การทำธุรกิจประเภทออนไลน์ที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศ หากมีแรงงานต่างชาติที่สามารถใช้ภาษาต่าง ๆ ได้ เช่น ภาษาจีน อังกฤษ รัสเซีย หรือเกาหลี จะทำให้เข้าใจตลาดและเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสูง ทั้งนี้ หากประเทศไทยสามารถพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ ทั้งทักษะด้านไอทีเชิงลึกและด้านภาษาต่างประเทศไปได้พร้อมกันจะเป็นประโยชน์อย่างมาก

##### 4.3.1.2 มุมมองต่อนโยบาย มาตรการ กฎหมาย ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องการการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การจะได้วีซ่าและใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และการจะเปลี่ยนวีซ่าทำได้ค่อนข้างยาก รวมถึงการอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย และด้านผู้ติดตามหรือครอบครัวของแรงงานต่างชาติให้เข้ามาได้อย่างสะดวกมากขึ้น อาจจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้ชาวต่างชาติสนใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

##### 4.3.1.3 มุมมองต่อความพร้อมทักษะแรงงานไทยอุตสาหกรรมดิจิทัล

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประเทศไทยมีความพร้อมด้านทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก

- 1) แรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานี้มีจำนวนน้อย และกระจายไปทำงานในบริษัทขนาดใหญ่และเป็นผู้ประกอบการ Startup
- 2) ขาดแคลนกำลังแรงงาน การผลิตบัณฑิตจบใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) ทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลต้องใช้ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษควบคู่ไปด้วย ทำให้แม้จะมีทักษะความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล แต่หากไม่สามารถติดต่อสื่อสารได้อาจทำให้เสียเปรียบด้านการแข่งขันในระดับภูมิภาค

จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในด้าน Technology, Programing, AI, System Analysis, Digital Strategy Skill ให้สามารถใช้งานร่วมกับธุรกิจได้ ทักษะการสื่อสารด้านภาษา ไม่เฉพาะเจาะจงเป็นภาษาอังกฤษ แต่ขยายขอบเขตถึงภาษาอื่น ๆ เช่น จีน เกาหลี รัสเซีย หากมีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ



ก็จะสามารถขยายขอบเขตของการติดต่อเชิงธุรกิจได้มากขึ้น ในมุมมองธุรกิจดิจิทัล ความสามารถด้านภาษา ทั้งอ่าน พูด และเขียนจึงมีความสำคัญมาก

#### 4.3.1.4 การปรับตัวจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยผลกระทบมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัท ซึ่งมีวิธีการปรับตัว ดังนี้

1) การทำงานจากที่บ้าน หรือ “Work from Home” ปรับระบบหรือกระบวนการทำงานให้เป็นรูปแบบดิจิทัลมากขึ้นไปจนถึงการลดจำนวนแรงงาน

2) เปลี่ยนจากการประชุมหรืออบรมในสำนักงานเป็นแบบระบบประชุมทางไกล

3) ปรับรูปแบบการทำงานภายในและกิจกรรมภายนอก ที่ต้องทำร่วมกับลูกค้า และองค์กรต่าง ๆ ให้เน้นในรูปแบบออนไลน์ทั้งหมด เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้ให้การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานได้รับการอำนวยความสะดวก การทำงานหรือขออนุมัติต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนเป็นรูปแบบออนไลน์ แทนการทำลงบนเอกสารหรือหากมีความจำเป็นทางด้านเอกสาร บริษัทก็จะอำนวยความสะดวกในการบริการรับส่งเอกสารทาง Messenger ให้แก่พนักงานสามารถเรียกใช้บริการได้เต็มที่

#### 4.3.2 ผลการสอบถามสถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่

##### 4.3.2.1 มุมมองต่อความต้องการแรงงานทักษะสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ประเทศไทยมีแรงงานทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์แบบสันดาปในปัจจุบัน แต่อาจไม่เพียงพอต่ออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ซึ่งความต้องการแรงงานทักษะสูงจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับนโยบายและผลประกอบการของแต่ละบริษัท และเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต

##### 4.3.2.2 มุมมองต่อนโยบาย มาตรการ กฎหมาย ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องการการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า ระบบราชการของประเทศไทยยังเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการจูงใจแรงงานต่างชาติ เนื่องจากมีระเบียบปฏิบัติมากเกินไปจนมีความจำเป็น ประกอบกับใช้เอกสารต่าง ๆ จำนวนมากในการยื่นขอวีซ่า นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทางสังคม ความปลอดภัย ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาทางการเมือง มีส่วนสำคัญในการประกอบการตัดสินใจของแรงงานต่างชาติ

##### 4.3.2.3 มุมมองต่อความพร้อมทักษะแรงงานไทยอุตสาหกรรมยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ โดยเฉพาะยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle) เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบัน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว พบว่า แรงงานที่มีทักษะที่สามารถรองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า มีจำนวนไม่เพียงพอ โดยขาดทักษะที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า แบตเตอรี่ ระบบขับเคลื่อน และอื่น ๆ

ประเทศไทยต้องมีความจำเป็นในนโยบาย หากมองว่ายานยนต์ไฟฟ้ามีความสำคัญและต้องการดำเนินการในอนาคตก็ต้องมีแผนที่ชัดเจนและเป็นระบบ ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมเดิม ตลอดจนช่วงเวลาการเปลี่ยนผ่าน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชน

##### 4.3.2.4 การปรับตัวจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

สรุปได้ว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดเล็กจะได้รับผลกระทบจากโควิด - 19 แตกต่างกันไปตามความพร้อมของแต่ละบริษัท เช่น ผลกระทบต่อยอดการผลิต ปัญหาการขนส่งชิ้นส่วน

ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ การทำงานในสภาวะ New Normal โดยการ Work from Home ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวเป็นอย่างมาก

#### 4.3.3 ผลการสอบถามหน่วยงานภาครัฐ

##### 4.3.3.1 มุมมองต่อความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ความพร้อมด้านทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทยค่อนข้างน้อย ซึ่งสะท้อนได้จากตัวชี้วัดจากการจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขัน จาก WEF ในมิติทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา (Skillset of Graduates) พบว่า ทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาของประเทศไทยได้มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโลก นอกจากนี้ แรงงานของไทยยังขาดความพร้อมต่อการรับมือกับเทคโนโลยีในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ภาคการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานยังมีข้อจำกัด อาทิ ภาวะเปียบ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ เป็นต้น ดังนั้น ภาครัฐจึงควรให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ผ่านการถ่ายทอดความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงงานทักษะสูงที่มีความเชี่ยวชาญ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

##### 4.3.3.2 มุมมองต่อนโยบายเกี่ยวกับความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอย่างไร และมีทักษะใดบ้างที่มีความจำเป็นในปัจจุบัน

หัวใจหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจส่วนใหญ่เกิดจากการต่อยอด ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาจากอุตสาหกรรมเดิม โดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงโอกาสในการทำธุรกิจนั้น ๆ ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมดิจิทัลก็เกิดจากการพัฒนาในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งทักษะสำคัญที่ควรเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว มีทั้ง Hard skills เช่น Engineering and Technology, Computers and Electronics, Production and Processing และ Design เป็นต้น รวมถึง Soft Skills เช่น Analytical Thinking and Problem Solving skills, Communication and Creativity เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างทักษะในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ และควรสร้าง Community ที่แบ่งปันความรู้ขึ้นมา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในระยะยาว

##### 4.3.3.3 มุมมองต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอย่างไร

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และอุตสาหกรรมดิจิทัล ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงในการออกแบบและพัฒนาซอฟต์แวร์หรืองานดิจิทัลอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ควรปรับปรุงการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การเรียนการสอน ประสบการณ์การทำงาน การใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

##### 4.3.3.4 มุมมองต่อความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทย

เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้เพื่อใช้งานจริงทำได้ยากมาก จึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง เพื่อจะได้ถ่ายทอดงานให้เกิดขึ้นจริง อีกทั้งแรงงานในประเทศไทยยังขาดทักษะและองค์ความรู้ชั้นสูง โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น การดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ให้กับภาคการผลิตและบริการ และถ่ายทอดความรู้เชิงลึกและนวัตกรรมขั้นสูงให้กับบุคลากรในประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมต่อการรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมในอนาคต นอกจากนี้ ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องความสามารถในการดูดซับหรือดัดแปลงองค์ความรู้ (Absorptive Capacity) ให้กับแรงงานไทยร่วมไปด้วย ไม่เช่นนั้นบุคลากรของประเทศไทยจะไม่สามารถสร้างนวัตกรรมของตนเองได้ หากไม่มีผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ

#### 4.3.3.5 มุมมองต่อปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยมีช่องทางสำหรับดึงดูดชาวต่างชาติมากขึ้น แต่การประชาสัมพันธ์และจูงใจชาวต่างชาติให้เข้ามานั้น อาจยังติดปัญหาด้านกฎหมาย หรือการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงมากนัก ประกอบกับมาตรการของรัฐ กฎ ระเบียบ และสิทธิประโยชน์ของประเทศไทยในหลายๆ ด้าน ไม่เอื้อต่อการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศให้มาทำงานในประเทศไทย เช่น การไม่ได้มาซึ่งสัญชาติ หรือ Permanent resident และการถือครองอสังหาริมทรัพย์ไม่ได้ ทำให้แรงงานต่างชาติไม่สามารถวางแผนการพำนักในประเทศไทยในระยะยาวได้ จากปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลต่อการดึงดูดแรงงานที่มีทักษะสูงให้เข้ามาสร้างครอบครัวในประเทศไทยได้ยากขึ้น รวมถึงขาดการกำหนดนโยบายวีซ่าที่เหมาะสมและยืดหยุ่น เช่น สำหรับกลุ่ม Freelancer หรือ Digital Nomad ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

#### 4.3.3.6 มุมมองของท่านต่อนโยบายในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทย

ประเทศไทยมีนโยบาย มาตรการ กฎหมายที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการดึงดูดกลุ่มนักลงทุนจากต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งในส่วนของ การสนับสนุนการดึงดูดผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มนักวิชาการและนักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่ม Freelancer หรือ Digital Nomad ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นยังน้อยเกินไป อีกทั้งนโยบายต่าง ๆ ในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการพำนักระยะยาวของแรงงานต่างชาติทักษะสูง

#### 4.3.3.7 การกำหนดกรอบ ทิศทาง แนวปฏิบัติ กฎหมาย กฎระเบียบในอนาคต สำหรับการอำนวยความสะดวกการได้รับสิทธิพิเศษด้านต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ติดตามหรือครอบครัว

1) ประเด็นเรื่อง Smart Visa สำหรับในปัจจุบันยังยึดในแนวทางเดิมอยู่ โดยอำนวยความสะดวก การได้รับสิทธิพิเศษด้านต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ติดตามและครอบครัว ซึ่งผู้ผ่านการรับรองคุณสมบัติจะได้รับระยะเวลาพำนักสูงสุด 4 ปี พร้อมผู้ติดตามด้วย และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อาทิ ไม่ต้องใช้ใบอนุญาตทำงานไม่ต้องรายงานตัว 90 วัน สามารถเข้าออกประเทศได้แบบ Multiple Entry และสามารถใช้ช่องทางพิเศษที่สนามบินได้ Fast Track Lane เป็นต้น

2) ประเด็นเรื่องการศึกษาในปัจจุบันได้มีการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับโปรแกรมการดึงดูดแรงงานทักษะที่ดำเนินการผ่านมาในกลุ่มอุดมศึกษา เช่น Visiting Professor รวมถึงได้มีการสัมภาษณ์กลุ่มสมาคมวิชาชีพในต่างประเทศ เช่น ATPAC, ATPER เรื่องความเป็นไปได้ในการสร้างโปรแกรมให้คนไทยทำงานโดยอาศัยทักษะที่ได้จากต่างประเทศ โดยไม่จำเป็นต้องมาอยู่ที่ประเทศไทย

### 4.3.4 แรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ทำงานในประเทศไทย

#### 4.3.4.1 ประเด็นด้านคุณภาพและโอกาสในการทำงาน

แรงงานต่างชาติทักษะสูงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เข้ามาด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าครองชีพต่ำ ภาษีต่ำ และรายได้สูงในสาขาความเชี่ยวชาญของแรงงานต่างชาติแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าหากมองในส่วนของโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคตแล้ว รายได้ที่สูง ค่าครองชีพต่ำและภาษีที่ต่ำไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

#### 4.3.4.2 ประเด็นด้านชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทย

จากมุมมองของแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวไทยหรือวัฒนธรรมการทำงานในประเทศไทย พบว่า การทำงาน

ในประเทศไทยค่อนข้างผ่อนคลาย แต่บางครั้งการมีสถานะ “ต่างชาติ” อาจทำให้ตนเองต้องแยกออกจากแรงงานไทย ทำให้บางครั้งการทำงานกับชาวต่างชาติคนอื่น ๆ ในทีมเดียวกันจึงเป็นเรื่องที่น่ายินดีมากกว่า

#### 4.3.4.3 การใช้ชีวิตและการปรับตัวในประเทศไทย

สำหรับแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะใช้ระยะเวลาในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ประมาณ 1 - 3 เดือน และเพื่อปรับตัวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม แรงงานต่างชาติได้มีการใช้ชีวิตตามวัฒนธรรมประเทศตนเองร่วมกับวัฒนธรรมประเทศไทย เพื่อให้การดำรงกิจวัตรประจำวันง่ายขึ้น หากพูดถึงการทำงานให้สถานประกอบการ แรงงานต่างชาติทักษะสูงยินดีที่จะทำงานให้สถานประกอบการไทย แม้เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างก็ยังยินดีที่จะต่อสัญญาจ้างใหม่ในอุตสาหกรรมของไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างชาติทักษะสูงไม่ได้มีความตั้งใจที่จะสมัครเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้ภาษาไทยอย่างถูกต้องนั้นยากเกินไป ประกอบกับความเชื่อที่ว่าในระยะยาวอาชีพการงานจะก้าวหน้าได้ในประเทศอื่น

#### 4.3.4.4 ผลกระทบและการปรับตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

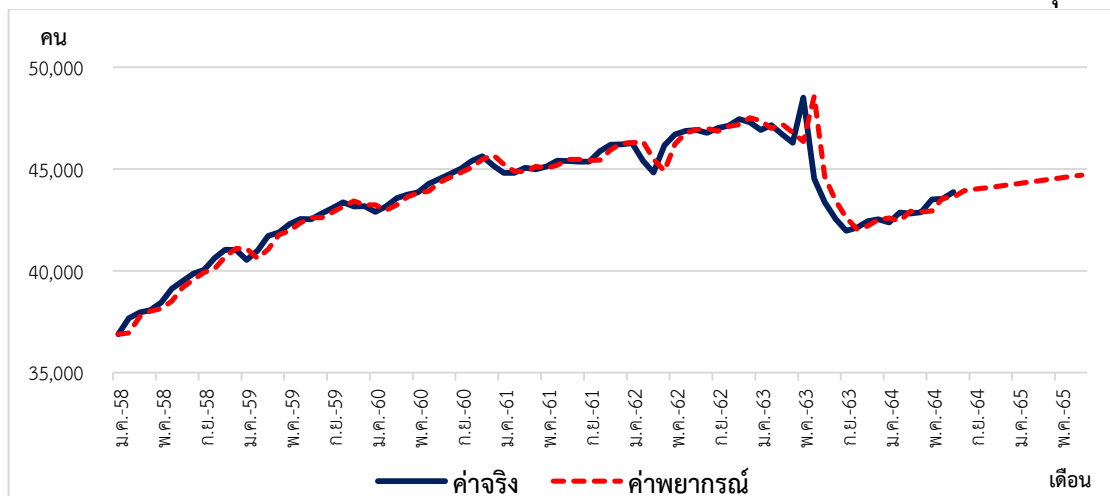
การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อระบบสาธารณสุข ทำให้ภาครัฐต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ทั้งประเทศ เพื่อลดจำนวนผู้ติดเชื้อจากการแพร่ระบาดลง ซึ่งมาตรการดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ถูกพรากไปเพียงเล็กน้อย ในขณะนี้ทำให้เกิดความคิดที่จะย้ายออกหากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้

### 4.4 ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของประเทศไทย

#### 4.4.1 การวิเคราะห์แนวโน้มแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน

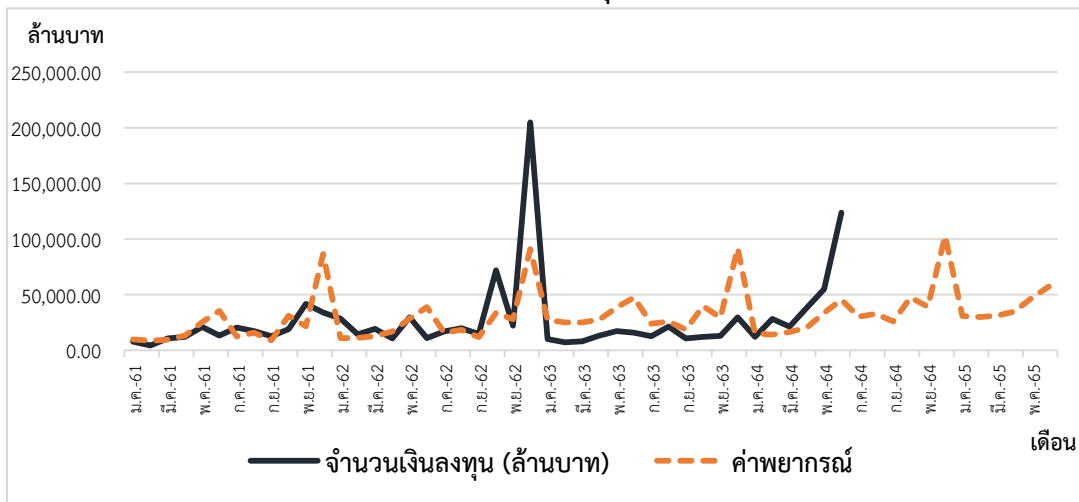
หนึ่งในความท้าทายที่นานาประเทศต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทัน เพื่อนำไปสู่การเป็นประเทศที่มีศักยภาพทางการแข่งขันสูงนั้น คือ การมีแรงงานที่มีคุณภาพ แต่ปัญหาการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่มีถูกกล่าวถึงจะประกอบไปด้วย การผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะแรงงานที่มีอยู่ และการนำเข้าแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศ ซึ่งในบทนี้จะเป็นการศึกษาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และ อำนวยรักษาแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

แผนภาพที่ 15 การพยากรณ์จำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน



ที่มา: กรมการจัดหางาน ประมวลผลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

แผนภาพที่ 16 การพยากรณ์การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ประมวลผลโดยกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน จากข้อมูลจำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ที่ได้มีการเก็บรวบรวมตั้งแต่เดือนมกราคม 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2564 พบว่า จำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมีแนวโน้มลดลงในช่วงเดือนมิถุนายน – กันยายน 2563 และกลับมาเพิ่มขึ้นอีกครั้งตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563

จากการพยากรณ์จำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน โดยวิธีการปรับให้เรียบแบบ Holt พบว่า ในช่วง 1 ปี (สิงหาคม 2564 – กรกฎาคม 2565) จำนวนแรงงานต่างชาติ มาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (แผนภาพที่ 15) และจากข้อมูลการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ตั้งแต่เดือนมกราคม 2561 ถึง เดือนมิถุนายน 2564 พบว่า มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเดือนธันวาคม 2562 เป็นเดือนที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสูงสุด และจากการพยากรณ์การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ โดยวิธีการปรับให้เรียบแบบ Winters พบว่า ในช่วง 1 ปี (กรกฎาคม 2564 - มิถุนายน 2565) การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ โดยคาดว่าจะมีการลงทุนมากที่สุดในเดือนธันวาคม 2564 และน้อยที่สุดในเดือนกันยายน 2564 (แผนภาพที่ 16) ซึ่งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรของคนภายในประเทศ ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเหตุผลที่ประเทศต่างๆ ผลักดันนโยบายดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาที่ต้องการทั้งเงินทุน เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ ทางดิจิทัล มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สูงขึ้นด้วย

#### 4.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทยและต่างประเทศ

จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นด้านนโยบาย มาตรการ และการอำนวยความสะดวกของภาครัฐในการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงทั้งไทยและต่างประเทศ สามารถวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของประเทศไทยและต่างประเทศ

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน         | ประเทศไทย  | ต่างประเทศ  | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข   |
|--|--|---|---|
| <p><b>ด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน</b></p>  | <p>1) นโยบาย Smart Visa (การตรวจลงตราประเภทคนชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ) โดยผู้ถือ Smart Visa จะได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไปตามประเภทของวีซ่า เช่น ได้รับวีซ่าเป็นระยะเวลา 4 ปี โดยไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน ยืดอายุการรายงานตัวจากเดิมทุก 90 วัน เป็นทุก 1 ปี สามารถเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีกได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง การได้รับสิทธิให้ใช้ช่องทางพิเศษ ในการเข้าออกราชอาณาจักร ท่าอากาศยานระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่วนเกณฑ์และคุณสมบัติที่ใช้ในการคัดกรองผู้สมัคร มีรายละเอียดแตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2) การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC) เพื่อให้บริการแนะนำและรับรองผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งอำนวยความสะดวกผู้เชี่ยวชาญเรื่องวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน</p> <p>3) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่นักลงทุนและช่างฝีมือชาวต่างชาติ โดยสามารถใช้ระบบออนไลน์ในการยื่นเอกสารเพื่อพิจารณาอนุญาต/อนุมัติต่าง ๆ</p> | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> แรงงานต่างชาติทักษะสูงหรือนักลงทุนที่จะเข้ามาดำเนินกิจกรรมและ/หรือทำงานในประเทศสิงคโปร์ ต้องได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Pass) จากรัฐบาลสิงคโปร์ โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันในแต่ละประเภท เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้จัดการ และผู้บริหารจากต่างประเทศ จะได้รับ Employment Pass (EP) โดยบัตร EP มีระยะเวลานาน 3 ปี และ Entre Pass สำหรับผู้ประกอบการต่างชาติที่ต้องการเริ่มต้นและดำเนินธุรกิจสิงคโปร์ ในกลุ่มประเภทธุรกิจที่ได้รับการสนับสนุนจากกิจการร่วมค้าหรือมีเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ไม่มีกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ ผู้ถือบัตรต้องต่ออายุทุก 2 ปี เช่นเดียวกับ</p> <p><b>ประเทศญี่ปุ่น</b> มีการออกวีซ่าจูงใจสำหรับแรงงานต่างชาติและผู้ประกอบการโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสตาร์ทอัพระบบ “กรีนการ์ด (Japanese Green Card) สำหรับผู้เชี่ยวชาญต่างชาติที่มีทักษะสูง” ซึ่งจะได้รับ การตรวจคนเข้าเมืองพิเศษ และการปฏิบัติต่อการย้ายถิ่นฐานพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ Startup ชาวต่างชาติ เข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศโดยมุ่งเน้นในธุรกิจเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> | <p>1) สิทธิประโยชน์ด้านวีซ่ายังไม่มีเฉพาะ/พิเศษที่เอื้อต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง นักลงทุน และอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกรณีการศึกษาในครั้งนี้</p> <p>2) สำหรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับผู้ติดตาม มีความแตกต่างกับสิงคโปร์ โดยสิงคโปร์สามารถที่จะนำผู้ติดตามเข้ามาในประเทศได้ เช่น คู่สมรสที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายและบุตรที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงบิดามารดา เป็นต้น</p> |
| <p><b>ด้านการจัดเก็บข้อมูลแรงงาน</b></p> | <p>ฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทย กรมการจัดหางานมีการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติที่</p>   | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> มีกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (Ministry of Manpower: MOM) ที่รับผิดชอบเรื่อง</p>   | <p>1) ประเทศไทยแบ่งการจัดเก็บข้อมูลจากสองหน่วยงาน คือ กรมการจัดหางานและสำนักงานคณะกรรมการ</p>   |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน                             | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ  | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข  |
|--|---|---|--|
| <p><u>ต่างชาติทักษะสูง</u></p>                               | <p>ยื่นขอใบอนุญาตทำงาน แต่ไม่รวมกลุ่มคนต่างด้าวตามมาตรา 4 (7) ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมแห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2562 ในขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จะเป็นหน่วยงานในการจัดเก็บข้อมูลกลุ่มคนต่างด้าว ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทักษะสูง นักลงทุน ผู้บริหารระดับสูง และผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ ป. 12/2561 เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขสำหรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษ (Smart Visa) ซึ่งจะเป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ได้รับ Smart Visa</p> | <p>เกี่ยวข้องกับแรงงานและการจ้างงานในสิงคโปร์ทั้งหมด รวมถึงการจ้างแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์ โดยกระทรวงแรงงานสิงคโปร์เป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง และมีกรมวิจัยและสถิติแรงงาน (Manpower Research and Statistics Department) สังกัดกระทรวงแรงงาน สิงคโปร์เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสถิติเกี่ยวกับกำลังคน รวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลทางสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับตลาดแรงงานของสิงคโปร์ เพื่อให้ข้อมูลสถิติระดับชาติที่ทันเวลาและเชื่อถือได้ในตลาดแรงงาน รวมถึงเพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดสินใจเชิงนโยบายแก่รัฐบาล</p> | <p>ส่งเสริมการลงทุน ทำให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้ยากและซับซ้อน ซึ่งภาครัฐควรพิจารณาการกำหนดหน่วยงานหลักในการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2) ประเทศไทยมีหน่วยงานหลักในการอนุมัติ/อนุญาตทำงานรวม 2 หน่วยงาน คือ กรมการจัดหางาน และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน แตกต่างจากสิงคโปร์ที่มีหน่วยงานในการจัดเก็บข้อมูลเพียงหน่วยงานเดียว โดยมีหน่วยงานภายในสังกัดจัดเก็บข้อมูลด้านสถิติ รวบรวมและวิเคราะห์ รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลด้านแรงงาน</p> <p>3) ประเทศไทยควรทบทวนประเภทมาตรฐานอาชีพ และการกำหนดนิยามแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มเติมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน และปรับปรุงนิยาม รวมถึงข้อมูลอาชีพของประเทศไทยให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์</p> |
| <p><u>ด้านการถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ</u></p> | <p>1) กรมที่ดินมีมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ในการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 กำหนดให้ต่างด้าวมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยไม่เกิน 1 ไร่</p>  | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> ชาวต่างชาติสามารถถือครองอสังหาริมทรัพย์ได้ภายใต้ Strata - Titled Properties ตามพระราชบัญญัติอสังหาริมทรัพย์ที่พักอาศัย (Residential Property Act) ได้แก่ ห้องชุดภายในอพาร์ทเมนต์ และห้องชุดของคอนโดมิเนียมที่ได้รับการอนุญาตภายใต้พระราชบัญญัติการวางแผน (Planning Act) ทั้งนี้ ชาวต่างชาติจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการ</p>   | <p>การถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ จะเห็นได้ว่า นโยบายด้านระยะเวลาในการถือครองที่ดิน ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก และประเทศไทยถือว่ามีข้อกำหนดระยะเวลาของการถือครอง (เช่า) อสังหาริมทรัพย์มากพอสมควร อีกทั้ง ยังมีข้อดีที่ประเทศไทยมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางประการไว้เพื่อควบคุมปริมาณไม่ให้แรงงานต่างชาติมีกรรมสิทธิ์ในการถือครอง</p>   |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย  | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข  |
|----------------------------------|--|--|--|
|                                  | <p>หากนำเงินมาลงทุนไม่ต่ำกว่า 40 ล้านบาท โดยประเภทธุรกิจที่ประกอบการต้องเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือเป็นประเภทธุรกิจที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนประกาศเป็นธุรกิจที่ขอรับการส่งเสริมฯ ได้ ต้องมีระยะเวลาการลงทุนไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยที่ดินนั้นต้องอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เขตเมืองพัทยา เขตเทศบาล หรือในเขตที่กำหนดเป็นเขตที่อยู่อาศัยตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง</p> <p>2) พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 กำหนดให้คนต่างด้าวสามารถเช่าที่ดินได้เกิน 30 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี และสามารถต่ออายุการเช่าได้อีกไม่เกิน 50 ปี ซึ่งคนต่างด้าวสามารถเช่าที่ดินโดยมีเนื้อที่ไม่เกิน 100 ไร่ หรือเกินกว่า 100 ไร่ หากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>3) พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในมาตรา 19 ให้คนต่างด้าวและนิติบุคคล ซึ่งกฎหมายถือว่าเป็นคนต่างด้าวอาจถือกรรมสิทธิ์ในห้องชุดได้ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ เช่น คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือนิติบุคคล ซึ่งเป็นคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 และได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น</p> | <p>กระทรวงกฎหมายก่อน จึงจะสามารถครอบครองอสังหาริมทรัพย์ที่พักดังกล่าวได้ โดยระยะเวลาในการครอบครองอาจเป็น 99 ปี หรือตามข้อกำหนดของอพาร์ทเมนต์และคอนโดมิเนียม นั้น ๆ ซึ่งคล้ายกับนโยบายของ<b>ประเทศเวียดนาม</b>ที่อนุญาตให้ต่างชาติสามารถมีกรรมสิทธิ์ในบ้านพักอาศัยเป็นเวลา 99 ปี และอนุญาตให้สถาบันสินเชื่อของต่างประเทศให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย</p> <p><b>ประเทศเวียดนาม</b> ตามกฎหมายที่ดินของประเทศเวียดนาม รัฐบาลไม่อนุญาตให้นักลงทุนต่างชาติซื้อขายที่ดินในประเทศเวียดนาม แต่ให้สิทธิในการเช่าที่ดิน (Land Use Right) ซึ่งมีระยะเวลาการเช่าขึ้นอยู่กับระยะเวลาของโครงการลงทุนตามที่ได้รับ ใบอนุญาตการลงทุน (Investment License) เป็นหลัก โดยทั่วไป นักลงทุนต่างชาติจะได้รับสิทธิในการเช่าที่ดินประมาณ 50 ปี แต่อาจขยายได้ถึง 70 ปี หากเป็นโครงการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ จากคณะกรรมการประจำรัฐสภา (The Standing Committee of the National Assembly) ของเวียดนาม</p> <p><b>ประเทศเกาหลีใต้</b> ชาวต่างชาติต้องมีบัตร ARC (Alien Registration Card) และวีซ่าพำนักที่มีสิทธิซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้เท่านั้น เช่น ผู้ถือวีซ่า F-5 Permanent Residency Visa สามารถซื้ออสังหาริมทรัพย์ได้ทุกชนิด โดยไม่ต้องขออนุญาตที่สำนักงานตรวจคน</p> | <p>สังหาริมทรัพย์ที่มากเกินไปที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนในประเทศระยะยาว</p> |



| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน   | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ  | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข   |
|--|---|---|---|
|  | <p>4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 มาตรา 27 ให้ผู้ได้รับการส่งเสริมการลงทุนสามารถถือกรรมสิทธิ์ที่ดินเพื่อประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตามจำนวนที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนกำหนด</p>   | <p>เข้าเมือง และ/หรือสำนักงานเขต สำหรับผู้ถือวีซ่าประเภท A-1/2 Diplomat Visa, F-4 Overseas Korean Visa, F-2 Long-term Residency Visa, D-8 Corporate/ Foreign Investor Visa จะต้องขออนุญาตที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ/หรือสำนักงานเขตสำหรับการตรวจสอบ โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายของเมือง/จังหวัดที่อสังหาริมทรัพย์ ตั้งอยู่ จึงจะสามารถซื้อได้ เมื่อได้ใบอนุญาตถึงจดทะเบียนกรรมสิทธิ์ได้ เช่นเดียวกับประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ชาวต่างชาติจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากทางการก่อนซื้ออสังหาริมทรัพย์ โดยรัฐบาลจำกัดใบอนุญาตการซื้ออสังหาริมทรัพย์ที่ไม่ใช่เพื่อการอยู่อาศัยไว้ที่ 1,440 ใบ/ปี</p>            |   |
| <p><b><u>ด้านการขอมิ<br/>ถิ่นที่อยู่ถาวร<br/>(Permanent<br/>Residence)</u></b></p> | <p>ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดให้คนต่างด้าวที่มีความประสงค์จะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรสามารถยื่นคำขอ เพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรต่อคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขประกอบการพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ตามประกาศคณะกรรมการพิจารณาคนเข้าเมือง ลงวันที่ 26 ธ.ค. 2546 ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติและประเภทการยื่นคำขอ ได้แก่ ประเภทเข้ามาเพื่อการลงทุน เข้ามาเพื่อทำงาน เข้ามาเพื่อเหตุผลทางมนุษยธรรม เข้ามาเป็นผู้เชี่ยวชาญ และกรณีพิเศษ เฉพาะราย โดยการพิจารณาคุณสมบัติจะคำนึงถึง</p> | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> ชาวต่างชาติที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเป็นผู้อยู่อาศัยถาวรของสิงคโปร์ (PR) จะต้องเป็นผู้ถือใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass /S Pass /Personal Employment Pass นักลงทุน โครงการ Global Investor Program โดยเมื่อได้รับสถานะผู้อยู่อาศัยถาวร (PR) ของสิงคโปร์โดยหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองและด่านตรวจ (ICA) ของสิงคโปร์ แรงงานต่างชาติและครอบครัวมีสิทธิที่จะอยู่อาศัยทำงาน และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับพลเมืองทั่วไปของสิงคโปร์ รวมถึงมีอิสระในการย้ายเข้าและออกจากประเทศโดยไม่ต้องขอวีซ่าและบัตรผ่านเพิ่มเติม อีกทั้ง บุตรหลานจะได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าถึงระบบ</p> | <p>กฎหมายของไทยยังมีความยืดหยุ่น ในกรณีที่คนต่างด้าวสัญชาติใดสัญชาติหนึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีจำนวนเกินที่กำหนดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2563 โดยให้แบ่งสัดส่วนจำนวนการอนุญาตตามประเภทการยื่นคำขอ กับจำนวนของผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ทั้งหมดของคนต่างด้าวสัญชาติในนั้น ๆ อีกทั้ง การกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติในการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรก็เพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมของประเทศโดยรวม</p> |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน                        | ประเทศไทย  | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข   |
|---|--|--|---|
|   | <p>รายได้ สิทธิพลเมือง ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และฐานะในครอบครัวของคนต่างด้าวกับบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทย เงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ความเข้าใจภาษาไทย และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามความเหมาะสมที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้ ในปี 2563 ได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ประจำปี พ.ศ. 2563 กำหนดคนต่างด้าวที่มีสัญชาติของแต่ละประเทศซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มีจำนวนประเทศละไม่เกิน 100 คน/ปี และกำหนดให้คนต่างด้าวไร้สัญชาติ มีจำนวนไม่เกิน 50 คน/ปี</p> | <p>การศึกษาศาธารณะของสิงคโปร์ และนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนในบัญชีประกันสังคมภาคบังคับ และไม่ต้องขอวีซ่าทำงานใหม่ทุกครั้งที่ย้ายงาน</p> <p><b>ประเทศญี่ปุ่น</b> ชาวต่างชาติได้รับอนุญาตให้ยื่นขอใบอนุญาตผู้พำนักถาวรได้หลังจากพำนักอยู่ในญี่ปุ่นต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ขึ้นไป และต้องได้วีซ่าทำงาน 5 ปีขึ้นไป และเงื่อนไขอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคล้ายกับ</p> <p><b>ประเทศสวิตเซอร์แลนด์</b> ชาวต่างชาติที่ถือใบอนุญาตทำงานรายปี (Permit B) ครบ 10 ปี สามารถยื่นขอใบอนุญาตถาวร (Permit C) ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องไม่ออกจากประเทศสวิตเซอร์แลนด์นานเกินกว่าที่กำหนด ใบอนุญาตประเภทนี้สามารถทำงานและพำนักอยู่ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด สมาชิกครอบครัวสามารถมาพำนักอยู่ด้วยได้ทันที และในบางรัฐได้ให้สิทธิในการลงคะแนนแก่ผู้ถือใบอนุญาตประเภทนี้ด้วย</p> |   |
| <p><b>ด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ</b></p> | <p>ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานจะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดสวัสดิการตามที่</p>   | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> มีกฎหมาย Employment Act เป็นกฎหมายแรงงานหลักของสิงคโปร์ โดยกฎหมายฉบับนี้คุ้มครองทั้งแรงงานชาวสิงคโปร์และชาวต่างชาติที่เป็นทั้งผู้ทำงานเต็มเวลา ไม่เต็มเวลา ผู้ทำงานแบบชั่วคราว และผู้ทำงานแบบสัญญาจ้าง โดยการได้รับค่าตอบแทนครอบคลุมทั้งแบบรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน</p>   | <p>ประเทศไทยมีการคุ้มครองแรงงานต่างชาติที่เท่าเทียมกับแรงงานในประเทศตนเอง โดยไม่ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานต่างชาติที่ทักษะสูงเป็นพิเศษ ซึ่งสิทธิประโยชน์จะครอบคลุมถึงการทำงาน และการใช้ชีวิตของแรงงานต่างชาติขณะทำงานอยู่ในประเทศไทย</p> |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน       | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข  |
|--|---|--|--|
|  | <p>กฎหมายกำหนด ในส่วนของสิทธิประโยชน์ ประกันสังคม แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะได้รับ สิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาล หรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และได้รับการคุ้มครองตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537</p> | <p>และรายชื่องาน โดยกฎหมายดังกล่าวประกอบด้วย เนื้อหา 16 หมวดที่สำคัญ เช่น สัญญาการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด/ชั่วโมงการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานหญิง ในการลาคลอดและสิทธิแรงงานทั้งหญิงและชาย ในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาพักผ่อน ลาหยุดประจำปีและการลาป่วย เป็นต้น ทั้งนี้ กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้น มีความทันสมัยเทียบเท่ากฎหมายแรงงานของประเทศ แอลเบเนีย ที่อนุญาตให้แรงงานชายได้รับสิทธิการลา Paternity Leave เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ โดยยังคงได้รับ ค่าตอบแทน โดยสิทธิของแรงงานชาย เพื่อการเลี้ยงดูบุตร ยังได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย Child Development Co-savings Act ด้วย</p> <p><b>ประเทศสวีเดน</b> ชาวต่างชาติที่ได้รับ อนุญาตให้ทำงานต้องทำประกันสุขภาพภาคบังคับ สำหรับตนเองและครอบครัวกับบริษัทประกันสุขภาพ ของประเทศสวีเดน ส่วนประกันอุบัติเหตุจะ ครอบคลุมสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง และยังมีสิทธิ ได้รับเงินเดือนและสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายเท่าเทียม กับแรงงานสวีเดน</p> |  |
| <p><b>ด้านการส่งเสริม การลงทุน</b></p> | <p>ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560</p>  | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> ไม่มีกฎหมายเฉพาะเจาะจง ที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในสิงคโปร์ของชาวต่างชาติ</p>   | <p>กฎหมายและแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมการลงทุน มีความแตกต่างกันไปตามบริบทที่เหมาะสมของแต่ละ</p> |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข   |
|----------------------------------|---|--|---|
|                                  | <p>เป็นกฎหมายแม่บทหลัก โดยให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน ทั้งสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร เช่น ยกเว้น/ลดหย่อนอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักร (มาตรา 28/29) ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 (มาตรา 35 (1)) เป็นต้น และสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษีอากร เช่น อนุญาตให้นำคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อศึกษาลู่ทางการลงทุน (มาตรา 24) อนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ที่ดิน (มาตรา 27) เป็นต้น</p> | <p>โดยนักลงทุนชาวต่างชาติจะปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ โดยทั่วไป เช่นเดียวกับนักลงทุนชาวสิงคโปร์ ซึ่งนักลงทุนต่างชาติสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเสรี ยกเว้นในสาขาหรือบางอุตสาหกรรมที่รัฐบาลสิงคโปร์ห้ามการลงทุนของต่างชาติ ซึ่งคล้ายกับ <b>ประเทศสวิตเซอร์แลนด์</b> ที่ให้ความเท่าเทียมระหว่างนักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ มีนโยบายที่เอื้อประโยชน์และเปิดกว้างทางการลงทุนจากนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการครอบครองทรัพย์สิน สิทธิในการจ้างงาน และเสรีภาพในด้านการค้า รวมถึงอิสระในการโอนเงินตราต่างประเทศ แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดในกิจการบางประเภทที่ภาครัฐเป็นผู้ถือเอกสิทธิในการดำเนินการ</p> <p><b>ประเทศเกาหลีใต้</b> มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมาย Foreign Investment Promotion Act เช่น การเข้าไปลงทุนใน Foreign Investment Zone และการลงทุนในสาขาที่ระบุให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ สิทธิพิเศษที่จะได้รับ เช่น การยกเว้นภาษีธุรกิจและภาษีรายได้ การยกเว้นค่าธรรมเนียมการใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น โดยเกาหลีใต้เปิดเสรีด้านการลงทุนและเปิดรับนักลงทุนจากต่างประเทศ การเข้าไปจดทะเบียนดำเนินธุรกิจ สามารถทำได้อย่างเสรีโดยไม่มีข้อจำกัดเป็นการเฉพาะสำหรับต่างชาติ ยกเว้นในสาขาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง</p> | <p>ประเทศ  อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทย ควรมีการทบทวนความเหมาะสมของพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มเศรษฐกิจการค้าการลงทุนระหว่างประเทศและบริบทของประเทศไทย โดยเน้นที่บทบาทนิติและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและให้สิทธินักลงทุนต่างประเทศ รวมไปถึงสร้างกลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ในการเผยแพร่ความรู้และความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับหน้าที่และพันธกิจที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติ/ระเบียบระหว่างประเทศว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ</p> |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ  | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข   |
|----------------------------------|---|---|---|
|                                  |   | <p><b>ประเทศเวียดนาม</b> มีกฎหมาย Investment Law โดยกฎหมายการลงทุนจากต่างประเทศของเวียดนามให้การรับประกันว่าจะให้การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันต่อนักลงทุนต่างชาติที่ลงทุนในเวียดนามในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนกิจการที่มีเงื่อนไขพิเศษสำหรับการลงทุนจากต่างชาติ การให้นักลงทุนต่างชาติได้รับสิทธิในเขตเศรษฐกิจพิเศษของเวียดนาม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการดึงดูดเม็ดเงินลงทุนจากต่างประเทศให้เข้ามาในเวียดนาม ทั้งนี้ รัฐบาลเวียดนามได้เล็งเห็นความสำคัญของเขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงเพิ่มการลงทุนในหลาย ๆ ด้าน เพื่อพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ</p> |   |
| <b>ด้านสภาพแวดล้อม</b>           | <p>ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย</p> <p>1) ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ จากรายงาน Doing Business ของธนาคารโลก ซึ่งวัดความยากง่ายในการประกอบธุรกิจใน 190 ประเทศทั่วโลก เมื่อปี 2563 (ค.ศ.2020) ประเทศไทยได้จัดอยู่ในอันดับที่ 21 ปรับตัวดีขึ้น 6 อันดับ จากปี 2562 (ค.ศ.2019) อยู่อันดับที่ 27 ถึงแม้ว่าจะได้คะแนนดีขึ้น แต่นักลงทุนยังคงมีความเห็นว่าบางขั้นตอนในการทำธุรกิจ ยังไม่ได้รับความสะดวกมากนัก เช่น กระบวนการทางภาษี กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่ดินหรือสังหาริมทรัพย์ การค้าขายข้ามพรมแดน แต่ก็มีหลายปัจจัยที่นักลงทุน</p> | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> มีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับภาคธุรกิจ และถูกจัดให้เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ดีที่สุด มีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยสิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศที่มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันดับต้น ๆ ของโลก และเป็นต้นแบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งคล้ายกับ<b>ประเทศสวิตเซอร์แลนด์</b> เป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานการครองชีพสูง ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ มีรัฐสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐให้กับประชาชน และยังให้</p>                              | <p>1) ด้านความปลอดภัยในการใช้ชีวิตและการทำงาน ภาครัฐควรดำเนินนโยบายที่จะป้องกันหรือควบคุมการเกิดอุบัติเหตุ และการก่ออาชญากรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศไทย ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ</p> <p>2) ปัญหาด้านความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองจะเป็นตัวฉุดรั้งและบ่อนทำลายภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้ามาลงทุนทำงาน หรือเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย</p> |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย  | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข |
|----------------------------------|--|--|---|
|                                  | <p>มองว่าอยู่ในระดับที่ดี เช่น การเข้าถึงไฟฟ้า การแก้ไข ปัญหาการล้มละลาย และการปกป้องนักลงทุน เป็นต้น แต่ถึงอย่างนั้นประเทศไทยก็ยังคงมีสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดีเมื่อเทียบกับประเทศเวียดนามที่ได้รับการจัดอันดับอยู่ที่ 70 ซึ่งถือเป็นประเทศกำลังพัฒนา เช่นเดียวกับประเทศไทย และมีสภาพทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกับประเทศไทย</p> <p>2) ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จากข้อมูล Cost of Living Index การจัดอันดับค่าครองชีพสากล โดย NUMBEO จาก 440 เมืองทั่วโลก ปี 2563 (ค.ศ.2020) ประเทศไทยมี 4 เมืองที่ได้รับการจัดอันดับ ได้แก่ กรุงเทพฯ พัทยา ภูเก็ต และเชียงใหม่ โดยอยู่อันดับที่ 211 231 240 และ 254 ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 จังหวัดเป็นพื้นที่ที่มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่จำนวนมาก แต่แรงงานต่างชาติในประเทศไทยก็ยังคงกังวลในเรื่องของเสถียรภาพ ความโปร่งใสและความขัดแย้งทางการเมือง โดยจากการจัดอันดับด้านความโปร่งใสขององค์กรด้านความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ในปี 2563 (ค.ศ.2020) ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 104 จาก 180 ประเทศ ได้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อยู่ที่ 36 คะแนน เท่ากับปี 2562 (ค.ศ.2019) และอยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่มประเทศอาเซียน เท่ากับประเทศเวียดนาม</p> <p>3) ประเด็นด้านความปลอดภัย ในปัจจุบันยังคง</p> | <p>ความสำคัญกับประชาธิปไตย เป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง อีกทั้ง ยังเป็นหนึ่งในประเทศที่ประชากรมีสุขภาพดีที่สุดในประเทศตะวันตก ในส่วนของชาวต่างชาติที่ซื้อประกันของสวิตเซอร์แลนด์ก็มีสิทธิ์ได้รับการรักษาที่ครอบคลุมการใช้ห้องฉุกเฉิน วัคซีน และการจ่ายยาได้เท่าเทียมกับชาวสวิสเช่นเดียวกัน</p> |   |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข |
|----------------------------------|---|------------|---|
|                                  | <p>เป็นหนึ่งในอุปสรรคสำหรับการดึงดูดแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานหรือลงทุนในประเทศไทย จากรายงาน Safe Cities Index โดย The Economist Intelligence Unit (EIU) เป็นการจัดอันดับเมืองที่มีความปลอดภัยที่สุดในโลก สํารวจรวม 60 เมือง โดยในปี 2564 (ค.ศ.2021) ประเทศไทยนั้นกรุงเทพมหานครได้รับการจัดอันดับที่ 43 (60.2 คะแนน) โดยด้านที่ไทยได้คะแนนมากที่สุด 71.3 คะแนน ความปลอดภัยของสุขภาพอนามัย ส่วนด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล ได้รับคะแนนน้อยที่สุด 46.4 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO) ปี 2561 (ค.ศ.2018) ได้จัดให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงเป็นอันดับ 9 ของโลก และสูงที่สุดเป็นอันดับ 1 ในเอเชียและอาเซียน ปีละกว่า 22,491 ราย คิดเป็น 32.7 คนต่อประชากร 1 แสนคน จากข้อมูลทางสถิติการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนของศูนย์ข้อมูลกลางด้านการบาดเจ็บ  กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างปี 2554-2563 แสดงให้เห็นว่าปี 2563 ประเทศไทยมีจำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนลดลงร้อยละ 18.9 จากปี 2554 (จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนในปี 2563 เป็นจำนวน 17,831 ราย ลดลงมาจากปี 2554 จำนวน 4,165 ราย ซึ่งมีจำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนจำนวน 21,996 ราย) แต่การที่อุบัติเหตุในปี 2563 ลดลงอาจจะเป็นเหตุจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19</p> |            |   |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน                                   | ประเทศไทย  | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข  |
|--|--|--|--|
|  | <p>เกิดการลือทว่านทำให้ผู้คนใช้ท้องถนนลดลง และจากตัวเลขผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนนี้ยังแสดงจำนวนที่สูงมากเมื่อเทียบกับหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ประชากรมีรายได้ขั้นต่ำที่สูงกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศนอร์เวย์และประเทศสวีเดน มีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากร 100,000 คน อยู่ที่ร้อยละ 2.7 หรือประเทศสิงคโปร์ มีอัตราอยู่ที่ร้อยละ 2.8 เป็นต้น (WHO, 2018) ทำให้ประเทศไทยถูกจัดเป็นหนึ่งในประเทศที่มีอุบัติเหตุทางถนนมากที่สุดและมีถนนที่อันตรายที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้</p>  |  |  |
| <p><b>ด้านการพัฒนา</b><br/><b>กำลังคนของ</b><br/><b>ประเทศ</b></p> | <p>1) ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคน โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพของประเทศ รวมถึงการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบ</p> | <p><b>ประเทศสิงคโปร์</b> ให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจต่างชาติเข้ามาลงทุนตั้งสำนักงานใหญ่ระดับภูมิภาคและระดับโลกในสิงคโปร์ เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีและเสริมสร้างให้สิงคโปร์เป็นศูนย์กลางด้านบริการ สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนของสิงคโปร์มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้ความเชี่ยวชาญและความรู้เข้มข้น เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมตามความต้องการของงาน เมื่อพิจารณาศักยภาพของสิงคโปร์ในด้านต่าง ๆ หรือโครงการ Skills Future Credit ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อพัฒนาทักษะคนวัยทำงาน และ</p> | <p>ประเทศไทยยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับแรงงานไทย ซึ่งปัจจุบันมีเพียงกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2552 ที่กำหนดให้การออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้ หรือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ ให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่คนไทย อย่างน้อย 2 คน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งแรงงานต่างชาติดังกล่าวไม่ได้หมายรวมถึงกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูง เนื่องจากมีสิทธิประโยชน์ที่ยกเว้นไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน</p> |



| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ  | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข |
|----------------------------------|---|---|---|
|                                  | <p>เศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมรวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศ เพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ</p> <p>2) ภาครัฐมีการจัดเตรียมโครงสร้างกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น</p> <p>2.1) กลไกการผลิตกำลังคนร่วมกับอุตสาหกรรม สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ จัดทำโครงการส่งเสริมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในภาคเอกชน (Talent Mobility)</p> <p>2.2) มาตรการจูงใจส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับทักษะ STEM workforce สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ จัดทำหลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและการรับรองการจ้างงานบุคลากรที่มีทักษะสูงด้าน STEM เพื่อสนับสนุนมาตรการทางการคลังและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคเอกชนรองรับการลงทุนจากการย้ายฐานการผลิตของนักลงทุนต่างประเทศมาประเทศไทย</p> | <p>ชาวสิงคโปร์ทุกช่วงอายุให้เรียนรู้การพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมใหม่ 8 หมวดหมู่ชุดทักษะแห่งอนาคต คือ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การเงิน (Finance) บริการที่เปิดใช้งานเทคโนโลยี (Tech-Enabled Services) สื่อดิจิทัล (Digital Media) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การผลิตขั้นสูง (Advanced Manufacturing) และการแก้ปัญหาของเมืองใหญ่ (Urban Solutions) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้สิงคโปร์มีบทบาทนำในด้านการลงทุนระหว่างประเทศ ด้วยความเข้มแข็งด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านองค์กรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ รวมถึงในด้านความโปร่งใสของกฎระเบียบ</p> <p><b>ประเทศเกาหลีใต้</b> เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อแก่บุคคลทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดให้เรียนฟรีถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งสามารถออกแบบ กำหนดหลักสูตรและตำราเรียนเอง จึงมีความยืดหยุ่นสูงและให้ตัวเลือกหลากหลาย อีกทั้งยังเน้นผู้เรียนเป็นหลักทำให้สามารถจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน จึงพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ไปในทิศทางที่เหมาะสม</p> <p><b>ประเทศเวียดนาม</b> มีปริมาณกำลังคนระดับชั้น</p> |   |

| นโยบาย มาตรการ และปัจจัยสนับสนุน | ประเทศไทย   | ต่างประเทศ   | ประเด็นที่ประเทศไทยควรพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข |
|----------------------------------|---|--|---|
|                                  | <p>(Thailand Plus Package)</p> <p>2.3) นโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ Excellent Center สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดนโยบายดังกล่าว เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกลางเร่งด่วนในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศ เพิ่มกำลังคนกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรม เข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>มันสมองเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจากการพัฒนา การศึกษาในเชิงคุณภาพและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของเวียดนาม เพื่อเป็นศูนย์กลางการผลิต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ระดับโลก อีกทั้งรัฐบาล เวียดนามส่งเสริมและผลักดันให้เป็นประเทศที่มีสถานะ รายได้ปานกลางระดับบน โดยมี AI เข้ามาเป็นตัวช่วย พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>ทั้งนี้ จากข้อมูลของ IMD เรื่องความสามารถ ในการแข่งขันทางดิจิทัลจากทั้งหมด 63 ประเทศ พบว่า สิงคโปร์มีทักษะทางดิจิทัลอยู่ในอันดับที่ 2 ของโลก สวิตเซอร์แลนด์อันดับที่ 6 เกาหลีใต้อันดับที่ 8 จีนอันดับที่ 16 ญี่ปุ่นอันดับที่ 27 และไทยอันดับที่ 39</p> |   |

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีความพยายามในการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนโดยการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย โดยในปี 2564 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2564 มีมติเห็นชอบในหลักการของมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุนโดยการดึงดูดชาวต่างชาติที่มีทักษะสูงสู่ประเทศไทย ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ที่มีความรุนแรงและยืดเยื้อตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน ทำให้รัฐบาลใช้มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคอย่างเข้มงวดหลายครั้ง ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และการลงทุนภายในประเทศลดลงอย่างมาก ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการฟื้นฟูเศรษฐกิจภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 จึงจำเป็นต้องมีมาตรการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาผลกระทบและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน แรงงาน และภาคธุรกิจ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงเสนอมาตรการที่จะดึงดูดชาวต่างชาติที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงหรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยในลักษณะผู้พำนักระยะยาว (long-term stay) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการใช้จ่ายและการลงทุนมากขึ้น และทำให้ประเทศไทยมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพียงพอให้กับภาคธุรกิจที่รัฐบาลมุ่งส่งเสริม ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ในประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล โดยการออกวีซ่าประเภทผู้พำนักระยะยาว (Long-term resident visa) เพื่อรองรับชาวต่างชาติที่มีศักยภาพสูงและต้องการเป็นผู้พำนักอาศัยในระยะยาว ได้กำหนดคุณสมบัติของชาวต่างชาติที่มีศักยภาพสูงไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มประชากรโลกผู้มีความมั่งคั่งสูง (Wealthy global citizen)
- 2) กลุ่มผู้เกษียณอายุจากต่างประเทศ (Wealthy pensioner)
- 3) กลุ่มที่ต้องการทำงานจากประเทศไทย (Work-from-Thailand professional)
- 4) กลุ่มผู้มีทักษะเชี่ยวชาญพิเศษ (High-Skilled professional)

โดยสิทธิประโยชน์หลักที่จะได้รับ คือ สิทธิทำงานพร้อมวีซ่า คู่สมรสและบุตรได้รับวีซ่าผู้ติดตามไปพร้อมกันด้วย และยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับรายได้จากต่างประเทศ (รวมทั้งรายได้ที่นำเข้ามาในปีภาษีเดียวกัน) แต่สำหรับกลุ่มผู้มีทักษะเชี่ยวชาญพิเศษ จะได้สิทธิประโยชน์หลักเช่นเดียวกับชาวต่างชาติประเภทอื่น ๆ แต่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากรายได้ในประเทศไทยอัตราเทียบเท่ากับอัตราภาษีเงินได้ที่ได้รับจากการจ้างแรงงานในพื้นที่เศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งนี้ ในส่วนของการดำเนินมาตรการฯ มีการวางแผนประเมินผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมทุก 5 ปี และกำหนดเวลาสิ้นสุดสำหรับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีและการถือครองที่ดินเป็นเวลา 5 ปี นับตั้งแต่วันที่เริ่มบังคับใช้มาตรการฯ และให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยสามารถพิจารณาขยายระยะเวลาการบังคับใช้ออกไปได้ตามความเหมาะสมแผนการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม หลักการของมาตรการดังกล่าวยังอยู่ระหว่างการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ฯลฯ พิจารณาความเหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ทั้งเรื่องของการกำหนดวีซ่าประเภทผู้พำนักระยะยาวใหม่ ข้อยกเว้นและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ภาษี การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถือครองที่ดิน ฯลฯ

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า แนวทางของมาตรการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษี และการถือครองที่ดินของแรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้มาทำงานในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม แนวทางการปรับแก้ไขกฎหมาย หรือการเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการอยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้น ภาครัฐต้องกำหนดกรอบหลักเกณฑ์ข้อจำกัดที่มีความชัดเจน และควรให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางของมาตรการดังกล่าวที่ตอบโจทย์การพัฒนาอย่างแท้จริง

#### 4.5 การวิเคราะห์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ โดยเฉพาะมิติเชิงโครงสร้าง เศรษฐกิจที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ส่วนของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประเด็น คือ ประเด็น (04) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เป็นการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต โดยจะเน้นการสร้างรากฐานของอุตสาหกรรมและบริการ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทั้งด้านบุคลากร นวัตกรรม กฎระเบียบต่าง ๆ และลดการพึ่งพาเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากต่างประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในระดับภูมิภาคและระดับโลก และประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นการสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและประเทศ

##### อุตสาหกรรมดิจิทัล

จากข้อมูลของรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2563 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรายงานว่า ในปี 2563 ดัชนีวิวัฒนาการทางดิจิทัล (Digital Evolution Index) ของประเทศไทย โดยการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของ IMD อยู่ในอันดับที่ 39 ดีขึ้นจากปี 2562 ที่อยู่ในอันดับที่ 40 ซึ่งที่ผ่านมาการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐท่ามกลางสถานการณ์โควิด - 19 เห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการภาครัฐ ในขณะที่ภาคเอกชนมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การบูรณาการความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กรมการจัดหางาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ที่มีการดำเนินงานภายใต้โครงการ Single Window for Visa and Work Permit ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว เป็น One Stop Service Center เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ช่างฝีมือชาวต่างชาติในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI โดยสามารถใช้ระบบออนไลน์ในการยื่นเอกสารเพื่อพิจารณาอนุมัติ/อนุญาตต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการยกระดับการให้บริการของภาครัฐให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดการมาติดต่อด้วยตนเองของผู้ใช้บริการ และลดการใช้เอกสารซ้ำซ้อนในด้านโครงสร้างพื้นฐานได้สนับสนุนการให้บริการด้านโทรคมนาคมเพื่อรองรับระบบสื่อสารต่าง ๆ และเทคโนโลยี 5G ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อเสริมความเข้มแข็งการลงทุน ยกย่องภาคธุรกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน นอกจากนี้ ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่อย่างเป็นระบบในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนแผนงานสำหรับภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคการศึกษา และภาคประชาชน ก่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่ระหว่างหน่วยงาน และกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) ได้ลงนามความร่วมมือกับบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต New S-Curve ในขณะที่สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ร่วมกับกรมสรรพากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จัดทำข้อเสนอมาตรการและกลไกสนับสนุนการยกระดับและการจ้างงานบุคลากรตำแหน่งงานทักษะสูง (STEM workforce)

ในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิศวกรรม โดยประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขึ้นทะเบียน หน่วยฝึกอบรมและรับรองการจ้างงานบุคลากรตำแหน่งงานทักษะสูง รวมถึงออกแบบกลไกการสนับสนุน สิทธิประโยชน์ทางภาษี การกำหนดกลุ่ม Future Skills Set และตำแหน่งงานทักษะสูง เพื่อเป็นแนวทาง บริหารจัดการรองรับการพัฒนาทักษะบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ สอดคล้องต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับในต่างประเทศก็มีการส่งเสริมและ พัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัล เช่น รัฐบาลสิงคโปร์ที่มีความร่วมมือกับอินโดนีเซีย ในการจัดตั้งเขตส่งเสริม อุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล Nongsa (Nongsa Digital Park: NDP) เพื่อสร้างสังคมแห่งดิจิทัล และการดึงดูดคนเก่งที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี (Tech Talents) ให้มีโอกาสเข้ามาทำงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลในภูมิภาคเข้าสู่สากล อีกทั้ง ยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ ทางเศรษฐกิจของสองประเทศที่จะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากร ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของสิงคโปร์

### **อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่**

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) ของประเทศไทย ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อน เศรษฐกิจของประเทศไทยมายาวนาน และเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย ให้เป็นเมืองสะอาด ตลอดจนนำพาประเทศสู่โลกยานยนต์สมัยใหม่ คณะกรรมการนโยบายยานยนต์ไฟฟ้าแห่งชาติ (บอร์ดอีวี) ได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต ปี 2568 จำนวน 1.05 ล้านคัน ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานและบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม การดำเนินการที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐ อาทิ โครงการ Excellent Center โดยสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้งในสถานศึกษาต้นแบบ ทั่วประเทศ และสถานศึกษาในกลุ่ม EEC เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางเร่งด่วนในสาขา ที่เป็นความต้องการของประเทศ เพิ่มกำลังคนกลุ่มนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รองรับการเปลี่ยนแปลง เร่งยกระดับคุณภาพกำลังในกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้อยู่ในภาคแรงงาน ให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะใหม่ โดยกระบวนการสร้าง New Skill, Up Skill และ Re Skill อีกทั้ง ในปี 2563 กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมยานยนต์ สมัยใหม่ โดยการบูรณาการความร่วมมือในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะฝีมือและวิชาการชั้นสูง การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างกำลังคนทักษะฝีมือและ วิชาการชั้นสูงที่สอดคล้องกับการพัฒนา รวมทั้งสร้างแพลตฟอร์มกลาง สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานภาคการศึกษา รวมถึงเป็นข้อมูลกลางด้านจำนวนกำลังคนและ ช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ของกำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ด้านสถาบันยานยนต์ก็มิ การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร ในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และมีความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้ โดยในปี 2563 สถาบันยานยนต์ยังได้มีการลงนามในบันทึกข้อตกลงด้านการทดสอบ วิจัยพัฒนายานยนต์ และ แบตเตอรี่ยานยนต์ไฟฟ้าร่วมกับ Korea Conformity Laboratories (KCL) ประเทศเกาหลีใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความร่วมมือด้านการทดสอบ วิจัยพัฒนายานยนต์ และแบตเตอรี่ยานยนต์ไฟฟ้า ตลอดจนจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ในศูนย์ทดสอบแบตเตอรี่ยานยนต์ไฟฟ้า และการดำเนินโครงการการวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ ในด้านยานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงความร่วมมือด้านอื่นๆ ในอนาคต

ในขณะที่ต่างประเทศก็มีการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีนที่เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จในตลาดรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งโมเดลความสำเร็จในการผลักดันให้เกิดการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้าของจีนที่น่าสนใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญคือ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเพื่อรองรับการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า 2) นโยบายส่งเสริมจากภาครัฐและภาคเอกชนให้มีการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้า และ 3) การผลักดันเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตเพื่อสร้าง Ecosystem ของรถยนต์ไฟฟ้าให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ภายในระยะเวลาไม่นานจีนจึงกลายเป็นประเทศผู้นำด้านรถยนต์ไฟฟ้าที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลก อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยยังอยู่ในระยะเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านไปสู่ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่อาจไม่ใช่เรื่องง่าย นอกจากจะต้องเตรียมความพร้อมในแง่ของการเร่งพัฒนาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและประกอบตัวรถแล้ว ยังต้องพัฒนากำลังคนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าที่ปัจจุบันยังขาดแคลน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถานประกอบการว่า แรงงานไทยที่มีทักษะความเชี่ยวชาญสามารถรองรับยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่เพียงพอ โดยขาดทักษะที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า แบตเตอรี่ ระบบขับเคลื่อน ฯลฯ ซึ่งภาครัฐควรวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมเดิมตลอดช่วงเวลาการเปลี่ยนผ่าน และควรส่งเสริมการลงทุนที่เน้นเรื่องการผลิตต้นทุนแก่ผู้ประกอบการในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่น่าดึงดูดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคได้อย่างสมบูรณ์

## บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 บทสรุป

การศึกษานโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้าทำงาน ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงศึกษาและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของไทยที่ครอบคลุมถึงเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Attract) การใช้ประโยชน์ (Deploy) การพัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Retain) แรงงานต่างชาติทักษะสูง และเพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการพิจารณากำหนดนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย

การศึกษานี้ได้ใช้ข้อมูลจาก 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อการสำรวจความรู้ แนวคิด งานวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ตลอดจนผลการศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และส่วนที่ 2 คือ ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากสถานประกอบการดิจิทัล สถานประกอบการยานยนต์สมัยใหม่ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎหมาย นโยบาย มาตรการ ซึ่งสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

### 5.2 ผลการศึกษาเชิงเปรียบเทียบนโยบายและมาตรการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยและต่างประเทศ และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

#### 5.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงของประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีแนวนโยบายในการอำนวยความสะดวกต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างชาติทักษะสูง เช่น นโยบาย Smart Visa ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การจัดตั้งศูนย์บุคลากรทักษะสูง (Strategic Talent Center-STC) โครงการ Single Window ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ในการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินและนโยบายทางด้านภาษี เป็นต้น ซึ่งนโยบายต่าง ๆ เหล่านี้ ต่างเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า จากการตอบแบบสอบถามสถานประกอบการ แรงงานต่างชาติทักษะสูง และหน่วยงานภาครัฐ สามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1) มุมมองต่อความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูง พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงอยู่ในระดับสูง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจไม่เพียงพอในอนาคต เนื่องจากปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เป็นต้น

2) มุมมองต่อนโยบาย มาตรการ กฎหมาย ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูง พบว่า ระบบราชการของประเทศเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่ง ในการจูงใจแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีระเบียบปฏิบัติที่เยิ่นเย้อความจำเป็น ประกอบกับการใช้เอกสารจำนวนมากในการยื่นขอวีซ่า นอกจากนี้ การทำวีซ่าและใบอนุญาตทำงานมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และการจะเปลี่ยนวีซ่าทำได้ค่อนข้างยาก

3) มุมมองต่อความพร้อมทักษะแรงงานไทย พบว่า ประเทศไทยมีความพร้อมด้านทักษะแรงงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสอบถามจากหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้ให้ความเห็นว่า ความพร้อม

ด้านทักษะแรงงานไทยในอุตสาหกรรมเป้าหมายค่อนข้างน้อย เนื่องจากเทคโนโลยีของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ภาคการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานยังมีข้อจำกัดอยู่

## 5.2.2 ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) แนวนโยบายของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์สามารถแบ่งออกได้เป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 5.2.2.1 ด้านนโยบาย มาตรการ และการอำนวยความสะดวกของภาครัฐ

ปัจจัยดึงดูดในด้านต่าง ๆ ของประเทศไทยนั้น มีทั้งด้านที่เป็นจุดเด่น มีความสอดคล้อง และที่เป็นข้อด้อย ซึ่งต้องพัฒนาเมื่อเทียบกับนโยบายของประเทศต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

1) ด้านวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน พบว่า เมื่อพิจารณาจาก 6 ประเทศ สิงคโปร์จะมีความโดดเด่นในเรื่องนี้มาก โดยมีการออกใบอนุญาตทำงานหลายประเภท ซึ่งแบ่งคุณสมบัติออกไปตามกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งใบอนุญาตทำงานของกลุ่มแรงงานผู้เชี่ยวชาญ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย Employment Pass (EP) Entre Pass และ Personalized Employment Pass (PEP) ส่วนประเทศไทยนั้น มีการออกนโยบาย Smart Visa โดยผู้ถือ Smart Visa จะได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันไปตามอาชีพและประเภทของวีซ่า ดังนั้น จะเห็นว่าสิทธิประโยชน์ด้านวีซ่าของทั้ง 2 ประเทศ มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่ 2 สิทธิประโยชน์ คือ (1) ระยะเวลาในการพำนัก ซึ่งวีซ่าของไทยจะมีระยะเวลาการพำนักในประเทศมากกว่า และ (2) การพาครอบครัวเข้ามาอยู่ในประเทศสิงคโปร์จะมีความโดดเด่นมากกว่า

2) ด้านการจัดเก็บข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีความโดดเด่นในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ไว้ที่หน่วยงานหลักเพียงหน่วยงานเดียว แต่ประเทศไทยนั้นจะถูกแบ่งการจัดเก็บตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสองหน่วยงาน ทำให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้ยากและซับซ้อน

3) ด้านการถือครองอสังหาริมทรัพย์ของแรงงานต่างชาติ พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีความโดดเด่นในเรื่องนี้ เนื่องจากมีหน่วยงาน Singapore Land Authority (SLA) ที่ทำหน้าที่ในการจัดการที่ดินในสิงคโปร์และการออกเอกสารสิทธิที่ดิน ส่วนประเทศไทยนั้นมีการที่ดินเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลเรื่องนี้ โดยมีมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ในการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 96 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน ประกอบกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้มาซึ่งที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 และเมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าแนวทางของทั้ง 2 ประเทศ มีความคล้ายกัน โดยเฉพาะการกำหนดหลักเกณฑ์บางประการไว้เพื่อควบคุมปริมาณไม่ให้แรงงานต่างชาติมีกรรมสิทธิ์ในการถือครองอสังหาริมทรัพย์ที่มากเกินไปที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศและอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนของประเทศในระยะยาว

4) ด้านการขอมิถุนที่อยู่ถาวร พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีการอนุญาตให้ชาวต่างชาติถือบัตรผู้มีถิ่นพำนักถาวรในสิงคโปร์ โดยเมื่อได้รับสถานะผู้อยู่อาศัยถาวร แรงงานต่างชาติและครอบครัวมีสิทธิที่จะอยู่อาศัย ทำงาน และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับพลเมืองทั่วไปของสิงคโปร์ รวมถึงมีอิสระในการย้ายเข้าและออกจากประเทศโดยไม่ต้องขอวีซ่าและบัตรผ่านเพิ่มเติม ส่วนประเทศญี่ปุ่นก็มีการออกมาตรการกรีนการ์ด (Japanese Green Card) ที่ให้สิทธิผู้เชี่ยวชาญต่างชาติทักษะสูงยื่นขอใบอนุญาตผู้พำนักถาวรได้ ในส่วนประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อปฏิบัติ และการกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติของแต่ละสัญชาติที่มีความยืดหยุ่น รวมถึงการกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติในการเข้ามาถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรก็เพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมของประเทศโดยรวม



5) ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมาย Employment Act เป็นกฎหมายแรงงานหลักของสิงคโปร์ โดยกฎหมายฉบับนี้คุ้มครองทั้งแรงงานชาวสิงคโปร์และชาวต่างชาติที่เป็นทั้งผู้ทำงานเต็มเวลา ไม่เต็มเวลา ผู้ทำงานแบบชั่วคราว และผู้ทำงานแบบสัญญาจ้าง โดยการได้รับค่าตอบแทนครอบคลุมทั้งแบบรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน และรายชิ้นงาน ส่วนประเทศไทยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คุ้มครองแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ โดยแรงงานจะได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงบริการ และรวมไปถึงสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมด้วย จะเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างชาติทั้ง 2 ประเทศ มีความคล้ายกัน โดยเป็นการคุ้มครองแรงงานต่างชาติที่เท่าเทียมกับแรงงานในประเทศตนเอง โดยไม่ได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงานต่างชาติทักษะสูงเป็นพิเศษ ซึ่งสิทธิประโยชน์จะครอบคลุมถึงการทำงานและการใช้ชีวิตของแรงงานต่างชาติขณะทำงานอยู่ในประเทศ

6) ด้านการส่งเสริมการลงทุน พบว่า ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายแม่บทหลัก ให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งประเทศสิงคโปร์ค่อนข้างโดดเด่นในเรื่องความยืดหยุ่นในการลงทุน เห็นได้จากการให้ความเท่าเทียมระหว่างนักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ มีนโยบายที่เอื้อประโยชน์และเปิดกว้างทางการลงทุนจากนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการครอบครองทรัพย์สิน สิทธิในการจ้างงาน และเสรีภาพในการค้า รวมถึงอิสระในการโอนเงินตราต่างประเทศ แต่ก็ยังคงมีข้อจำกัดในกิจการบางประเภทที่ภาครัฐเป็นผู้ถือเอกสิทธิในการดำเนินการ

#### 5.2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ นักลงทุนยังคงมองว่าบางขั้นตอนในการทำธุรกิจยังไม่ได้รับความสะดวกมากนัก เช่น กระบวนการทางภาษี กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่ดินหรืออสังหาริมทรัพย์ การค้าขายข้ามพรมแดน แต่ก็มีหลายปัจจัยที่นักลงทุนมองว่าอยู่ในระดับที่ดี เช่น การเข้าถึงไฟฟ้า การแก้ไขปัญหาการล้นทะลัก และการปกป้องนักลงทุน เป็นต้น ส่วนประเด็นด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการของภาครัฐ รวมถึงภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน จะต้องตระหนักถึงปัญหาการทุจริตที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนต่างชาติ และประเด็นด้านความปลอดภัย ซึ่งในปัจจุบันยังคงเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำหรับการดึงดูดแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงานหรือลงทุนในประเทศไทย เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุ และการก่ออาชญากรรมที่มาก จึงควรดำเนินนโยบายที่จะป้องกัน หรือควบคุมการเกิดอุบัติเหตุ การก่ออาชญากรรมก็จะเป็นการสร้างเชื่อมั่น ความมั่นใจในการดำรงชีวิตในประเทศไทย ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่จะเข้ามาทำงานหรือลงทุนในประเทศไทย

#### 5.2.2.3 ด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคน โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา เพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ซึ่งจากการศึกษาของ IMD เรื่องความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัล พบว่า ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 39 จากทั้งหมด 63 ประเทศ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ ที่อยู่ในอันดับ 2 แล้ว พบว่า รัฐบาล

สิงคโปร์ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยได้เริ่มโครงการ Skills Future Credit เพื่อพัฒนาทักษะคนวัยทำงาน เพื่อให้คนทำงานเรียนรู้พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้ว มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแนวคิดประเทศไทย 4.0

### 5.2.3 การวิเคราะห์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของประเทศไทย

ด้านอุตสาหกรรมดิจิทัล พบว่า ในปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลที่ดีขึ้น โดยวัดจากอันดับของ Digital Evolution Index โดยการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของ IMD ที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 39 ดีขึ้นจากปี 2562 ที่อยู่ในอันดับที่ 40 โดยเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เช่น การบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ หรือการตั้งศูนย์บริการวิซ่าและใบอนุญาตทำงาน ณ จุดเดียว เป็น One Stop Service Center เป็นต้น

ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ พบว่า ภาครัฐซึ่งนำโดยคณะกรรมการนโยบายยานยนต์ไฟฟ้าแห่งชาติ (บอร์ดอีวี) ได้กำหนดเป้าหมายการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต ปี 2568 จำนวน 1.05 ล้านคัน โดยภาครัฐมีความพยายามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น การจัดทำโครงการ Excellent Center ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนกลุ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย หรือการลงทุนในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือของกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ หรือการลงทุนในบันทึกข้อตกลงระหว่างสถาบันยานยนต์ และ Korea Conformity Laboratories (KCL) ประเทศเกาหลีใต้ เพื่อสร้างความร่วมมือด้านการทดสอบวิจัยพัฒนายานยนต์ และแบตเตอรี่ยานยนต์ไฟฟ้า ตลอดจนจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความร่วมมือด้านอื่น ๆ ในอนาคต เป็นต้น

## 5.3 ข้อจำกัดและอุปสรรคของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

5.3.1 การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ที่รุนแรงในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม 2564 ทำให้รัฐบาลประกาศข้อกำหนดออกตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ที่มีการจำกัดการเดินทางของประชาชนและให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกันกับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การทอดแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้แทนจากภาครัฐและสถานประกอบการในอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติทักษะสูงที่ทำงานในประเทศไทยในสองอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้มีผลกระทบต่อกรรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิข้างต้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5.3.2 การเข้าถึงแหล่งข้อมูลของแนวนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ของต่างประเทศ

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

#### 5.4.1.1 ด้านการดึงดูดแรงงานต่างชาติทักษะสูงจากต่างประเทศ

1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการอยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติทักษะสูง นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นตัวเงินในการดึงดูดแรงงานทักษะสูง เช่น รายได้ ภาษี หรือสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีแล้ว ควรให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงปัจจัยการดึงดูดแรงงานที่ไม่ใช่ตัวเงินให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจัยที่เป็นตัวเงินอาจจะไม่เพียงพอที่จะเป็นตัวตัดสินใจในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย โดยปัจจัยที่มีความสำคัญ

ในการกำหนดเพื่อดึงดูดแรงงานต่างชาติให้เข้ามาทำงาน เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว คู่สมรส บุตรหรือผู้ติดตามของแรงงาน ระบบสาธารณสุขที่ดี ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมถึงการมีมาตรการที่เข้มงวดในการลดปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนและปัญหาอาชญากรรม ดังนั้น อาจจะต้องมีการพัฒนาระบบเหล่านี้ให้เอื้อประโยชน์แก่กลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงด้วยเช่นกัน ในขณะที่ต้องไม่ละทิ้งสิทธิประโยชน์ของแรงงานในประเทศ

2) การผ่อนคลายนโยบายเพื่อเตรียมการรองรับกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการพำนักอาศัยระยะยาวในประเทศไทย (Long – Term Resident) เช่น การให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงสามารถถือสองสัญชาติได้ หรือการอนุญาตให้ผู้ติดตามที่เป็นบิดามารดาสามารถเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทยได้ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง เช่น การขยายระยะเวลาของอายุของวีซ่า ระยะเวลาการพำนัก และการขยายเวลาการรายงานตัวของพำนักในราชอาณาจักร เป็นต้น

3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างชาติทักษะสูง ควรพิจารณาการกำหนดหน่วยงานหลักในการจัดเก็บข้อมูล และควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งประเทศไทยยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับแรงงานไทย ซึ่งปัจจุบันมีเพียงระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2552 ที่กำหนดให้การออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งคนไทยยังทำไม่ได้ หรือมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ ให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่คนไทยอย่างน้อยสองคน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งแรงงานต่างชาติดังกล่าวไม่ได้หมายรวมถึงกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูง เนื่องจากมีสิทธิประโยชน์ที่ยกเว้นไม่ต้องขอใบอนุญาตทำงาน

4) การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและการกำหนดนิยามแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่ชัดเจน ควรมีการทบทวนประเภทมาตรฐานอาชีพและเพิ่มเติมกลุ่มอาชีพใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน รวมถึงควรพิจารณาการกำหนดนิยามของกลุ่มแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้มีความชัดเจน เพื่อปรับปรุงนิยามและข้อมูลอาชีพของประเทศไทยให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์

#### 5.4.1.2 ด้านการดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ

1) ควรมีการจัดตั้งโครงการดึงดูดแรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศ โดยจัดทำเป็นนโยบายหรือแผนระดับชาติ ในการส่งเสริมให้แรงงานไทยทักษะสูงกลับมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาชีพ การศึกษา เป็นต้น ตามศักยภาพของประเทศไทย อีกทั้ง อาจจะมีการจัดตั้งแผนในระดับภูมิภาค โดยการกำหนดคุณสมบัติหรือข้อกำหนดเช่นเดียวกันกับแผนระดับชาติ ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจหรือหัวเมืองสำคัญ เป็นต้น

2) ควรมีจัดตั้งกองทุนสนับสนุนให้แรงงานไทยทักษะสูงจากต่างประเทศมาร่วมทำงานวิจัยกับประเทศไทย เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมในสาขาวิชาที่ไทยกำลังขาดแคลนกำลังคน และเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่แรงงานไทย

#### 5.4.1.3 ด้านการธำรงรักษาแรงงานไทยทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

การเพิ่มบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.บช.) เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคนให้รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอื่น ๆ โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างชาติทักษะสูงถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่แรงงานไทยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตร โดยมีแรงงานต่างชาติทักษะสูงเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะฝีมือ เพื่อให้กำลังแรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ดังนั้น ควรศึกษาอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่เป็นสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ของไทย เพื่อพัฒนาแนวนโยบายที่เอื้อต่อการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

2) การศึกษาครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะบางปัจจัยเท่านั้น ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่มีส่วนในการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างของกฎหมายที่อาจจะยังไม่เอื้อต่อการจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้มาทำงานในประเทศไทย

3) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบางประเทศเท่านั้น ดังนั้น ควรศึกษาเปรียบเทียบนโยบายแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการสร้างแรงจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย เพื่อให้สามารถนำแนวทางการกำหนดนโยบายมาปรับใช้กับประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

- กรมที่ดิน. (2542). *พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ.2542 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง.*
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักพัฒนาตลาดและธุรกิจไทยในต่างประเทศ. (2560). *สาธารณรัฐเกาหลี (Fact Sheet).*
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2564). *รายงาน KDI ปรับลดการเติบโตทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ปี 2564.*
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2564). *สิงคโปร์จับมืออินโดนีเซียสร้าง Digital Park บนเกาะ Batam.*
- กระทรวงพาณิชย์. (2564). *สถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย.*
- กระทรวงแรงงาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). *คู่มือสำหรับอบรมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย.*
- กระทรวงแรงงาน อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน). (2564). *คณะผู้แทนถาวรฯ ณ นครเจนีวา.*
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).*
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).*
- กระแสรังสิพล. (2563). *ดิ๊งคนเก่งจากต่างชาติสู่ EEC.*
- กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. (2564). *ทิศทางสู่ความยั่งยืน.*
- กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ. (2560). *รายงานภาวะการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย ฉบับรายปี 2560.*
- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2562). *ทูนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง : กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 6 ฉบับที่ 12.*
- กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. (2563). *Labor Market Digital Transformation: หนทางด้านวิกฤต.*
- กัลย์ ปิ่นเกสร เณลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิรารวรรณ คงคล้าย. (2560). *ทูนมนุษย์: ตัวชี้วัดทูนมนุษย์ระดับองค์กร.*
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2564). *นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.*
- ชมนาด นิตตะโย โสภณ ัญญาเวชกิจ บวรวิชัย จินดารักษ์ และนันทนิตย์ ทองศรี. (2563). *เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวในไทย: ตอนที่ 2 แรงงานทักษะสูง.*
- ดร. กำพล อติเรกสมบัติ. (2563). *5 สัญญาณบ่งชี้จากเวียดนาม ที่ไทยต้องเร่งยกระดับความสามารถในการแข่งขัน.*
- ดร. สุรีย์พร พันพิ่ง และคณะ. (2562). *นโยบายดึงดูดแรงงานที่มีทักษะข้ามชาติเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0.*
- บขญานี ชวะโนทย์. (2561). *นโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเวียดนาม. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม 2561.*
- บริษัท บางกอก โปสต์ จำกัด (มหาชน). (2559). *เวียดนามผ่อนกฎจ้างต่างชาติ เวียดนามผ่อนปรนกฎเปิดช่องธุรกิจจ้างแรงงานต่างชาติได้ทุกระดับ.*
- บริษัท บางกอก โปสต์ จำกัด (มหาชน). (2561). *ญี่ปุ่นเตรียมแผนรับแรงงานต่างชาติ.*
- บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน). (2564). *ศบค.เดินหน้าดึงนักลงทุนต่างชาติ แก้กฏ-ลดภาษี พื้นเศรษฐกิจ.*
- ปรีดี บุญซื่อ. (2563). *หลังโควิด-19 ญี่ปุ่นจะเป็นจุดหมายใหม่ของแรงงานอพยพ และโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ.*

- พานวงศ์ คัมภีรารักษ์. (2561). *อุตสาหกรรม 4.0 อุตสาหกรรมแห่งอนาคตของไทย WMS Journal of Management Walailak University Vol.7 No.3 (Sep-Dec 2018):* หน้า 52-64.
- มนัสชัย จิงตระกูล และพงษ์เทพ จงเจริญรุ่งโรจน์. (2559). *ไขปริศนาการขยายตัวของ การส่งออกเวียดนามท่ามกลางเศรษฐกิจโลกที่ชะลอ.*
- มาลินี คงริน. (ม.ป.ป.). *ปัญหาการถือครองที่ดินของชาวต่างชาติในไทย.*
- วิกานดา ตั้งเตรียมใจ และคณะ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวทยาลัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2562).*
- ศพงษ์ ลอนนวล. (2558). *การศึกษาการพัฒนาของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและผลกระทบที่เกิดขึ้นสำหรับประเทศไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) และศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (MTEC).*
- ศักดา บัวลอย. (2562). *กฎหมายแรงงานในประเทศสวีตเซอร์แลนด์ ตอนที่ 1 “การทำงานในประเทศสวีตเซอร์แลนด์ สำหรับคนต่างด้าว ”.*
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). *เวียดนามเดินทางแก้กฎหมายกรรมสิทธิ์ที่ดินชาวต่างชาติ.*
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). *เวียดนามปรับปรุงกฎหมายตรวจคนเข้าเมืองฉบับใหม่ เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติเข้าประเทศ.*
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). *ความคืบหน้าการพัฒนารถยนต์ไร้คนขับของเกาหลีใต้.*
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2561). *สวีตเซอร์แลนด์ปรับแก้กฎหมายแรงงานใหม่ มีผลตั้งแต่ 1 ก.ค. 2561 ที่ผ่านมา.*
- ศูนย์ธุรกิจสัมพันธ์ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2562). *สวีตเซอร์แลนด์ผ่านร่างกฎหมายกำหนดโควตาแรงงานและผู้เชี่ยวชาญต่างชาติประจำปี 2563.*
- ศูนย์วิจัย Mobility & Vehicle Technology Research Center มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2564). *การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่.*
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง.(2563). *ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจจีน.*
- สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย. (2564). *นโยบายรัฐบาลญี่ปุ่นเกี่ยวกับการป้องกันการค้ามนุษย์.*
- สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). *รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมยานยนต์ใหม่.*
- สถาบันยานยนต์. (2563). *สถาบันยานยนต์จับมือเกาหลี ลงนามผ่านทางไกลฝ่าวิกฤตโควิดโลกเพื่อพัฒนา ยานยนต์.*
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2559). *โครงการกฎหมายของประเทศสิงคโปร์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการค้าและการลงทุนของประเทศสิงคโปร์.*
- สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. (2563). *เปิดข้อเท็จจริงแรงงานต่างด้าวในไทย: ตอนที่ 2 แรงงานทักษะสูง.*
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2564). *รายงานสมาชิกกลุ่มยานยนต์และรายนามสมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล.*
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ และชาดา เจริญวิทยา. (2564). *สามชาติเด่นแรงงาน ทักษะข้ามชาติในประเทศไทย.*
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2563). *การขาดแคลนแรงงาน ในประเทศญี่ปุ่น.*

สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2558). **รายงานในวารสารส่งเสริมการลงทุน ปีที่ 26 ฉบับที่ 6 มิถุนายน 2558.**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับย่อ.**

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13.**

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). **รายงานมีทักษะข้ามชาติกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย.**

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มงานความร่วมมือกับต่างประเทศ. (2561). **ข้อมูลพื้นฐานสาธารณรัฐเกาหลี (Republic of Korea).**

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). **ระบบฐานข้อมูลกำลังคนอุปสงค์อุปทานเพื่อรองรับกำลังคนอุตสาหกรรมเป้าหมาย.**

สำนักงานผู้แทนการค้า ณ เมืองปูซาน. (2564). **โมเดล Busan Jobs กระตุ้นอุตสาหกรรมยานยนต์ในปูซานเกาหลีใต้. 11 พฤษภาคม 2564.**

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). **10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต.**

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2562). **สถานการณ์เศรษฐกิจดิจิทัลประเทศไทย.**

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2564). **บทเรียนจากจีนเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนและการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลสู่ตลาดโลก.**

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2558). **โครงการส่งเสริมบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยของภาครัฐไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันในภาคเอกชน (Talent Mobility).**

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2558). **สอวช. ช่วยผู้ประกอบการคลอดหลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและรับรองการจ้างแรงงานลูกจ้างที่มีทักษะสูงด้านสะเต็ม ชวนผู้ประกอบการเตรียมเอกสารยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี 150% - 250% เริ่ม 22 ม.ค. นี้.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (4) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (ฉบับย่อ).**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 04 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต.**

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). **รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2563.**

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2564). **สรุปข่าวการประชุม ครม.**

หนังสือพิมพ์ข่าวหุ้นธุรกิจ. (2564). **PTT ผนึก NT ลุยพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อยอดธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้า.**

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2554). **คู่มือการค้าและการลงทุนสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม.**

- อรรณพ หอยจันทร์. (2563). *สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทั่วโลกรุนแรง ไทยยังติดหล่มพัฒนา “แรงงานทักษะสูง”*. AEC Business Support Center – Thai Trade Center HCMC. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลการลงทุนในประเทศเวียดนาม*. Arty Siriluck. (2563). *เจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ ปรับขึ้น “ค่าแรงขั้นต่ำ” เป็น 1.3 แสนบาทต่อเดือนทำสถิติสูงสุดในโลก*.
- Asian Productivity organization. (2020). *APO Productivity Data: Quick Facts 2020*.
- Bruno Lanvin, INSEAD Executive Director of Global Indices (2020). *The Global Talent Competitiveness Index 2020*.
- Deloitte Insights. (2020). *Electric Vehicles Setting a course 2030*.
- Donghum Kim & KinChung Woon. (2020). *Regional Study on Labour Productivity in Asean*.
- EY Building a better working world. (2020). *การลงทุนในเวียดนาม Doing Business in Vietnam 2020/2021*.
- EY Building a better working world. (2559). *การลงทุนในเวียดนาม 2016 (Version)*.
- IMD World Talent Ranking 2020. (2020). *IMD: Institute for Management Development November 2020*.
- International Labour Organization. (2017). *Attracting skilled international migrants to China : A review and comparison of policies and practices*.
- Japan External Trade Organization (JETRO). (2020). *JETRO Invest Japan Report*.
- Kogetsu. (2563). *เจาะลึกวีซ่าทำงานในญี่ปุ่น! รวมถึงปัญหาและข้อควรระวังในการยื่นขอ*.
- Michele Tuccio, working paper. (2019). *“Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries (OECD, 2019)*.
- Ministry of Manpower. (2021). *Foreign workforce numbers*.
- Puttachard Lunkam. (2564). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2564-2566: ธุรกิจนิคมอุตสาหกรรม*.
- Sanit Rachata. (2564). *จีนขวนย้ายประเทศ จะให้ใบอนุญาตทำงาน-อยู่ยาวถาวรง่ายขึ้น ดึงดูดแรงงานต่างชาติฝีมือดีทำงานในจีน*.
- Singapore Economic Development Board (EDB). (2021). *Why Singapore*.
- Soumitra Dutta and Irene Mia. (2009). *“The Global Information Technology Report 2008–2009 Mobility in a Networked World” INSEAD and World Economic Forum (2009), SRO-Kundig, Geneva*.
- The Economists Intelligent Unit. (2015). *The Global Talent Index Report: the Outlook to 2015, Heidrick & Struggles (EIU, 2011)*.
- Themomentum. (2561). *สภาพญี่ปุ่นผ่านกฎหมายคนเข้าเมือง หวังดึงดูดแรงงานต่างชาติ เตรียมให้วีซ่า 5 ปีแก่แรงงานคอปกฟ้า 345,150 คน*.
- Thongchai Cholsiripong. (2561). *โอกาสมาแล้ว ญี่ปุ่นยุค 5.0 เปิดเว็บไซต์กลาง เอาไว้รับสมัครแรงงานต่างชาติทักษะสูง-มีฝีมือโดยเฉพาะ*.
- Tsunagulocal eve\_elmt. (2563). *รวมข้อมูลชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่น ใครจะหางานต้องดู!*.
- Wattanapong Jaiwat. (2563). *Credit Suisse คาดการณ์ 3 แผนเศรษฐกิจสำคัญที่รัฐบาลจีนมอง 5 ปีข้างหน้า มอง GDP โตไม่ถึง 5%*.
- William S. Harvey. (2014). *Winning the global talent war: A policy perspective* ใน *Journal of Chinese Human Resource Management*.
- World Intellectual Property Organization. (2019). *Statistical Country Profiles, IP Filings (Resident + Abroad, Including Regional) and Economy, Patent Grants*.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

“นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย  
เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย”

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้แทนภาครัฐ

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่อง “นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย” จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูล/ มุมมอง/ ความคิดเห็น ของผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายเพื่อดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) ชื่อ .....
- 2) อายุ ..... ปี
- 3) ตำแหน่ง .....
- 4) สถานที่ทำงาน .....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง

- 1) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติทักษะสูง

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

- 2) ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นอย่างไร

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

- 3) ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/ อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอย่างไร และมีทักษะใดบ้างที่มีความจำเป็นในปัจจุบัน

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

4) ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่/ อุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นอย่างไร

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

5) ท่านมองว่าประเทศไทยมีความจำเป็น/ความต้องการ แรงงานต่างชาติทักษะสูงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด  
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

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

6) ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

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

7) มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยที่มีอยู่

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

8) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกรอบ/ ทิศทาง/ แนวปฏิบัติ/ กฎหมาย/ กฎระเบียบ ในอนาคตไว้หรือไม่ อย่างไร สำหรับการอำนวยความสะดวก การได้รับสิทธิพิเศษด้านต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ติดตาม หรือครอบครัว

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

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หรือกลไกการจัดการแรงงานต่างชาติทักษะสูงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย  
ที่จะมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างชาติทักษะสูง สังคม และประเทศชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

## แบบสอบถาม

### “นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย”

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้แทนสถานประกอบการด้านดิจิทัล

**คำชี้แจง:** แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่อง “นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย” จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูล/ มุมมอง/ ความคิดเห็น ของผู้แทนสถานประกอบการด้านดิจิทัล เพื่อใช้ประกอบการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายเพื่อดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) ชื่อ.....
- 2) อายุ ..... ปี
- 3) อาชีพ..... ตำแหน่ง.....

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

- 1) ชื่อสถานประกอบการ .....
- 2) ประเภทกิจการ .....
- 3) ขนาดสถานประกอบการ  S (1 – 50 คน)  M (51 - 199 คน)  L (200 คนขึ้นไป)
- 4) สถานประกอบการมีการดำเนินธุรกิจตั้งแต่เมื่อใด

- 5) เริ่มจากธุรกิจประเภทใด มีการปรับเปลี่ยนประเภทของธุรกิจหรือไม่

#### 6) โครงสร้าง/ จำนวนการจ้างงาน

- 6.1) มีจำนวนทั้งหมด.....คน แรงงานไทย.....คน แรงงานต่างชาติ.....คน
- 6.2) จำนวนแรงงานไทยทักษะสูง.....คน จำนวนแรงงานต่างชาติทักษะสูง.....คน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทย

1) ท่านมองว่าประเทศไทยมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

เพียงพอ  ไม่เพียงพอ

.....

.....

.....

.....

2) ท่านมองว่าประเทศไทยมีความจำเป็น/ ความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

มากที่สุด  มาก  ปานกลาง  น้อย  น้อยที่สุด

.....

.....

.....

.....

3) ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น สิทธิประโยชน์ด้าน Visa ใบอนุญาตทำงาน Work permit การลดหย่อนภาษีเงินได้ นิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา กรรมสิทธิ์ในที่ดิน หรือการให้สิทธิเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ได้รับสิทธิ

.....

.....

.....

.....

4) มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยที่มีอยู่

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการและประเทศไทย

1) ท่านมองว่าความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมดิจิทัลมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

มากที่สุด  มาก  ปานกลาง  น้อย  น้อยที่สุด

.....

.....

.....

.....

2) ท่านมองว่าทักษะใดบ้างที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

3) มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยที่มีอยู่

.....

.....

.....

.....

4) ท่านมองว่าสถานประกอบการของท่านมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

เพียงพอ     ไม่เพียงพอ

.....

.....

.....

.....

5) สถานประกอบการมีการฝึกอบรม/ พัฒนาทักษะ/ อื่น ๆ ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับอุตสาหกรรมดิจิทัลภายใต้การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6) สถานประกอบการเคยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หรือสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมาร่วมจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานหรือไม่ อย่างไร

เคย     ไม่เคย

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลกระทบและการปรับตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19**

สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 มากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการฟื้นฟูหรือการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจอย่างไร

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่ได้รับผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ภาครัฐ ที่นำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง รวมถึงการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย**

.....

.....

.....

.....

**หมายเหตุ:** 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มผู้มั่งคั่งและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต 2) อุตสาหกรรมอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรและ และ 3) อุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มเติม ได้แก่ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา



แบบสอบถาม

“นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย  
เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย”

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้แทนสถานประกอบการด้านยานยนต์สมัยใหม่

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่อง “นโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาเศรษฐกิจไทย” จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูล/ มุมมอง/ ความคิดเห็น ของผู้แทนสถานประกอบการด้านยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายเพื่อดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงให้ทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้เพื่อการอื่น และขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) ชื่อ.....
- 2) อายุ ..... ปี
- 3) อาชีพ..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

- 1) ชื่อสถานประกอบการ .....
- 2) ประเภทกิจการ .....
- 3) ขนาดสถานประกอบการ  S (1 – 50 คน)  M (51 - 199 คน)  L (200 คนขึ้นไป)
- 4) สถานประกอบการมีการดำเนินธุรกิจตั้งแต่เมื่อใด

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

- 5) เริ่มจากธุรกิจประเภทใด มีการปรับเปลี่ยนประเภทของธุรกิจหรือไม่

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

- 6) โครงสร้าง/ จำนวนการจ้างงาน

6.1) มีจำนวนทั้งหมด.....คน แรงงานไทย.....คน แรงงานต่างชาติ.....คน

6.2) จำนวนแรงงานไทยทักษะสูง.....คน จำนวนแรงงานต่างชาติทักษะสูง.....คน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทย

1) ท่านมองว่าประเทศไทยมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

เพียงพอ  ไม่เพียงพอ

2) ท่านมองว่าประเทศไทยมีความจำเป็น/ ความต้องการแรงงานต่างชาติทักษะสูงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

มากที่สุด  มาก  ปานกลาง  น้อย  น้อยที่สุด

3) ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น สิทธิประโยชน์ด้าน Visa ใบอนุญาตทำงาน Work permit การลดหย่อนภาษีเงินได้ นิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา กรรมสิทธิ์ในที่ดิน หรือการให้สิทธิเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ได้รับสิทธิ

4) มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูงของประเทศไทยที่มีอยู่

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการและประเทศไทย

1) ท่านมองว่าความพร้อมด้านทักษะแรงงานของไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่มากน้อยเพียงใด เนื่องจากสาเหตุใด

มากที่สุด  มาก  ปานกลาง  น้อย  น้อยที่สุด

.....

.....

2) ท่านมองว่าทักษะใดบ้างที่จำเป็นต่อการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

.....

.....

.....

.....

3) มุมมองของท่านต่อนโยบาย/ มาตรการ/ กฎหมาย/ อื่น ๆ ในปัจจุบัน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยที่มีอยู่

.....

.....

.....

.....

4) ท่านมองว่าสถานประกอบการของท่านมีจำนวนแรงงานไทยทักษะสูงเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ อย่างไร

เพียงพอ    ไม่เพียงพอ

.....

.....

.....

.....

5) สถานประกอบการมีการฝึกอบรม/ พัฒนาทักษะ/ อื่น ๆ ให้กับแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ภายใต้การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

6) สถานประกอบการเคยมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หรือสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมาร่วมจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานหรือไม่ อย่างไร

เคย    ไม่เคย

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลกระทบและการปรับตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19**

สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 มากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการฟื้นฟูหรือการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจอย่างไร

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่ได้รับผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ภาครัฐ ที่นำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายดึงดูดและจูงใจแรงงานต่างชาติทักษะสูง รวมถึงการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย**

.....

.....

.....

.....

**หมายเหตุ:** 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มผู้มียุโรปและนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต 2) อุตสาหกรรมอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรและ และ 3) อุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มเติม ได้แก่ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และอุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

**Online Questionnaire**  
**for research study entitled**  
**“Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost National Economic Growth and Increase Productivity”**  
**Target: high-skilled/talented foreigners in Thailand**

**Introduction:** The purpose of this questionnaire is to obtain more detailed information regarding personal reasons or grounds of high-skilled foreign nationals for inbound labour migration to Thailand. The obtained information will be used as part of research finding entitled “Policies Design for Attracting and Recruiting International Talents in order to Boost National Economic Growth and Increase Productivity”, conducted by the Ministry of Labour, Thailand. The outcome of this research is to propose the policy recommendations to attract highly skilled foreign professionals to Thailand. Your response will be anonymous and kept confidential. Your participation is entirely voluntary. If there are any questions you do not feel comfortable answering, you can skip them. Thank you for your cooperation.

**Part 1: Biodata**

- 1) Name of respondent.....
- 2) What is your age range? ..... Nationality.....
- 3) Occupation.....Job Title/Position Level.....
- 4) Professional Expertise.....
- 5) information of your workplace/company: Company name.....  
Type of Business.....
- 6) How long have you been working in Thailand?.....

**Part 2: Reasons/Grounds for inbound migration to Thailand/Career Opportunity/  
Working Condition/Quality of life**

- 1) What is the main reason of your moving from your country of origin to Thailand?
  - Dispatched by the Headquarters Office in your country of origin to work at affiliated or branch enterprises/companies;
  - Setting up your owned business in Thailand as foreign investors under Foreign Direct Investment Scheme;
  - Temporary employment contract (e.g. fixed-term, project or task-based contracts) as the experts/technicians/researchers/developers in particular enterprises whether Thai-owned or foreign-owned enterprises;
  - others (please pecify).....
- 2) Regarding future career opportunities (e.g., career promotion, skill training opportunity and better both in-kind and in cash remuneration), do you agree working in Thailand is probably one of key factors to achieve the mentioned future career opportunities?
  - agree     disagree (please picify).....

3) Considering the cost of living it is obvious that there is a big difference between your country and Thailand. Taking this issue into account, do you agree that your spending and saving in Thailand is more flexible and adequate ?

agree  disagree (please specify).....

4) Do you get any fringe benefit from your employers?

No  yes, and what kind? (please specify)

5) Have you participating in social security scheme and related coverages provided by Thai Government or was participated in the past? And what kind?

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

**Part 3 : Questions about life and working conditions during the time of working in Thailand**

1) Please share your viewpoint regarding working condition in Thailand such as working with Thai colleagues, or work culture in Thailand.

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

2) If you have never experienced long-term stay in Thailand before, how you deal with “culture shock” challenges?

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

3) How long do you adjust yourself in a new environment?

Never  less than 1 month  1- 3 month  other please specify

4) Please rate your residential area, community and neighbourhood including residential facilities.

Not at all satisfied  Partly satisfied  Satisfied  Very satisfied

Please comments.....

5) Are you willing to get re-employment in Thailand after the termination of your present employment contract?

Yes  No

Please give your justification (if available)

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

6) Do you have intention to apply for a permanent resident in Thailand?

Yes  No

Please give your justification (if available)

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

7) Do you live in Thailand with any dependent family members, particularly, dependent children?

Yes  No

**Part 4 : The issue of children's education questions**

1) If you answered yes to the previous question, does she or he attend school?

Yes  No

And what type of school?

government schools  private schools  international schools

2) Are you satisfied with the overall and quality of education services?

Yes  No

Please give your justification (if available)

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

**Part 5 : Questions about the impact and adaptation from the COVID-19 epidemic situation**

15. Since current outbreak of Covid-19 is a severe impact on labour migration, what kind of challenges or obstacles you have encountered during Covid-19 outbreak?

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

**Part 6 : Suggestions**

Thank you for your time for completing our questionnaire. Your opinions matter to us a lot and will help us develop and undertake research finding with an aim to propose the policy recommendations to attract highly skilled foreign professionals to Thailand. If you have further comments and suggestions, please leave yours in the thread below. (if available)

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



## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน

รองปลัดกระทรวงแรงงานที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของกองเศรษฐกิจการแรงงาน  
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน (นางสาวภัทราพร สมันตรัฐ)

### คณะทำงานที่ปรึกษา

คณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย  
ด้านเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

### ผู้จัดทำ

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

นางศิริลักษณ์ ฤกษ์นันท์  
นางสาวสุรีย์พร ทันทสุต

นายเทพบดี แลกันทะ

นางสาวนิมน์นิภา ทวีธนวิริยา

นายนิรนนท์ สุวรรณมณี

นายอนุภาพ ธีสันเทียะ

นางสาวปิยนุช บทมาตย์

นายนิรภัทร ธารีรัตน์

ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงาน  
ระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

นักวิชาการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ผู้ช่วยนักวิชาการแรงงาน

กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

รายงานการศึกษานโยบายการดึงดูด ฯ



<https://bit.ly/3u7WZuU>