



แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน



คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก ให้จัดทำเป็นแผนสามปีโดยมีห้วงระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ส่วนราชการทบทวนแผนปฏิบัติการ/แผนปฏิบัติการ และแผนระดับ ๓ อื่นๆ ให้มีความสอดคล้องของเป้าหมายของแผนทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) และจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการรายปี โดยเริ่ม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตาม ประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักขององค์กร และเป้าหมาย/ตัวชี้วัด รวมทั้งได้จัดทำความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) นโยบายรัฐบาล แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และบริบทที่เกี่ยวข้องกับมิติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสำคัญและมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป้าหมายสูงสุดของประชาชน ในการพัฒนาศักยภาพคนทำงานให้มีความรู้ ทักษะฝีมือและทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มกราคม ๒๕๖๓



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ กรอบแนวคิด	
๑.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	๓
๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	๕
๑.๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๗
๑.๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ	๘
๑.๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๑๐
๑.๒.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	๑๑
๑.๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน	๑๒
๑.๒.๘ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๓
๑.๒.๙ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๑๕
๑.๒.๑๐ แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๖
๑.๒.๑๑ นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา	๑๘
๑.๒.๑๒ นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ)	๑๙
๑.๒.๑๓ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)	๒๐
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒๑
๑.๔ กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๑
๑.๕ องค์ประกอบ	๒๓

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

แผนระดับที่ ๑

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ	๒๗
--------------------	----

แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๓๐
๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ	๔๐
๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	๔๑
๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	๔๓



เรื่อง	หน้า
แผนระดับที่ ๓	
๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน	๔๔
๒.๓.๒ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๔๗
๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕๑
๒.๓.๔ แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๕๖
๒.๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี	๖๐
๒.๓.๖ นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ)	๖๔
๒.๒.๗ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)	๖๖
๒.๒.๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)	๖๘

ส่วนที่ ๓ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๑ ภาพรวม	
๓.๑.๑ วิสัยทัศน์	๗๑
๓.๑.๒ พันธกิจ	๗๑
๓.๑.๓ เป้าประสงค์	๗๑
๓.๑.๔ ผลสัมฤทธิ์	๗๑
๓.๑.๕ ค่านิยมร่วม	๗๑
๓.๑.๖ สมรรถนะหลักขององค์กร	๗๒
๓.๑.๗ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	๗๒
๓.๒ แผนปฏิบัติการ	
๑) เรื่อง การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	๗๓
๒) เรื่อง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐	๗๗
๓) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ	๗๙
๔) เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๑
๕) เรื่อง การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	๘๕
๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๘๙

ภาคผนวก

ก. บัญชีอักษรย่อ	๙๒
ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ	๙๓
ค. แผนงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ	๙๗

ส่วนที่ ๑
บทสรุปผู้บริหาร
(Executive Summary)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

๑.๑ ที่มา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปีซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง การดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจ และสถานการณ์อื่น ประกอบกับ มาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก การจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการเป็นแผนห้าปี ให้จัดทำเป็นแผนสามปี โดยมีห้วงระยะเวลา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง ดังนี้ (๑) การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ (๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ (๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันจะเป็นการเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ และมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ ได้จัดทำให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จัตุมงคล โสณกุล)

๑.๒ กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะช่วยกำหนดเค้าโครงและเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกรอบแนวคิด ประกอบด้วยแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้องและนโยบายต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

สรุปสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคล ผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาค ในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม กับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี ในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

ฉ. ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

(๒) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

(๔) สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ มีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติ ทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนาระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถ

สร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเองและการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๑.๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บท เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๙ ประเด็น โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

- (๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ แผนย่อย ๒ ความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ
- (๓) ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๔) ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว
- (๕) ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
- (๖) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- (๗) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และแผนย่อย ๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน
- (๘) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (๙) ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม แผนย่อย ๒ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

๑.๒.๔ แผนการปฏิรูปประเทศ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้จัดทำแผนการปฏิรูปประเทศโดยนำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นฉบับที่รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จัดทำขึ้น รวมทั้งรายงานผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาปฏิรูปแห่งชาติ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง มาประกอบการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศ โดยดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องคือ ประเด็นปฏิรูปประเทศในด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

หัวข้อที่ ๒ : การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ : การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

จากการที่การพัฒนาในภาพรวมนั้นเป็นไปในทิศทางของการพัฒนาสูง เศรษฐกิจที่มีการใช้เครื่องมืออัตโนมัติและดิจิทัลมากขึ้น แรงงานมีฝีมือจึงมีความจำเป็นในการควบคุมเครื่องจักรกล ซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานโดยทั่วไปยังขาดแคลนและจำเป็นที่จะต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือเพื่อจะมีรายได้ที่มากขึ้น ทั้งด้วยการเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นยังทำให้เกิดการแทนที่แรงงานด้วยเครื่องจักร โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือปานกลาง จนเกิดปรากฏการณ์ที่ตลาดแรงงานไม่มีความต้องการกลุ่มที่มีฝีมือปานกลาง (labour polarization) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีฝีมือปานกลางที่เสี่ยงต่อการถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรให้เป็นแรงงานมีฝีมือ เพื่อป้องกันการว่างงานหรือการใช้แรงงานที่ต่ำกว่าความสามารถ อันเป็นการเสียทรัพยากรบุคคลในเศรษฐกิจอย่างไม่จำเป็น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานไร้ฝีมือเพื่อให้มีการสร้างเสริมฝีมือความสามารถให้ตรงกับความต้องการของตลาดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อแก้ปัญหาการมีช่องว่างของฝีมือแรงงานในตลาด (skills gap) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้แรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือสามารถที่จะเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวได้ งานวิจัยของบริษัท SCG ได้ชี้ให้เห็นว่ามีเพียง ๗๗ ตำแหน่งที่สามารถหาแรงงานที่มีฝีมือตรงตามความต้องการได้จากความต้องการ ๑๐๐ ตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นในการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานไร้ฝีมือในการเสริมสร้างฝีมือความสามารถและได้งานที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยมีทักษะตรงกับความต้องการของผู้จ้าง และมีความยืดหยุ่นต่อตลาด โดยมุ่งเป้าในการเพิ่มอัตราส่วนของแรงงานมีฝีมือต่อแรงงานไร้ฝีมือในประเทศ ช่องว่างของฝีมือแรงงานนั้นมีต้นเหตุโดยหลักคือ ในเชิงคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นในวิชาคณิตศาสตร์ การอ่าน และภาษาอังกฤษ รวมถึงความรู้ในเชิงเทคนิคและฝีมือเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้นการมีระบบอาชีวศึกษาที่เข้มแข็งเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานไร้ฝีมือในทุกระดับอายุจึงจำเป็นอย่างยิ่ง โดยคำแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำแนะนำว่าประเทศไทยนั้นจำเป็นที่จะต้องสร้างเสริมความเข้มแข็งของการประสานงานระหว่างระบบอาชีวศึกษา และตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ปรับปรุงหลักสูตรระดับอุดมศึกษาทั้งในสายสามัญ และสายอาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร รวมทั้งมีการตรวจสอบ ตรวจสอบในแง่ของคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ลดปัญหาความไม่สอดคล้องกันของแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในตลาด ลดอัตราการว่างงาน และเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน

เป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

- ๑) แรงงานสามารถเพิ่มหรือปรับความรู้และทักษะได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๒) มีแรงงานทักษะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รองรับความต้องการของตลาด
- ๓) มีหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๔) มีศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในทุกอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๕) มี Matching Platform เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงาน และสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาด

ตัวชี้วัด

- ๑) เพิ่มรายได้และผลผลิต รวมทั้งลดอัตราการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญ
- ๒) หลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่สร้างแรงงานตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๓) จำนวนแรงงานที่เข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายได้หลังการเข้าเรียนหลักสูตร
- ๔) ศูนย์การฝึกอบรมแรงงานโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- ๕) Matching Platform

๑.๒.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี โดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ โดยได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางสำคัญออกเป็น ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติดีเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และแนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

๑.๒.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ ที่หน่วยงานจะกำหนดแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องใน ๑ นโยบาย ดังนี้

- ๑) นโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติรองรับนโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ๔) ตัวชี้วัด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้
- ๕) กลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๒.๗ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากลโดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เดิมทักษะใหม่ (re-skilled) และเดิมทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

๑.๒.๘ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) การพัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐาน ทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัย และทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๙ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ

กระทรวงแรงงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐาน ในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้อาชีพอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน” ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง มี ๔ กลยุทธ์

กลยุทธ์ ๑.๑ ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม

กลยุทธ์ ๑.๓ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ๒.๒ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ฝีมือแรงงานของแรงงานนอกระบบเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน

กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ ๓.๔ สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

๑.๒.๑๐ แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งได้วิเคราะห์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ตัวเลขการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และรายได้ต่อคน/ปี ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี ยังคงติดอยู่ในกลุ่มต่ำสุดของประเทศ ๖๑,๑๑๕ บาท/คน/ปี อัตราการเติบโตเศรษฐกิจอยู่ที่ร้อยละ ๑.๕ โดยที่อัตราการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศ อยู่ที่ร้อยละ ๓.๔ ปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ที่ทำให้การค้า การลงทุนการท่องเที่ยวชะลอตัว แต่ปัจจัยที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งมาจากเศรษฐกิจในพื้นที่ยังคงเป็นเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งมาจากภาคเกษตร เป็นแบบดั้งเดิม/เชิงเดี่ยว ส่วนภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจต้นน้ำมาจากการประมงพาณิชย์ ซึ่งขณะนี้ประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานประมง และภาระหนี้สินของผู้ประกอบการ ขณะที่เยาวชนที่จบการศึกษายังต้องพัฒนาทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับประกอบอาชีพที่มั่นคง นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังคงต้องเร่งรัดการพัฒนาในช่วงทุกช่วงวัย (โดยเฉพาะเด็กและผู้สูงอายุ) และความยืดหยุ่นของสถานการณ์ความไม่สงบได้ส่งผลต่อความเป็นพหุสังคม สภาพภายในมีความหวาดระแวง และเกิดความแตกแยกระหว่างประชาชน

ดังนั้น เพื่อมิให้มีรอยต่อจากการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และรองรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่กลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงได้ใช้เป็นเงื่อนไขเชื่อมโยงไปสู่การบ่มเพาะ สร้างแนวร่วมในการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการพัฒนาไว้รอยต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีหน่วยงานรัฐให้การสนับสนุน/อำนวยความสะดวก/ร่วมดำเนินการพัฒนาสิ่งจำเป็นและการจัดหามาตรการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ยิ่งกว่านั้น จะเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการขับเคลื่อนโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙) ให้มีความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด สอดรับกับทิศทางการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการกระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคต่างๆ อย่างเท่าเทียม ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว

แนวทางการดำเนินการระยะ ๕ ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

แนวทางการแก้ไขปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ๓.๑.๕ การพัฒนาและขยายผล SME และผู้ประกอบการรุ่นใหม่ จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานทั่วไป ผู้เข้าร่วมโครงการพาคนกลับบ้าน กลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มที่มีความขัดแย้ง กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ แรงงานในพื้นที่รอบอุทยานแห่งชาติบูโด-สุไหงปาดี

พื้นที่เป้าหมาย ๑) หมู่บ้านพะเล็ง ๔๑๒ หมู่บ้าน ๒) พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคง ๗๖ หมู่บ้าน ๑๕ ตำบล ๑๐ อำเภอ ๓) พื้นที่เร่งรัดการพัฒนา ๓๘๘ หมู่บ้าน ๑๐๔ ตำบล ๑๗ อำเภอ ๕) พื้นที่เสริมสร้างการพัฒนา ๑,๕๒๔ หมู่บ้าน ๑๗๑ ตำบล ๑๐ อำเภอ

๑.๒.๑๑ นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) นโยบายหลัก ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๔ ด้านการสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

ด้านที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

ด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

ด้านที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

ด้านที่ ๑๒ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

๒) นโยบายเร่งด่วน เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้

๒.๑) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๒.๒) การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓) การแก้ไขปัญหาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

๒.๔) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

๑.๒.๑๒ นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ได้มอบนโยบายการปฏิบัติราชการ แก่ข้าราชการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบเนื่องจากการที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ – ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และมอบนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้มีการกำหนด เป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง โดยมุ่งหมายให้คนไทย ในทุกช่วงวัยเป็นกำลังคนคุณภาพ ที่จะผลักดันประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงาน หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงได้มอบนโยบายให้กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนนโยบาย ด้านแรงงาน โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑) ให้กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ และอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล รวมทั้งเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๒) ผลักกำลังแรงงานคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะอาชีพให้คนทุกช่วงวัย ให้ตอบโจทย์ ความต้องการของผู้ประกอบการในทุกภาคส่วน รวมไปถึงรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๓) ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าให้คนทุกกลุ่ม และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมทั้งคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับรายได้ สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีพ

๔) สร้างกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เหมาะสมกับทักษะ ความเชี่ยวชาญเพื่อจูงใจให้กำลังแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕) ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาทักษะให้กับแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ผ่านการต้องขัง

นโยบายที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุน ปรากฏดังนี้

๑) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒน ทักษะความเป็นผู้ประกอบการและใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มผลิตภาพ

๒) พัฒนาค้นตามความต้องการของพื้นที่และชุมชน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมทักษะฝีมือระยะสั้น โดยทำงานร่วมกับสถานประกอบการและภาคการศึกษาเพื่อให้นำทักษะมาเทียบเคียงเป็นหน่วยกิต ต่อยอดเป็นใบปริญญาชุมชน

๑.๒.๑๓ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล) ได้มอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

๑) การเร่งรัด “ปฏิรูปกำลังแรงงาน” หรือ “Workforce Transformation” เพื่อวางรากฐานทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะการพัฒนาที่ตอบโจทย์การก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการเตรียมความพร้อมในทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการผลิต ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ

- ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีผลิตภาพเพิ่ม และเป็นกำลังแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาทักษะและเตรียมกำลังแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC รวมทั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZs)

- เตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับจากผลกระทบ Disruptive Technology ให้กำลังแรงงานของไทยเป็นผู้มีทักษะสูงพร้อมใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

๒) การยกระดับรายได้สำหรับแรงงานแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับทักษะ ความเชี่ยวชาญ โดยสร้างกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งให้มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศไทยให้เป็นระบบโครงสร้างค่าจ้างที่มีรูปธรรมชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละกิจการ

นโยบายสำคัญ

๑) การเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสม

๒) ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ให้คนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้แรงงานมีพลังและเกิดความสุขระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

๔) ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย รวมทั้งสร้างเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน

๕) ขยายการบูรณาการเครือข่ายในการส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอิสระให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖) พัฒนารูปแบบตลอดจนสร้างกลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมระหว่างเอกชนและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณะด้านแรงงานให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๗) ยกระดับการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้หลากหลายช่องทาง

๑.๓. วัตถุประสงค์ (Objective)

๓.๑ เพื่อเป็นกรอบนโยบาย แนวทางและทิศทางการดำเนินงานปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๒ เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการและสามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑.๔ กรอบแนวทางดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดกรอบแนวทางดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๔.๑ การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกของหน่วยงาน ที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์ จิตุมงคล โสณกุล)

๔.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งเสนอแนวคิดตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมปรินซ์ตัน พาร์คสวิต กรุงเทพฯ

๔.๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอความร่วมมือให้หน่วยงานเจ้าภาพหลักและหน่วยงานในสังกัดพิจารณาทบทวน โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๔ นำเสนอรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้ที่ประชุมผู้บริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒/๒๖๕๒ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับทราบและเห็นชอบ

๔.๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นชอบรายงานผลการประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามหนังสือ กองแผนงานและสารสนเทศ ที่ รง ๐๔๐๔/๐๖๘๑ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒

๔.๖ แจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือ กองแผนงานและสารสนเทศ ที่ รง ๐๔๐๔/ ว ๐๗๘๘ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

๔.๗ ปรับเปลี่ยนชื่อแผนและระยะเวลาของแผนให้เป็นไปตามระดับของแผน รวมทั้งจัดทำโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดให้ในวาระแรกให้จัดทำในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และขอความเห็นชอบต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๘ สร้างการรับรู้และเผยแพร่แผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี

๔.๙ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลไปทบทวนแผนฯ ในระยะต่อไป

๑.๕ องค์ประกอบ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการ ตลาดแรงงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

Develop the potential of all workers to enhance high productivity in line with demand in the labour market and technology 4.0

๒) พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๓) เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔) ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- ๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๕) ตัวชี้วัด (Indicators)

- ๑) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- ๓) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

๖) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

๗) สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

๘) แผนปฏิบัติการ

๘.๑) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
- (๒) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
- (๓) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
- (๔) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- (๕) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

๘.๒) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐
- (๔) พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๘.๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่วางาน ๔.๐
- (๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- (๓) สนับสนุนผลิิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
- (๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

๘.๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๒) บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- (๓) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
- (๔) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (๕) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

๘.๕) แผนปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
- (๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- (๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ
- (๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
- (๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
- (๖) ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล



ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๒.๒) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๒.๓) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(๒.๔) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยมีแนวทางการสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี และให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ๑) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ๒) โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ ๓) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ๕) โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๖) โครงการพัฒนากำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๗) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ๘) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) เป้าหมาย

คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการได้แก่ ๑) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน ๒) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ๓) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน เพื่อยกระดับศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) เป้าหมาย

การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

การเสริมสร้างพลังทางสังคม

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะแรงงานให้กับผู้สูงอายุ เน้นพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงาน

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข

(๑.๒) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

(๒.๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่อย่างตรงประเด็นจนหมดไปอย่างรวดเร็ว

(๒.๑) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง เป้าหมายประกอบด้วย

(๓.๑) ประชาชนอยู่ดีกินดี โดยมีแนวทาง การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้สาขาอาชีพต่าง ๆ ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานการประกอบอาชีพ มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งเป็นกำลังหลักจิตอาสาพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

(๓.๒) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างบุคลากรฝึกของอนุภูมิภาคผู้นำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN)

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๑) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) เป้าหมายที่ ๒ ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขดีขึ้น

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๘๐๐ คน เพื่อฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในสาขาอาชีพต่างๆ ให้มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานการประกอบอาชีพ มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยมีค่าเป้าหมายร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๘๐๐ คน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะฝีมือและความพร้อมในการทำงานการประกอบอาชีพ มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยมีค่าเป้าหมายร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

๒) ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ

๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) เป้าหมายที่ ๑ การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรหลักในการดำเนินการจัดส่งเยาวชนเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในระดับอาเซียน (ASEAN Skills Competitions) และระดับนานาชาติ (World Skills Competition) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของทักษะ Skills และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่มีผลต่อความสำเร็จทางเศรษฐกิจ รวมถึงการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและค่านิยมที่ดีของการทำงานในกลุ่มเยาวชนและแรงงานฝีมือ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

ภาคอุตสาหกรรม องค์การนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งสถานศึกษาด้านวิชาชีพต่าง ๆ และเพื่อเป็นเวทีที่สร้างการยอมรับความเป็นเลิศด้านฝีมือในระดับนานาชาติ ช่วยพัฒนาแรงงานรุ่นใหม่ให้มีฝีมือในระดับสูง เป็นวิธีการที่ดีที่ช่วยให้เยาวชนได้ฝึกฝนให้ก้าวทันกระแสโลกอยู่เสมอ การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพแรงงานอันนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศบนเวทีโลก

๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ ความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มุ่งกระจายความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยอย่างทั่วถึงมากขึ้น รวมทั้งมีบทบาทที่แข็งขันในการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในกรอบความร่วมมือระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคต่าง ๆ อาทิ อาเซียน กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค : ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิรวดี - เจ้าพระยา - แม่โขง กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค : ความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ และความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก เป็นต้น รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่จะได้รับ

เป้าหมายของแผนย่อย

ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศเพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

จากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกของกลุ่มโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และกลุ่มโครงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาค ส่งเสริมเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคสู่การแข่งขันระดับสากล เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของแรงงานทุกกลุ่มสาขาอาชีพ ซึ่งในปัจจุบัน การจ้างแรงงานก็มีทั้งที่อยู่ในและต่างประเทศ ดังนั้นถ้ากำลังแรงงานทุกคนมีมาตรฐาน มีความสามารถที่สูง ก็จะนำมาซึ่งรายได้ที่ดี การพัฒนาทรัพยากรด้านแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มประเทศ GMS และ IMT-GT ร่วมกันประสานสร้างเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ยกกระดับความสามารถทางการแข่งขันของแรงงานของทุกประเทศ รวมทั้งแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูงสมัยใหม่ และพัฒนาเศรษฐกิจให้แข่งขันและต่อยอดกับตลาดโลกได้ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานปีละ ๒,๐๐๐ คน

๓) ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- (๑) เป้าหมายที่ ๒ ผลภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- (๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรม

๔.๐ ครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๓.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แนวทางการพัฒนา

วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษาภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เช่น อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม เพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานรูปแบบใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี และให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ๑) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน ๑๐,๓๐๐ คน ๒) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ๓) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน ๓๐๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๔) ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว

๔.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- (๑) เป้าหมายที่ ๓ ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น
- (๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะ ฝีมือ องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๖,๔๐๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๔.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วน ให้มีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่

เป้าหมายของแผนย่อย

โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่ให้มีทักษะองค์ความรู้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งแรงงานในสถานประกอบกิจการให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคท่องเที่ยวและบริการ จำนวน ๖,๔๐๐ คน ซึ่งโดยมีค่าเป้าหมายร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๕) ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล

๕.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) เป้าหมายที่ ๑ ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งเตรียมความพร้อมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการพัฒนาด้านคมนาคมและโลจิสติกส์ รวมทั้งยกระดับทักษะบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูงทางด้านโลจิสติกส์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขันระดับสากล อันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น โดยมีโครงการที่จะดำเนินการ ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๑๐ สาขา และพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน ๓,๔๐๐ คน ๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน ๓๐๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๕.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งเตรียมความพร้อมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการพัฒนาด้านคมนาคมและโลจิสติกส์ รวมทั้งยกระดับทักษะบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูงทางด้านโลจิสติกส์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขันระดับสากล ซึ่งจะเป็นการยกระดับ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ โดยมีโครงการที่จะดำเนินการ ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๑๐ สาขา และพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน ๓,๔๐๐ คน

(๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน ๓๐๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๖) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่

๖.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) เป้าหมายที่ ๑ ผู้ประกอบการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผลักดันให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมแปลกใหม่ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ SMEs ๔.๐ จำนวน ๑๘๐ แห่ง เป้าหมายจำนวน ๑๕,๐๐๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายค่าเฉลี่ยของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๖.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการโดยวางรากฐานการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณในการประกอบธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และธุรกิจรูปแบบใหม่ในอนาคต

เป้าหมายของแผนย่อย

ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลดีขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และวิสาหกิจชุมชนผ่านกระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผลักดันให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมแปลกใหม่และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ SMEs ๔.๐ จำนวน ๑๘๐ แห่ง โดยมีค่าเป้าหมายค่าเฉลี่ยของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิตหรือบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๗) ประเด็นที่ ๙ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๗.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- (๑) เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ
- (๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการพัฒนากำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๖,๕๐๐ คน เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ Reskill, Up-skill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการเพิ่มการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ได้แก่ ๑) กิจกรรม : ยกระดับทักษะแรงงาน ๒) กิจกรรม : พัฒนาวิทยาการต้นแบบ และ ๓) กิจกรรม : จัดหาครุภัณฑ์การศึกษาโดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๗.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๑ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีโครงการพัฒนากำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน ๖,๕๐๐ คน เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งจะเป็นการเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ รวมทั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ได้แก่ ๑) กิจกรรม : ยกระดับทักษะแรงงาน ๒) กิจกรรม : พัฒนาวิทยาการต้นแบบ และ ๓) กิจกรรม : จัดหาครุภัณฑ์การศึกษาโดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๗.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๓ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมเศรษฐกิจและการสร้างงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ของพื้นที่

เป้าหมายของแผนย่อย

การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมเศรษฐกิจและการสร้างงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ของพื้นที่ โดยดำเนินการโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน ๑๒,๐๐๐ คน เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รองรับในพื้นที่และรองรับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ตามกลุ่มอุตสาหกรรม ที่สอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๘) ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๘.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) เป้าหมายที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเพื่อยกระดับศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้ ๑) ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานจำนวน ๒๐,๘๐๐ คน ๒) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๙,๑๐๐ คน ๓) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันจำนวน ๓๐,๗๒๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๘.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการเพื่อยกระดับศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของคนในช่วงวัยแรงงาน ให้เป็นแรงงานคุณภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ ประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑) ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานจำนวน ๒๐,๘๐๐ คน

๒) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๙,๑๐๐ คน

๓) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน จำนวน ๓๐,๗๒๐ คน โดยมีค่าเป้าหมายประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕

๙) ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม

๙.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- (๑) เป้าหมายที่ ๑ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น
- (๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะให้ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จำนวน ๘,๒๐๐ คน เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะแรงงานให้กับผู้สูงอายุ เน้นพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงาน โดยมีค่าเป้าหมายร้อยละไม่ต่ำกว่า ๘๕ ของผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก

๙.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนย่อย ๒ การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

แนวทางการพัฒนา

เพิ่มบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ ส่งเสริมการนำความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตของผู้สูงอายุมาถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการสืบสานและต่อยอดการพัฒนาสังคม รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และสามารถช่วยเหลือชุมชนและสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีศักดิ์ศรี และมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม และสามารถคงไว้ซึ่งศักยภาพและบทบาทในการสร้างสรรค์สังคมเป็นอีกหนึ่งแรงพลังในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศได้เช่นเดียวกับช่วงวัยอื่น ๆ

เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพจำนวน ๘,๒๐๐ คน เพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะแรงงานให้กับผู้สูงอายุ เน้นพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงาน โดยมีค่าเป้าหมายร้อยละไม่ต่ำกว่า ๘๕ ของผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ

๑) ประเด็นการปฏิรูป การปฏิรูปด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม

หัวข้อย่อย ๒.๑ การยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

ประเด็นการปฏิรูปที่ ๘ : การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน

การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร โดยเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานไร้ฝีมือในการเสริมสร้างฝีมือ ความสามารถ โดยมีทักษะตรงกับความต้องการของผู้จ้าง ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในตลาด โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมทั้งมีการตรวจสอบ ตรวจสอบในแง่ของคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ลดปัญหาความไม่สอดคล้องกันของแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในตลาด ลดอัตราการว่างงาน และเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน

๓) กิจกรรม

(๓.๑) โครงการ ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

(๓.๒) โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ

(๓.๓) โครงการ พัฒนาทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(๓.๔) โครงการ พัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ

(๓.๕) โครงการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

(๓.๖) โครงการ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

(๓.๗) โครงการ พัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

(๓.๘) โครงการ พัฒนาทักษะกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

(๓.๙) โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน

(๓.๑๐) โครงการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(๓.๑๑) โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓.๑๒) โครงการ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๓.๑๓) โครงการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

(๓.๑๔) โครงการ พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ

๔) เป้าหมายกิจกรรม

มีแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพิ่มขึ้น

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑) วัตถุประสงค์

๑.๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่ง ที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒) เป้าหมายรวม

๒.๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและหาประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒.๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕ คน ในสังคมไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๓.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๓.๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓.๒.๓ ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน**๔.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์**

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

๔.๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๒ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม

๒) วางรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมสำหรับอนาคต

๒.๑) วางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมอนาคต

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

๕.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

๕.๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ**๖.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์**

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๖.๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา**๗.๑) เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์**

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

๗.๒) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

- ๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๓ : ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ๔) ตัวชี้วัด อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้
- ๕) กลยุทธ์ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามศักยภาพของพื้นที่การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความมั่นคงในอาชีพ การสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน

กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สูความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น ๔ ยุคๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากลโดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงาน จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานให้เป็นสากล ให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เติบโตทักษะใหม่ (re-skilled) และเติบโตทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ยุคที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand ๔.๐ อย่างเต็มรูปแบบ สร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ยุคที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงานเพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานที่เต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่า (Decent Work)”

ยุคที่ ๔ Brainpower (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินการ

มาตรการ ๘ วาระปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของการเดินหน้านำพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการในช่วง ๕ ปีแรก ของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ประกอบด้วย มิติภายนอกองค์กร ๕ วาระ ได้แก่

๑) วาระปฏิรูปที่ ๑ มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำกระทรวงแรงงานกำหนดวาระปฏิรูปนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับวาระที่ ๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุที่ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้าเพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีก

๒) วาระปฏิรูปที่ ๒ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand ๔.๐ ตามที่รัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาประเทศให้เป็น “Thailand ๔.๐” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกระทรวงที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ มองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีผลิตภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญจึงได้กำหนดให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปสู่ Thailand ๔.๐ เป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกำลังคนที่สอดคล้องกับ Industry ๔.๐ SMEs ๔.๐ และแรงงาน ๔.๐ โดยไม่ทอดทิ้งแรงงานกลุ่ม ๑.๐, ๒.๐ และ ๓.๐

๓) วาระปฏิรูปที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย กระทรวงแรงงานตระหนักถึงผลกระทบของปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศ ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย กระทรวงแรงงานจึงได้ยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปที่ต้องเร่งรัดจัดปัญหาให้เสร็จโดยเร็ว เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ำมนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

๔) วาระปฏิรูปที่ ๔ Safety Thailand กระทรวงแรงงานมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความปลอดภัยของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work, Safe Health, Safe Life: Safety Thailand)”

๕) วาระปฏิรูปที่ ๕ ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง ๒๕ ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาที่มีทักษะฝีมือในระดับล่าง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานนอกระบบไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

๖) วาระปฏิรูปที่ ๖ การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน การวางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือการปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง ๓ มิติ คือมิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติการกิจใหม่ๆ และท้าทาย มิติบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว วาระการปฏิรูปบทบาทกระทรวงจึงถือว่าเป็นต้นน้ำของวาระปฏิรูปแรงงานทั้ง ๘ วาระ

๗) วาระปฏิรูปที่ ๗ Zero Corruption (ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต” (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงานเรื่อง Zero Corruption ขึ้นเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติและเร่งผลักดันให้การต่อต้านทุจริตของประเทศไทยบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

๘) วาระปฏิรูปที่ ๘ Information Technology การปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒.๓.๒ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานและสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย อีกทั้งกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐาน ในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) หากสามารถสร้างรากฐาน ได้มั่นคงแล้ว การเดินหน้าสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บท ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๒) การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (๔) การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน (๕) การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๖) การพัฒนาเทคโนโลยี และสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ๕ ประการ ดังนี้

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงานและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency - Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ – ๓.๐ – ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐาน ทดสอบและสร้างระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการที่มิการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการดำเนินงาน

กำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศ หากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมก็จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงานไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑) เสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงานรวมทั้งผู้สูงอายุและคนพิการ ได้มีงานทำ มีรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืน และคนหางานได้รับการคุ้มครอง รวมทั้งให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัย

ในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการโดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคี ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงานผ่านระบบประกันสังคม / ส่งเสริมระบบการออม เพื่อให้มีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล การพัฒนารูปแบบและสิทธิประโยชน์ ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานและดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพ

๓) “สร้าง” กลุ่มเด็กแรกเกิดจนถึงประถมศึกษา ซึ่งใน ๒๐ ปีข้างหน้า เด็กกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงาน (Labour Force) ที่สำคัญในอนาคต โดยร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคนให้เป็น Brain Power & Talent

๔) “เสริม” ศักยภาพให้กับกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาจนถึงผู้ที่จบมหาวิทยาลัย รวมทั้งกลุ่มคนทำงานวัยต้น ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังแรงงานหลักในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ตลาดแรงงานต้องการ

๕) ต้องเน้นการสร้าง Talent ใน ๓ กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ ยกตัวอย่างเช่น

๕.๑) กลุ่มแรงงาน Based on Bio อาชีพ การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Agriculture Tourism) และกลุ่ม Base on Culture อาชีพ อุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรม (Culture Industry) หัตถกรรม (Handy craft) ซึ่งเป็นการผลิตที่มีมูลค่าต่ำ (Low Value) ทำกันเองภายในท้องถิ่น แรงงานอยู่กับที่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ประเทศไทยมีความหลากหลายด้าน Culture & Agriculture กระทรวงแรงงานต้องมุ่งสร้างคนเหล่านี้ให้ดี เพราะในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะแข่งขันเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Add Value) เอง แต่ละภาคต้องเน้นจุดเด่นที่แตกต่างกัน

๕.๒) กลุ่มภาคบริการ (Service) ที่มีความสามารถรองรับ (Absorb) แรงงานได้จำนวนมาก จะเป็นแหล่งในการสร้างแรงงานและการจ้างแรงงาน (Employment) ได้อีกมาก ซึ่งในอนาคตภาคบริการจะไม่ใช้ Service Only แต่จะเป็น Service in Product หรือ Product in Service ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย ภาคบริการมีความยืดหยุ่นมากกว่าภาคอุตสาหกรรม ยังสามารถรองรับและสร้างตลาดแรงงานได้อีกมาก

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางการดำเนินงาน

หัวใจสำคัญของการดำเนินการเพื่อให้แผนแม่บทด้านแรงงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดช่วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ คือ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นเลิศ ดังนั้น ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑) มุ่งเน้นการบริหารจัดการเป็นเลิศในทุกด้านภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านโครงสร้างองค์กรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ด้านบุคลากรที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยการพัฒนาระบบ HR Scorecard การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร อันจะมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บท ทั้งนี้ กลไกที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยและการติดตามประเมินผล เพราะการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ผลักดัน และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สนองต่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

๒) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

๓) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กรและระดับพื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารงาน เช่น แก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเตือนภัยด้านแรงงาน

๔) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และเครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับชาติระดับอำนาจการ และระดับปฏิบัติการ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมแรงงานนอกระบบถือเป็นกำลังสำคัญของประเทศที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๖๐ ไตรมาส ๓ ที่ผ่านมา (เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๐) แรงงานนอกระบบมีประมาณ ๒๐.๘ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ ของผู้มีงานทำทั้งหมด ๓๗.๗ ล้านคน ส่วนอีก ๑๖.๙ ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ ประกอบกับปัญหาหลากหลายของแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของผู้มีงานทำทั่วประเทศทั้งเรื่องค่าจ้างในอัตราต่ำ ไม่มีหลักประกันและสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงตระหนักและให้ความสำคัญ มุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบให้มีมาตรฐาน ในการดำรงชีวิตที่ดีเท่าเทียมกับแรงงาน ในระบบ เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาให้มีความมั่นคงด้านรายได้อาชีพ อย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ในการนี้กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ที่สิ้นสุดลง ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงทางรายได้ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

- ๑) ผลักดันให้เกิดการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ
- ๒) ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ทั่วถึง
- ๓) พัฒนาสมรรถนะและขยายโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง
- ๔) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ และบุคลากรภาครัฐอย่างทั่วถึง
- ๕) พัฒนาหรือปรับปรุงกฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ
- ๖) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ
- ๗) บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) แรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพได้รับการคุ้มครอง และเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างทัดเทียมแรงงานในระบบ
- ๒) แรงงานนอกระบบมีสมรรถนะสูงขึ้น มีงานทำอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้ที่มั่นคง
- ๓) แรงงานนอกระบบและบุคลากรภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอกระบบ
- ๔) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงานนอกระบบตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ๕) กฎหมายด้านแรงงานนอกระบบมีความครอบคลุม ทันสมัย และการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) มีระบบสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้
- ๗) กลไกการทำงานด้านแรงงานนอกระบบทุกระดับมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง
- ๒) เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน
- ๓) เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึง

ในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมาภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานกลุ่มนอกระบบ และได้พยายามให้การช่วยเหลือแรงงานนอกระบบมาโดยตลอด เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย อันส่งผลให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันชีวิตที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยการขยายหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ อาทิ กองทุนประกันสังคมมาตรา ๔๐ กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนหลักประกันสุขภาพ ในท้องถิ่นหรือพื้นที่ การออกกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล การออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม แต่ยังคงพบว่ามีปัญหาการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลในด้านการคุ้มครอง แม้ภาครัฐมีการออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของแรงงานนอกระบบบ้างแล้ว แต่เป็นการคุ้มครองเฉพาะบางกลุ่มอาชีพ ซึ่งยังมีแรงงานนอกระบบอีกหลายกลุ่มที่ไม่มีกฎหมายหลักให้การดูแลที่ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ นอกจากนี้การคุ้มครองสุขภาพแรงงานนอกระบบในมิติอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอีกความคุ้มครองหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพหลักดูแลแรงงานนอกระบบในเรื่องนี้โดยเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ประเด็นยุทธศาสตร์เรื่องการขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบและการเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทั่วถึงแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ จึงยังคงเป็นภารกิจหลักของภาครัฐที่ต้องมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ การที่ภาครัฐให้การส่งเสริมระบบสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงการประกันสังคม ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ จะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบดีขึ้น ทั้งนี้ ภาครัฐต้องพัฒนารูปแบบสวัสดิการทางสังคมให้ทั่วถึงและครอบคลุมแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพ และบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีจำนวนมากและกระจายอยู่หลากหลายพื้นที่ ทั้งในชุมชนเมือง และพื้นที่ห่างไกลบุคลากรภาครัฐต้องมีทักษะในการสื่อสารกับแรงงานนอกระบบให้เห็นความสำคัญของการเข้าถึงความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายทั้งแรงงานนอกระบบพึงได้รับให้แก่แรงงานนอกระบบ พิจารณายกระดับศูนย์เครือข่ายแรงงานนอกระบบในพื้นที่เป็นหน่วยบริการชุมชนเพื่อดำเนินการ เรื่องการส่งเงินสมทบเฉพาะแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดเรื่องการเดินทาง และเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ จากภาครัฐ

กลยุทธ์ ๑.๓ เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง แรงงานนอกระบบยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและขาดโอกาสการเข้าถึงระบบการจัดบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ภาครัฐจึงควรเร่งพัฒนารูปแบบการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวแก่แรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง อาทิเกษตรกร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังคงเป็นจุดอ่อนในการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เนื่องจากกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ อีกทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่แล้วยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ภาครัฐจึงควรออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อการทำงาน

การพัฒนาให้แรงงานนอกระบบเป็นฐานสนับสนุนการพัฒนาการผลิต การจ้างงาน และการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจของประเทศสอดคล้องกับข้อเสนอเรื่องงานที่ให้คุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญต่อการเคารพหลักการและสิทธิ ขั้นพื้นฐานในการทำงาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ และส่งเสริมศักยภาพ เพื่อสร้างโอกาสในการทำงาน แต่ปัญหาของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน หรือมีรายได้คงที่ ไม่มีการปรับเปลี่ยน และไม่สามารถเลือกงานที่ต้องการทำได้ เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าประถมศึกษา แรงงานนอกระบบหลายคนไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้การรวมกลุ่มเกิดขึ้นได้ยาก ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรทั้งด้านทุน วัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงแหล่งจำหน่ายสินค้า ดังนั้น ภาครัฐจึงควรดำเนินการต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะทางอาชีพที่ตรงกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง มีความรู้เรื่องการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อให้เกิดความยั่งยืน และเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน แรงงานนอกระบบจะมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีความมั่นคงในการมีงานทำและรายได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสร้างหลักประกันทางอาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบโดยเน้นการฝึกอาชีพที่ตรงตามความต้องการของแรงงานนอกระบบ เสริมองค์ความรู้ด้านการตลาดและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน แหล่งวัตถุดิบราคาถูก เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนแหล่งจำหน่ายสินค้า

กลยุทธ์ ๒.๒ เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้สอดคล้องกับอาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานนอกระบบต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งความรู้ เรื่องการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด ทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน และแรงงานนอกระบบ รวมถึงความรู้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ฝีมือแรงงานของแรงงานนอกระบบ เป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้ประกอบการ จึงควรมีการทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้แก่แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับอาชีพของแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีฝีมือการผลิตได้มาตรฐาน อาทิ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มทอผ้า ฯลฯ ตลอดจนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสาธารณะ อาทิ ช่างไฟฟ้าในอาคาร

กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่ม สมรรถนะของแรงงานนอกระบบ หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อเป็นเครือข่ายดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงานนอกระบบ โดยการเพิ่มบทบาทและสร้างแรงจูงใจ ให้กับภาคเอกชนเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ สำหรับภาคประชาสังคมควรมีบทบาท สนับสนุนและสร้างต้นแบบกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้ ให้แก่กลุ่มแรงงานในพื้นที่อื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในช่วงแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ยังคงเป็นการปฏิบัติตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ยังไม่ปรากฏว่ามีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน แม้ในช่วงระยะของแผนฯ ได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (คนช.) โดยมติคณะรัฐมนตรีและการแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (คอก.) โดยคำสั่ง คนช. เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงาน ด้านแรงงานนอกระบบในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการในพื้นที่ แต่กลไกดังกล่าวมี สถานภาพการคงอยู่ และสิ้นสุดตามวาระการบริหารงานของคณะรัฐมนตรีส่งผลให้การขับเคลื่อนไม่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามนับแต่วันที่มี การแต่งตั้งกลไกดังกล่าวพบว่า กลไกระดับชาติมีการประชุมเพียง ๒ ครั้งในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และไม่มีการขับเคลื่อน นโยบายและแผนที่ชัดเจนส่งต่อไปยังหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ไม่มีทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ กลไกระดับจังหวัดยังมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการทำงานด้านแรงงาน นอกระบบไม่มากพอ ส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้น การที่จะบริหารงาน ด้านแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องเข้าใจคุณลักษณะของแรงงาน ซึ่งมีความหลากหลายด้านอาชีพและรายได้เข้าใจศักยภาพของแรงงานนอกระบบ และปัญหาที่แรงงานนอกระบบ กลุ่มต่าง ๆ เผชิญอยู่ ในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างในประเด็นต่าง ๆ ของหน่วยงาน ภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการร่วมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบและเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่มี อยู่แล้ว โดยสนับสนุนให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรตัวแทนของแรงงานนอกระบบกลุ่มนั้น ๆ นอกจาก ความร่วมมือ กับกลุ่มแรงงานนอกระบบแล้ว หน่วยงานภาครัฐต้องบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศด้านแรงงานนอกระบบ ให้สามารถใช้งานร่วมกันได้ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลไม่ซ้ำซ้อนกัน ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเสมอ รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติงานที่มาจากการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ซึ่งตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของแรงงานนอกระบบในพื้นที่และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบระดับนโยบาย ตลอดจนดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้กลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนงานการบริหารแรงงานนอกระบบมากขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลไกระดับชาติต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจและความร่วมมือในกระบวนการทำงานด้านแรงงานนอกระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะระดับกระทรวง เพื่อสร้างระบบการทำงานที่บูรณาการทั้งด้านข้อมูลการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ และความร่วมมือกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นอย่างบูรณาการกัน เพื่อให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นเป็นกลไกต่อยอดการทำงานของหน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาคในการเข้าถึงแรงงานนอกระบบครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ปรับปรุง /พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้เป็นปัจจุบันไม่ซ้ำซ้อน จัดประเภทข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลแรงงานนอกระบบของประเทศ มีการประมวลผลและนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองแรงงานนอกระบบของภาครัฐ

กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ การรวมกลุ่มของเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารงานด้านแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะการดำเนินงานด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานนอกระบบ และสิทธิตามกฎหมายที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ ส่งผลให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการคุ้มครอง ตามกฎหมายได้ง่ายขึ้น

กลยุทธ์ ๓.๔ สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผลภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบฯ ที่มีลักษณะการทำงานที่เน้นการบูรณาการ ทุกภาคส่วนจึงควรมีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กระทรวงแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนต้องทำหน้าที่ประสานงานและเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติงานตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนอกระบบในพื้นที่และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ระดับนโยบาย และมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ ที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๔ แผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งได้วิเคราะห์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ตัวเลขการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และรายได้ต่อคน/ปี ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา และปัตตานี ยังคงติดอยู่ในกลุ่มต่ำสุดของประเทศ ๖๑,๑๑๕ บาท/คน/ปี ขณะที่รายได้เฉลี่ยภาคใต้ต่อคนต่อปีอยู่ที่ ๑๔๓,๕๔๔ บาท อัตราการเติบโตเศรษฐกิจอยู่ที่ร้อยละ ๑.๕ โดยที่อัตราการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศอยู่ที่ร้อยละ ๓.๔ ปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ที่ทำให้การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวชะลอตัว แต่ปัจจัยที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งมาจากเศรษฐกิจในพื้นที่ยังคงเป็นเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งมาจากภาคเกษตรเป็นแบบดั้งเดิม/เชิงเดี่ยว ส่วนภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจต้นน้ำมาจากการประมงพาณิชย์ ซึ่งขณะนี้ประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานประมง และภาระหนี้สินของผู้ประกอบการในส่วนของการบริการ ด้านการท่องเที่ยว ต้นทุนดี แต่ยังคงกระจุกตัวอยู่ที่เมืองต้นแบบเบตง การค้าชายแดน พบว่าการส่งออก มีมูลค่าลดลงอย่างต่อเนื่อง ตามราคาสินค้าส่งออกหลักสำคัญอย่างพาราที่ลดลง ส่วนการนำเข้าอยู่ในระดับทรงตัว สินค้านำเข้าสำคัญยังคงเป็นอุปกรณ์ก่อสร้าง กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนของ BOI ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา มีจำนวนไม่มาก เพียง ๑๑ โครงการ เงินลงทุนรวม ๑,๗๕๐.๖ ล้านบาท ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้การลงทุนภาคเอกชนอยู่ในระดับต่ำส่วนหนึ่งเป็นผลจากปัญหาความไม่ปลอดภัย แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีการดำเนินการแก้ไขปัญหามาตรการบรรเทาผลกระทบของผู้ประกอบการ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่าพื้นที่อื่น แต่ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เท่าที่ควร ขณะที่เยาวชนที่จบการศึกษา ยังต้องพัฒนาทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับประกอบอาชีพที่มั่นคง นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังคงต้องเร่งรัดการพัฒนาในช่วงทุกช่วงวัย (โดยเฉพาะเด็กและผู้สูงอายุ) และความยืดหยุ่นของสถานการณ์ ความไม่สงบได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นพหุสังคม สภาพภายในมีความหวาดระแวง และเกิดความแตกแยกระหว่างประชาชนต่างศาสนา

ปรากฏการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นมีปัจจัยหลักที่สำคัญมาจากการพัฒนาที่มีช่องว่างหรือรอยต่อทั้งในส่วนของการเชื่อมต่อของระหว่างหน่วยงานภาครัฐตามภารกิจหน้าที่ (Function) กับพื้นที่ (Area) รอยต่อจากการสนับสนุนและเชื่อมโยงกับภาคเอกชน รอยต่อของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ที่รอยต่อระหว่างพัฒนาเศรษฐกิจ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รอยต่อระหว่างพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับภาคใต้ตอนบน และรอยต่อระหว่างพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน ดังนั้น เพื่อมิให้มีรอยต่อจากการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และรองรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่กลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงได้ใช้เป็นเงื่อนไขเชื่อมโยงไปสู่การบ่มเพาะ สร้างแนวร่วมในการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงมีความจำเป็น

ต้องจัดทำโครงการพัฒนาไว้รอยต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีหน่วยงานรัฐให้การสนับสนุน/อำนวยความสะดวก/ร่วมดำเนินการพัฒนายิ่งกว่านั้น จะเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการขับเคลื่อนโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๙) ให้มีความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด สอดรับกับทิศทางการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการกระจายการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคต่างๆ อย่างเท่าเทียม ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว

๒) วัตถุประสงค์

- ๒.๑) เพื่อบูรณาการ ประสาน เชื่อมโยง เสริมการทำงาน เร่งรัด และผลักดันงานพัฒนาในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรมนุษย์ให้ไว้รอยต่อครบวงจร
- ๒.๒) เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชนทุกคน
- ๒.๓) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนทุกช่วงวัย
- ๒.๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ในลักษณะประชารัฐ

๓) แนวทางการดำเนินการระยะ ๕ ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

๓.๑) แนวทางการแก้ไขปัญหา

๓.๑.๑) การยกระดับรายได้ครัวเรือนเกษตรกร โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คัดเลือกกลุ่มเกษตรกรที่มีศักยภาพในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกตำบล (๒๘๒ ตำบล) เพื่อเป็นต้นแบบการทำเกษตรผสมผสานในสวนยางแก้ไขปัญหาราคายางตกต่ำ และจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่เกษตรกรในความรู้ด้านการทำเกษตรผสมผสานที่ถูกต้อง และการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการใช้ชีวิตของเกษตรกรให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๓.๑.๒) การยกระดับพื้นที่เป็นเมืองปศุสัตว์ชายแดนใต้ โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดการประชุมเตรียมความพร้อมกับกลุ่มเป้าหมาย จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการผลิตอาหารสัตว์ สนับสนุนวัสดุสำหรับจัดทำคอกเลี้ยงและพื้นที่อาหารสัตว์ พัฒนาและสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนผู้เลี้ยงโคในพื้นที่ให้เกิดความยั่งยืน

๓.๑.๓) การพัฒนาอาชีพประชาชนชายฝั่งทะเล โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลักดันโครงการธุรกิจชุมชนประมงพื้นบ้านต้นแบบภายใต้ยุทธศาสตร์โครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และสามารถพัฒนาเป็นโครงการที่เป็นที่พึ่งของสมาชิกในชุมชนประมงพื้นบ้านจังหวัดปัตตานี ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจในแง่การสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนประมงพื้นบ้าน จังหวัดปัตตานี ที่เข้มแข็งขึ้นผ่านรูปแบบธุรกิจชุมชนประมงพื้นบ้านต้นแบบ

๓.๑.๔) การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ กำหนดขั้นตอนการทำงานโดยเริ่มต้นจากการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน ร่วมกันลงพื้นที่เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

เน้นรูปแบบการพัฒนาพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ร่วมกันสนับสนุนงบประมาณขับเคลื่อนงาน กำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ

๓.๑.๕) การพัฒนาและขยายผล SME และผู้ประกอบการรุ่นใหม่ โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดอบรมนักธุรกิจ Startup จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างนักธุรกิจเป็นสตาร์ทอัพในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มากขึ้นตามนโยบายรัฐบาล โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายการจัดอบรมปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ กิจการ และมีการพัฒนาเครือข่ายและติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๑.๖) การพัฒนาธุรกิจฮาลาลครบวงจร โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมพัฒนานักธุรกิจ SMEs และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ได้รับเครื่องหมายมาตรฐานฮาลาล สร้างตลาดให้กับกลุ่มที่ได้พัฒนา และพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินออกเครื่องหมายฮาลาลเพื่อให้พัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๑.๗) การขับเคลื่อนระเบียบเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (EC6) ภายใต้กรอบความร่วมมือ IMT – GT โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลการขับเคลื่อนเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สร้างการรับรู้ รับทราบ เข้าใจและมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการจัดทำแผนงานพัฒนาและการขับเคลื่อนโครงการขับเคลื่อนระเบียบเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (EC6) ภายใต้กรอบความร่วมมือ IMT – GT เพื่อให้มีการยกระดับเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามกฎหมายต่อไป

๓.๒) วิธีการป้องกัน

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาชนภาคประชาสังคมต้องบูรณาการทำงานร่วมกันมิให้เกิดรอยต่อทั้งในส่วนของการติดต่อของระหว่างหน่วยงานภาครัฐตามภารกิจหน้าที่ (Function) กับพื้นที่ (Area) รอยต่อจากการสนับสนุนและเชื่อมโยงกับภาคเอกชน รอยต่อห่วงโซ่การผลิตจากต้นน้ำ สู่ปลายน้ำ โดยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ในลักษณะบูรณาการเป้าหมายร่วม ตัวชี้วัดร่วม งบประมาณร่วม การติดตามประเมินผลร่วมกัน ตลอดจนให้มีการจัดทำตารางประสานสอดคล้องภารกิจร่วมกันในลักษณะต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ

๓.๓) แนวทางการสร้างความยั่งยืน

จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง หากมีการพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้มีการทำเกษตรกรรมผสมผสานแปลงใหญ่ การประกอบพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทนสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาชนภาคประชาสังคม ต้องร่วมกันวางแผนการจัดการทรัพยากรในพื้นที่ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการบูรณาการการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคอย่างต่อเนื่อง

และเชื่อมโยงกันทั้งในและนอกพื้นที่ และเชื่อมโยงไปยังประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัย
ระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยและการประกอบกิจการ มีการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพ
พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีภารกิจในด้านการพัฒนาและขยายผล SME และผู้ประกอบการรุ่นใหม่
จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานทั่วไป ผู้เข้าร่วมโครงการพาคณกลับบ้าน กลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนใต้ กลุ่มที่มีความขัดแย้ง กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ

แรงงานในพื้นที่รอบอุทยานแห่งชาติบูโด-สุไหงปาดี

พื้นที่เป้าหมาย

กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย กอ.รมน. ภาค ๔ ส่วนหน้า หรือหน่วยงาน
ความมั่นคงในพื้นที่ ได้แก่ (๑) หมู่บ้านพะเล็ง ๔๑๒ หมู่บ้าน (๒) พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคง ๗๖ หมู่บ้าน
๑๕ ตำบล ๑๐ อำเภอ (๓) พื้นที่เร่งรัดการพัฒนา ๓๘๘ หมู่บ้าน ๑๐๔ ตำบล ๑๗ อำเภอ (๔) พื้นที่เสริมสร้าง
การพัฒนา ๑,๕๒๔ หมู่บ้าน ๑๗๑ ตำบล ๑๐ อำเภอ

๒.๓.๕ นโยบายของคณะรัฐมนตรี

รัฐบาลภายใต้การนำของ นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) นโยบายหลัก

๔) ด้านการสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก

๔.๒) เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะภายใต้การเป็นประธานอาเซียนของไทย ผลักดันให้เกิดความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และระหว่างอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด “ร่วมมือ ร่วมใจ ก้าวไกล ยั่งยืน” และเป็นแกนกลางของอาเซียนในการสนับสนุนให้เกิดสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนในภูมิภาค

๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

๖) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

๖.๑.๒) ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้และการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อเพิ่มช่องทางการส่งออกสินค้าทางทะเลของประเทศและของภาคใต้โดยเฉพาะการส่งออก ไปยังเอเชียใต้พัฒนาการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ฝั่งอันดามันกับฝั่งอ่าวไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมฐานชีวภาพและการแปรรูปการเกษตรจากทรัพยากรในพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม และการพัฒนาเมืองน่าอยู่

๗) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก

๘) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

๘.๓) พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพและพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งต้องครอบคลุมการพัฒนากำลังคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมแล้ว กำลังคนที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรม และเตรียมการสำหรับผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต รวมทั้งเร่งรัดและขยายผลระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

๘.๖.๔) พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมเยาวชนที่มีศักยภาพด้านกีฬาให้สามารถพัฒนาไปสู่นักกีฬาอาชีพ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย

เพื่อรองรับการเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่อาจจะเปลี่ยนไปตามแนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต

๘.๗) จัดทำระบบปริญญารวมกันและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เน้นออกแบบหลักสูตรระยะสั้นตามความสนใจ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและทักษะอาชีพของคนทุกช่วงวัยในพื้นที่และชุมชนเป็นหลัก พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งเป็นการเรียนเก็บหน่วยกิตของวิชาเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนข้ามสาขาวิชาและข้ามสถาบันการศึกษาหรือทำงานไปพร้อมกันหรือเลือกเรียนเฉพาะหลักสูตรที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสของคนไทยทุกช่วงวัยและทุกระดับสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาและการดำรงชีวิต

๑๑) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

๑๑.๑) พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติการติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติอนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการพร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

๑๑.๓) พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่มีระบบการวิเคราะห์และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

๑๑.๔) เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจถึงสถานการณ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศที่มีความซับซ้อนปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำงานเชิงรุก เน้นการยกระดับไปสู่ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง แสวงหาความคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม โดยมีการคาดการณ์สถานการณ์วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๕) ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติและเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ ความรู้ และความสามารถ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญ กำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๑๑.๖) พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบภาครัฐ โดยการสร้างความเข้าใจถึงหลักการบริหารราชการขั้นพื้นฐาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาคอขวดและลดข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ชุมชนวิสาหกิจ เพื่อสังคม องค์กรภาคประชาสังคมและเอกชนสามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และมีบทบาทในการพัฒนาบริการสาธารณะในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุก ๆ ด้าน

๑๑.๗) ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

๑๒) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

๑๒.๑) แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริตประพฤติมิชอบ

(๒) นโยบายเร่งด่วน

๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๖) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคตโดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายและวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย รวมทั้งวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสื่อสารไร้สายในระบบ 5G ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และชุมชน ในการเข้าถึงตลาดในประเทศและตลาดโลกผ่านแพลตฟอร์มพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในการให้บริการสาธารณสุขและการศึกษาทางไกล การสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะทั้งในส่วนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เกษตรกร รวมถึงผู้ประกอบการยุคใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนประเทศด้วยปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

๗) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ โดยสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ในระบบดิจิทัล ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้สู่ระบบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม คณิตศาสตร์ โปรแกรมเมอร์และภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเรียนภาษาคอมพิวเตอร์ (Coding) ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในทุกตำบล ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ของสถาบันการศึกษาสู่สาธารณะ เชื่อมโยงระบบการศึกษากับภาคปฏิบัติจริงในภาคธุรกิจ สร้างนักวิจัยใหม่และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์และโครงข่ายสังคมออนไลน์ของคนไทย เพื่อป้องกันและลดผลกระทบ ในเชิงสังคม ความปลอดภัย อาชญากรรมทางไซเบอร์ และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการกระจายข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีในสังคม รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็น ในการดำเนินชีวิต

๘) การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยเร่งรัด การแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และการบังคับใช้ กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศทุกภูมิภาค ปราบปรามแหล่งผลิต และเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด ทั้งบริเวณชายแดนและพื้นที่ภายใน พื้นที่ดูแลรักษาผู้เสพผ่านกระบวนการ ทางสาธารณสุข สร้างโอกาส สร้างอาชีพ สร้างรายได้ และการยอมรับของสังคมสำหรับผู้ที่ผ่านการฟื้นฟู และเร่งสร้างความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักในการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เร่งรัดการให้ความช่วยเหลือเยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ โดยให้ เป็นการแก้ไขปัญหาภายในของประเทศด้วยกฎหมายไทยและหลักการสากล

๑๐) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน โดยมุ่งสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาระบบจัดเก็บและเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ ปรับปรุงระบบการอนุมัติและอนุญาต ของทางราชการที่สำคัญให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งบุคคลและนิติบุคคลเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกินความจำเป็น ลดข้อจำกัดด้านกฎหมายที่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการดำรงชีวิตของประชาชน แก้ไขกฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ล้าสมัย และเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศผ่านการทดลองใช้มาตรการด้านกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และขับเคลื่อน การให้บริการในทิศทางที่ตรงกับความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจ

๑๑) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัยตั้งแต่การป้องกันก่อนเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือระหว่างเกิดภัยและการแก้ไขปัญหาในระยะยาว โดยจัดระบบติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง และกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนให้ได้มากที่สุด และทันทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติการฝนหลวงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๓.๖ นโยบายรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ได้มอบนโยบายการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบเนื่องจากการที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ – ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และมอบนโยบายต่อผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนที่จะพัฒนาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง โดยมุ่งหมายให้คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นกำลังคนคุณภาพ ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงได้มอบนโยบายให้กระทรวงแรงงานขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน ดังนี้

- ๑) ให้กำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ และอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล รวมทั้งเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ๒) ผลิตรากำลังแรงงานคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะอาชีพให้คนทุกช่วงวัย ให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการในทุกภาคส่วน รวมไปถึงรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- ๓) ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่าให้คนทุกกลุ่ม และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมทั้งคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับรายได้สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีพ
- ๔) สร้างกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่เหมาะสมกับทักษะ ความเชี่ยวชาญเพื่อจูงใจให้กำลังแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๕) วางระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนส่งเสริมและคุ้มครองให้แรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี ถูกต้องตามกฎหมาย และป้องกันการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ
- ๖) เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย และปัญหาแรงงานในภาคประมง
- ๗) ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาทักษะให้กับแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ผ่านการศึกษา
- ๘) การต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ ขอให้พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดจ้างเอกชน (Outsource) มาดำเนินการแทน เพื่อให้มีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกประชาชนมากขึ้น
- ๙) การพิจารณาจัดเก็บข้อมูลอัตลักษณ์บุคคล (Biometrics Data) ของแรงงานต่างด้าว โดยขอให้พัฒนาระบบให้สามารถเชื่อมโยงกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้

สำหรับนโยบายที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุน ดังนี้

- ๑) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการและใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มผลิตภาพ
- ๒) พัฒนาคอนตามความต้องการของพื้นที่และชุมชน สร้างหลักสูตรฝึกอบรมทักษะฝีมือระยะสั้น โดยทำงานร่วมกับสถานประกอบการและภาคการศึกษาเพื่อให้สามารถนำทักษะมาเทียบเคียงเป็นหน่วยกิตต่อยอดเป็นใบปริญญาชุมชน
- ๓) ร่วมรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ
- ๔) สนับสนุนความเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นศูนย์กลางการใช้ Big Data ด้านแรงงาน ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๗ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล) ได้มอบนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมจอมพล ป.พิบูลสงคราม ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

๑) การเร่งรัด “ปฏิรูปกำลังแรงงาน” หรือ “Workforce Transformation” เพื่อวางรากฐานทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะการพัฒนาที่ตอบโจทย์การก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการเตรียมความพร้อมในทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการผลิต ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ

- ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีผลิตภาพเพิ่ม และเป็นกำลังแรงงานคุณภาพ (Super Worker) ของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาทักษะและเตรียมกำลังแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC รวมทั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZs)

- เตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับจากผลกระทบ Disruptive Technology ให้กำลังแรงงานของไทยเป็นผู้มีทักษะสูงพร้อมใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ

๒) การส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงกับประเทศต้นทาง บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด โดยเฉพาะมาตรการรองรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในห้วงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยให้มีกระบวนการ/ขั้นตอนที่ความสะดวก รวดเร็ว และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

๓) การยกระดับรายได้สำหรับแรงงานแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานแรกเข้าและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับทักษะความเชี่ยวชาญ โดยสร้างกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งให้มีการศึกษาแนวทางพัฒนาระบบค่าจ้างของประเทศไทยให้เป็นระบบโครงสร้างค่าจ้างที่มีรูปธรรมชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละกิจการ

นโยบายสำคัญ

๑) การเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสม

๒) ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ให้คนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้แรงงานมีพลังและเกิดความสุขระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีศักดิ์ศรี เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ และกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานไทยถูกหลอกลวงและลักลอบไปทำงานอย่างผิดกฎหมาย

- ๔) พัฒนาระบบประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ รวมทั้งส่งเสริมการป้องกันสุขภาพ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน
- ๕) ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย รวมทั้งสร้างเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน
- ๖) ขยายการบูรณาการเครือข่ายในการส่งเสริม คຸ້ມครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอิสระ ให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๗) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน ปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- ๘) พัฒนารูปแบบ ตลอดจนสร้างกลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมระหว่างเอกชน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณะด้านแรงงานให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม
- ๙) เพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในระดับภูมิภาคในการขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้านแรงงาน
- ๑๐) ยกระดับการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้หลากหลายช่องทาง

๒.๒.๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แบ่งการดำเนินการออกตามเป้าหมายไว้เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นช่วงของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยกรมได้เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ซึ่งมีโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญแบ่งได้ ดังนี้

๑) ด้านแรงงาน ได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน ๑๒ แห่ง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาเฉพาะ การส่งเสริมแรงงานที่ทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ นอกจากนี้มีการส่งเสริม SMEs และแรงงานนอกระบบให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) ด้านสถานประกอบกิจการและนายจ้าง มีการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการหรือนายจ้างเข้าร่วมพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ครบทุกแห่ง ทั้งนี้ กรมได้ศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป

๓) ด้านกฎหมาย ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ และสำหรับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมจะทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการในสาขาที่เข้าข่ายดังกล่าวทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีการผลักดันการจัดทำ (ร่าง) พ.ร.บ.บูรณาการฯ

๔) ด้านการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นช่วงของการส่งเสริมให้แรงงานนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยกรมตั้งเป้าหมายไว้ ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี เน้นการฝึกอบรมในหลักสูตร STEM เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๐ พร้อมทั้งเน้นการฝึกภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารที่แท้จริง และฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นช่วงการส่งเสริมให้แรงงานสามารถสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เอง เพื่อให้บรรลุ SDGs มีการจ้างงานที่สูงขึ้น การทำงานที่มีคุณค่าสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีผลิตภาพสูง

ช่วงที่ ๔ Brainpower การใช้พลังปัญญา นั่นคือ การที่แรงงานสามารถใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในแก่การทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพสูง มีรายได้สูงขึ้นเพื่อก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐



ภาพที่ ๒.๒.๘ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)



ส่วนที่ ๓

สาระสำคัญแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

สาระสำคัญแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓.๑ ภาพรวม

๓.๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

Develop the potential of all workers to enhance high productivity in line with demand in the labour market and technology 4.0

๓.๑.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงาน
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓.๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- ๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓.๑.๕ ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

๓.๑.๖ สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

๓.๑.๗ ตัวชี้วัด

- ๑) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- ๓) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

๓.๒ แผนปฏิบัติการฯ ๕ เรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป นับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนอง ให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่นคง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทาง ในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการฯ เรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ เรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบ เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยจัดตั้ง คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบ และแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการทดสอบให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ ทั้งนี้ เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล

๑.๑) เป้าหมาย

- (๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
- (๒) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกสาขาอาชีพของหน่วยงานในสังกัดทุกแห่งต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๓) แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

- (๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- (๕) การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และองค์กรอาชีวศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง ต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๖) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง มีผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๗) เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม

๑.๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๒) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๓) จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
- (๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (๕) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- (๕) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- (๖) จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
- (๗) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๑.๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
- (๒) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
- (๓) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
- (๔) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ
- (๕) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

๑.๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ (จำนวน ๙ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) (สมฐ.)
- (๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อบรมพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)
- (๓) โครงการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สมฐ.)
- (๔) โครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” (สมฐ.)
- (๕) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (สมฐ.)
- (๖) โครงการการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามระบบ ISO/IEC ๑๗๐๒๔ (สมฐ.)
- (๗) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับการขนส่งและโลจิสติกส์ (สมฐ.)
- (๘) โครงการส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (สมฐ.)
- (๙) โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สมฐ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย (๕ โครงการ)

- (๑) โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพให้ได้รับค่าจ้างตามระดับความรู้ความสามารถผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (รร.)
- (๒) โครงการสร้างความเชื่อมั่นรับรองความรู้ความสามารถผ่านการประกันคุณภาพ (รร.)
- (๓) โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (s3P) (รร.)
- (๔) โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ (รร.)
- (๕) โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบการรับรองความรู้ความสามารถ (รร.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน (๒ โครงการ)

- (๑) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สมฐ.)
- (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สมฐ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ (๑๑ โครงการ)

- (๑) โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ (สมฐ.)
- (๒) โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สมฐ.)
- (๓) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๘ (สมฐ.)
- (๔) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๓ (สมฐ.)
- (๕) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๔๖ (สมฐ.)
- (๖) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๔๗ (สมฐ.)
- (๗) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๔ (สมฐ.)
- (๘) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ (สมฐ.)
- (๙) โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ระดับภาค (สมฐ.)
- (๑๐) โครงการการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ (สมฐ.)
- (๑๑) โครงการการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ ๑๐ (สมฐ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (๑ โครงการ)

- (๑) ความร่วมมือการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาระดับวิชาชีพ (สมฐ.)

๒) แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก ๑.๐ สู่ ๒.๐ สู่ ๓.๐ และสู่ ๔.๐ ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๒.๑) เป้าหมาย

- (๑) วิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- (๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงครอบคลุมทุกภูมิภาค
- (๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- (๕) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น สามารถส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เพิ่มขึ้น

๒.๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนวิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูง
- (๒) จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับไทยแลนด์ ๔.๐
- (๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
- (๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ ๔.๐
- (๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ ๔.๐
- (๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- (๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

๒.๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
- (๓) ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่มือแรงงาน ๔.๐
- (๔) พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๒.๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (ศป.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ (๔ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (สพท)
- (๒) โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (สพท)
- (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบริษัทเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ (สพท)
- (๔) โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (สพท)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่มือแรงงาน ๔.๐ (๗ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (สพท)
- (๒) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (สพท)
- (๓) โครงการส่งเสริมทักษะดิจิทัล แก่กำลังแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพ
- (๔) โครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ (Food and Catering)
- (๕) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาศูนย์รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (พัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์) (สพท)
- (๖) โครงการพัฒนาศูนย์ฝึกด้านเทคโนโลยี (สพท)
- (๗) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง (สพท)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (๗ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือเพื่อเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (สพท.)
- (๒) โครงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (สพท.)
- (๓) โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกรองรับการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (สพท.)
- (๔) โครงการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพท.)
- (๕) โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพท.)
- (๖) โครงการการประกันคุณภาพสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก (สพท.)
- (๗) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผลสำเร็จของการดำเนินงานฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (สพท.)

๓) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาประเทศ เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เต็มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑) เป้าหมาย

- (๑) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- (๒) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการได้อย่างยั่งยืน

๓.๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- (๒) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- (๓) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
- (๔) สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

๓.๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐
- (๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- (๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
- (๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

๓.๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐ (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการเพิ่มศักยภาพช่างเทคนิคประสงค์ (ช่างชุมชน) (ศป.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ (๖ โครงการ)

- (๑) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (ศป.)
- (๒) โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (ศป.)
- (๓) โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศป.)
- (๔) โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนากำลังแรงงานผู้ดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร ระบบบ้านอัจฉริยะสำหรับผู้สูงอายุ (Smart home for Elderly People) (ศป.)
- (๕) โครงการศึกษารูปแบบการสร้างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (ศป.)
- (๖) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในสถานประกอบการ (ศป.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME ๔.๐ (STEM Workforce towards SMEs 4.0) (ศป.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ (ศป.)

๔) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑) เป้าหมาย

- (๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
- (๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
- (๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

๔.๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- (๒) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

๔.๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๒) บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- (๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม
- (๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
- (๕) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
- (๖) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

๔.๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๑ โครงการ)

- (๑) การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (กม.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ (๑๖ โครงการ)

- (๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุม ภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (สพ.)
- (๒) โครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๓) โครงการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (สพ.)
- (๔) กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๖) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๗) โครงการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการ (สพ.)
- (๘) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (สพ.)
- (๙) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๑๐) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพ.)
- (๑๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (สพ.)
- (๑๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (สพ.)
- (๑๓) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สพ.)
- (๑๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (สพ.)
- (๑๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (สพ.)
- (๑๖) กิจกรรมติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สพ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป (สพ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน (๕ โครงการ)

- (๑) โครงการประชุมกรอบความร่วมมือและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย (ผส.)
- (๒) โครงการสัมมนา สร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความเข้มแข็งรองรับไทยแลนด์ ๔.๐ (ผส.)
- (๓) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สพ.)
- (๔) โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สพ.)
- (๕) โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (วส.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ (๕ โครงการ)

- (๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของประเทศ ในอุตสาหกรรมและเครื่องทำความเย็น RAC NAMA (วส.)
- (๒) โครงการการรับรองทักษะร่วมกัน (Mutual Recognition of Skills: MRS) (วส.)
- (๓) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (สพช.)
- (๔) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (สพช.)
- (๕) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (สพช.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ (๔ โครงการ)

- (๑) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ในอุตสาหกรรม ศักยภาพรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)
- (๒) โครงการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเพื่อรองรับ นวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ภายใต้การขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)
- (๓) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)
- (๔) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผส.)
- (๕) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผส.)
- (๖) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ในอุตสาหกรรม ศักยภาพรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผส.)

- (๓) โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ในอุตสาหกรรม ศักยภาพรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผส.)
- (๔) โครงการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเพื่อรองรับ นวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ภายใต้การขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผส.)
- (๕) โครงการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเพื่อรองรับ นวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ภายใต้การขับเคลื่อนภารกิจ กพร.ปช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผส.)

๕) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้นั้นจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า“ธรรมาภิบาล”นั้นเป็นความต้องการตามหลักบริหารราชการแผ่นดินหรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์กรที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงานและมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

๕.๑) เป้าหมาย

- (๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน ระยะ ๓ ปี ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
- (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Big Data ของกระทรวงแรงงาน
- (๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบทั้ง ๗ หมวด
- (๔) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักตรงตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ครบถ้วนทั้ง ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

๕.๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี
- (๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี
- (๓) ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
- (๔) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- (๕) จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๕.๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA
- (๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- (๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ
- (๔) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ
- (๕) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน
- (๖) พัฒนาระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๗) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

๕.๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA (๓ โครงการ)

- (๑) โครงการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)
- (๒) โครงการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผส.)
- (๓) โครงการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ผส.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (๖ โครงการ)

- (๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (กค.)
- (๒) โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (บค.)
- (๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานข้าราชการระดับชำนาญการ) (บค.)
- (๔) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของข้าราชการ (บค.)
- (๕) โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (บค.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ (๓ โครงการ)

- (๑) ขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สพท.)
- (๒) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (สพท.)
- (๓) โครงการจัดหาระบบประชุมวิดีโอที่ทันสมัยทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ศท.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ (๒ โครงการ)

- (๑) โครงการพัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลและปรับปรุงคลังข้อมูล เพื่อบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ศท.)
- (๒) โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล (ศท.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน (๓๕ โครงการ)

- (๑) โครงการคลินิกช่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๓ (สล.)
- (๒) โครงการคลินิกช่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๓ (สล.)
- (๓) โครงการคลินิกช่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๕ (สล.)
- (๔) โครงการคลินิกช่าง “กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๕ (สล.)
- (๕) โครงการ จัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สล.)
- (๖) โครงการ บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (สล.)
- (๗) โครงการฝึกอบรมการดำเนินการบังคับคดี การใช้มาตรการบังคับทางปกครองและการดำเนินการเปรียบเทียบความผิด (กม.)
- (๘) โครงการสัมมนาการเพิ่มศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับผู้บริหาร (กม.)
- (๙) การประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบพวนความจำเป็น และความเหมาะสมของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กม.)
- (๑๐) แผนการตรวจสอบประจำปี (ตส.)
- (๑๑) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (พบ.)
- (๑๒) โครงการระบบการควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พบ.)
- (๑๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พบ.)
- (๑๔) โครงการเผยแพร่ภารกิจ ภาพลักษณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๑๕) โครงการจัดทำสมุดเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๑๖) โครงการพัฒนาบุคลากรและการพูดของนักประชาสัมพันธ์ (ระดับชำนาญการพิเศษ) ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๑๗) โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปวีดีโอ ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๑๘) โครงการเขียนข่าวขึ้นแอดวานส์ ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๑๙) โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๐) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ประจำปี ๒๕๖๓ (สอ.)
- (๒๑) โครงการเผยแพร่ภารกิจ ภาพลักษณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)

- (๒๒) โครงการจัดทำสมุดเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๓) โครงการพัฒนาบุคลากรและการพูดของนักประชาสัมพันธ์ (ระดับชำนาญการพิเศษ) ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๔) โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปวีดีโอ ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๕) โครงการเขียนข่าวชั้นแอดวานซ์ ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๖) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๗) โครงการแอปพลิเคชัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๔ (สอ.)
- (๒๘) โครงการเผยแพร่ภารกิจ ภาพลักษณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๒๙) โครงการจัดทำสมุดเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๐) โครงการพัฒนาบุคลากรและการพูดของนักประชาสัมพันธ์ (ระดับชำนาญการพิเศษ) ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๑) โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปวีดีโอ ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๒) โครงการเขียนข่าวชั้นแอดวานซ์ ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๓) โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)
- (๓๕) โครงการแอปพลิเคชัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๕ (สอ.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน (๑ โครงการ)

- (๑) โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (ผส.)

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล (๓ โครงการ)

- (๑) โครงการติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผส.)
- (๒) โครงการจัดทำรายงานประจำปีและสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)
- (๓) โครงการติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ผส.)

**๓.๓ ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)****๓.๓.๑ ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด**

แหล่งเงิน			
ปีงบประมาณ	เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	รวมแหล่งเงิน
๒๕๖๓	๗๑๕,๗๑๔,๓๗๐	๑๘,๔๕๗,๓๖๐	๗๓๔,๑๗๑,๗๓๐
๒๕๖๔	๘๖๑,๘๐๗,๒๙๕	๒๖,๙๖๘,๐๔๐	๘๘๘,๗๗๕,๓๓๕
๒๕๖๕	๘๔๐,๙๕๒,๑๒๕	๘,๖๗๒,๒๒๐	๘๔๙,๖๒๔,๓๔๕
๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒,๔๑๘,๔๗๓,๗๙๐	๕๔,๐๙๗,๖๒๐	๒,๔๗๒,๕๗๑,๔๑๐

๓.๓.๒ ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ**๑) ด้านความมั่นคง**

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ปี ๖๓ - ๖๕
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๙๘,๓๐๗,๐๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-
เงินกู้ต่างประเทศ	-	-	-	-
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-
อื่นๆ	-	-	-	-
วงเงินรวม	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๓๒,๗๖๙,๐๐๐	๙๘,๓๐๗,๐๐๐

๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ปี ๖๓ - ๖๕
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๑๗๒,๔๘๗,๔๐๐	๑๒๒,๒๓๙,๙๐๐	๑๒๒,๒๓๙,๙๐๐	๔๑๖,๙๖๗,๒๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-
เงินกู้ต่างประเทศ	-	-	-	-
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-
อื่นๆ	-	-	-	-
วงเงินรวม	๑๗๒,๔๘๗,๔๐๐	๑๒๒,๒๓๙,๙๐๐	๑๒๒,๒๓๙,๙๐๐	๔๑๖,๙๖๗,๒๐๐



๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ปี ๖๓ - ๖๕
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๔๑๗,๗๔๑,๓๙๐	๖๑๗,๒๗๐,๕๐๐	๖๒๘,๕๘๒,๕๐๐	๑,๖๖๓,๕๙๔,๓๙๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-
เงินกู้ต่างประเทศ	-	-	-	-
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-
อื่นๆ	-	-	-	-
วงเงินรวม	๔๑๗,๗๔๑,๓๙๐	๖๑๗,๒๗๐,๕๐๐	๖๒๘,๕๘๒,๕๐๐	๑,๖๖๓,๕๙๔,๓๙๐

๔) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ปี ๖๓ - ๖๕
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๕๐,๖๕๖,๑๐๐	๓๒,๒๔๒,๑๐๐	๓๕,๒๘๑,๕๐๐	๑๑๘,๑๗๙,๗๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-
เงินกู้ต่างประเทศ	-	-	-	-
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๗,๖๖๐,๑๔๐	๒๖,๑๗๐,๘๒๐	๗,๘๗๕,๐๐๐	๕๑,๗๐๕,๙๖๐
อื่นๆ	-	-	-	-
วงเงินรวม	๖๘,๓๑๖,๒๔๐	๕๘,๔๑๒,๙๒๐	๔๓,๑๕๖,๕๐๐	๑๖๙,๘๘๕,๖๖๐

๕) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนปฏิบัติการ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ปี ๖๓ - ๖๕
เงินงบประมาณแผ่นดิน	๔๒,๐๖๐,๔๘๐	๕๗,๒๘๕,๗๙๕	๒๒,๐๗๙,๒๒๕	๑๒๑,๔๒๕,๕๐๐
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-
เงินกู้ต่างประเทศ	-	-	-	-
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๙๗,๒๒๐	๗๙๗,๒๒๐	๗๙๗,๒๒๐	๒,๓๙๑,๖๖๐
อื่นๆ	-	-	-	-
วงเงินรวม	๔๒,๘๕๗,๗๐๐	๕๘,๐๘๓,๐๑๕	๒๒,๘๗๖,๔๔๕	๑๒๓,๘๑๗,๑๖๐



ภาคผนวก



ก. บัญชีอักษรย่อ

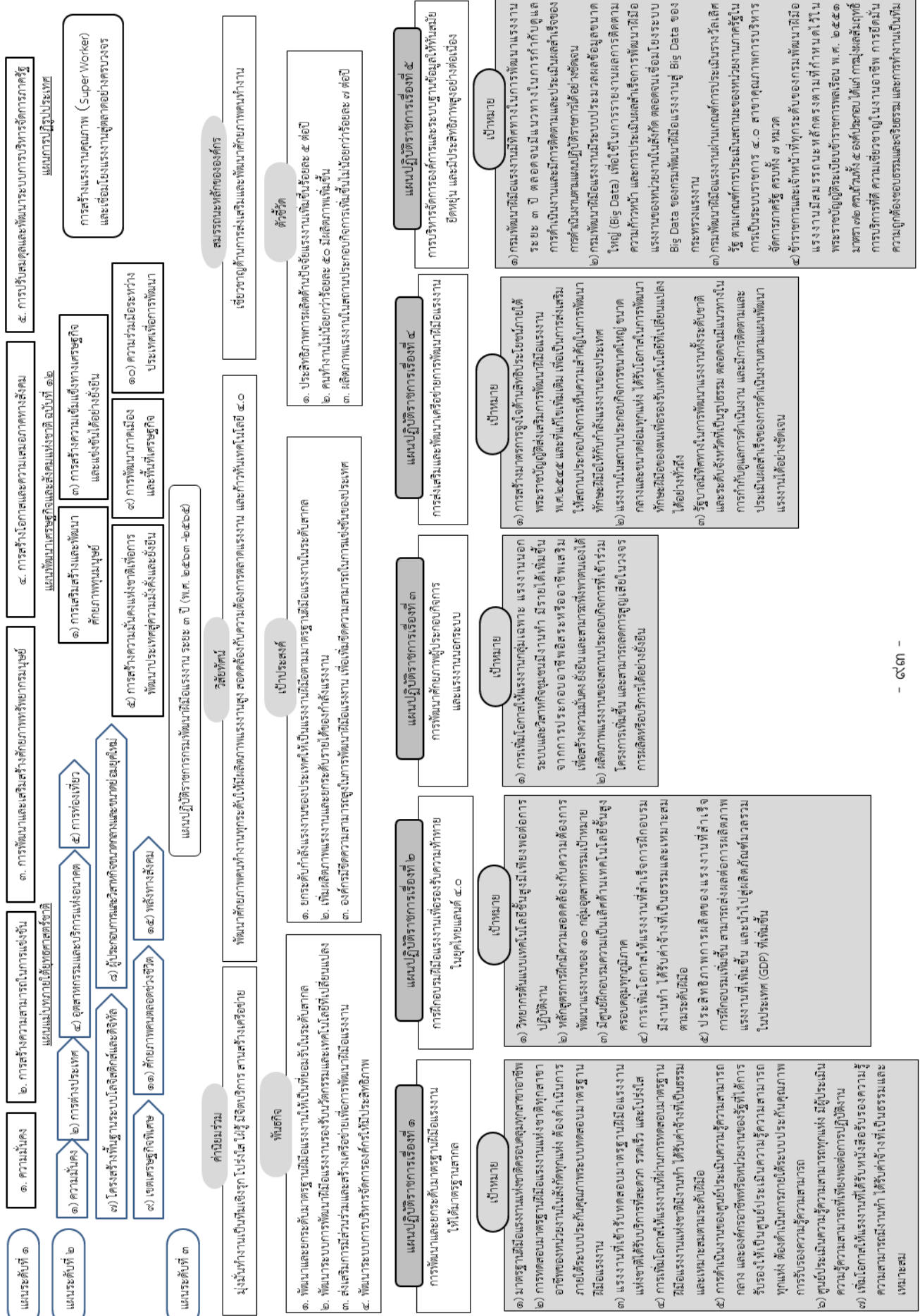
ชื่อส่วนราชการ	อักษรย่อ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กพร.
หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนกลาง)	
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	สมฐ.
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	สพท.
สำนักงานเลขานุการกรม	สล.
กองแผนงานและสารสนเทศ	ผส.
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	ศป.
กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพ.
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	บค.
กองบริหารการคลัง	กค.
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	พบ.
กลุ่มตรวจสอบภายใน	ตส.
กลุ่มกฎหมาย	กม.
กองวิเทศสัมพันธ์	วส.
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	รร.
ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ศท.
กองสื่อสารองค์กร	สอ.
หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนภูมิภาค)	
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพร.
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	สนพ.
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	สพช.



ข. แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

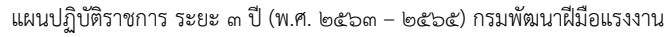


แผนภาพความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)



โครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

[illegible]



- ၁၆ -



ค. แผนงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการประจำปี ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

แนวทางการพัฒนา ๑.๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	๒๖,๑๒๖,๒๐๐	๓,๐๓๘,๑๐๐	๓,๐๓๘,๑๐๐	๑. ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูล Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานผ่าน Web Application จำนวน ๑ ระบบ ๒. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๗๘ แห่ง	ปี ๖๓ - ๗๘ แห่ง ปี ๖๔ - ๗๘ แห่ง ปี ๖๕ - ๗๘ แห่ง	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามระบบ ISO/IEC ๑๗๐๒๔	๑,๖๐๐,๐๐๐	๒,๓๓๖,๗๐๐	๒,๓๓๖,๗๐๐	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามระบบ ISO/IEC ๑๗๐๒๔ อย่างน้อย ๕ สาขา	ปี ๖๓ - ๕ สาขา ปี ๖๔ - ๕ สาขา ปี ๖๕ - ๕ สาขา	สมฐ.	สนพ., สพร., สภ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔
๓. โครงการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา	ปี ๖๓ - ๑๐ สาขา ปี ๖๔ - ๑๐ สาขา ปี ๖๕ - ๑๐ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. โครงการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	ปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละระดับสำเร็จ เพื่อเตรียมรอเข้าคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ จำนวน ๒ สาขา	ปี ๖๔ - ๒ สาขา ปี ๖๕ - ๒ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๕. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับการขนส่งและโลจิสติกส์	๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	มาตรฐานฯ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา	ปี ๖๓ - ๑๐ สาขา ปี ๖๔ - ๑๐ สาขา ปี ๖๕ - ๑๐ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๖. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๘,๐๐๐,๐๐๐	-	-	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ สาขา	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน ๑๐ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๗. โครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ปี ๖๓ - ๓๐๐ คน ปี ๖๔ - ๓๐๐ คน ปี ๖๕ - ๓๐๐ คน	สมฐ.	สนพ., สพร., สภ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๘. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อบรมพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	ผู้ผ่านการอบรมจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๔๑๐ คน ปี ๖๔ - ๔๑๐ คน ปี ๖๕ - ๔๑๐ คน	สมฐ.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา
 ๑.๒
 รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (snP)	๘๘๖,๐๐๐	๘๘๖,๐๐๐	๘๘๖,๐๐๐	ผู้ผ่านการอบรมร้อยละร้อย	ปี ๖๓ - ๑๖๐ คน ปี ๖๔ - ๑๖๐ คน ปี ๖๕ - ๑๖๐ คน	รร.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบการรับรองความรู้ความสามารถ	๓๑๗,๔๒๐	๒,๒๕๐,๗๐๐	๒,๒๕๐,๗๐๐	ผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละร้อย	ปี ๖๓ - ๕๐ คน ปี ๖๔ - ๓๖๐ คน ปี ๖๕ - ๓๖๐ คน	รร.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพให้ได้รับค่าจ้างตามระดับความรู้ความสามารถผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๖๖,๑๘๐	๒๗๐,๖๐๐	๒๗๐,๖๐๐	ร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน ๒ สาขา	ปี ๖๓ - ๖๕ ๔ ครั้งๆ ละ ๑๕ คน จำนวน ๒ สาขา	รร.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	๗,๘๗๕,๐๐๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗,๘๗๕,๐๐๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗,๘๗๕,๐๐๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ปี ๖๓ - ๑๗,๕๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๗,๕๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๗,๕๐๐ คน	รร.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๕. โครงการสร้างความเชื่อมั่นรับรองความรู้ความสามารถผ่านการประกันคุณภาพ	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐	ทำระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ พร้อมคู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มที่จำเป็นต้องใช้ในระบบประกันคุณภาพ	จัดทำระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ ความสามารถ พร้อมคู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มที่จำเป็นต้องใช้ในระบบประกันคุณภาพ จำนวน ๑ ระบบ	รร.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๑.๓ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับอนุญาตหรือเพิ่มสาขา หรือเพิ่มระดับ จำนวน ๗๗ แห่ง/สาขา	ปี ๖๓ - ๗๗ แห่ง ปี ๖๔ - ๗๗ แห่ง ปี ๖๕ - ๗๗ แห่ง	สมธ.	สพ ร . , สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๒,๑๖๔,๗๐๐	๑๖,๙๔๐,๐๐๐	๑๖,๙๔๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ปี ๖๓ - ๔,๑๐๐ คน ปี ๖๔ - ๔,๑๐๐ คน ปี ๖๕ - ๔,๑๐๐ คน	สมธ.	สพ ร . , สนพ . , สภ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๑.๔ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๔๖	๕๙๖,๕๐๐	-	-	- การเข้าร่วมประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายงานผลการประชุมให้กรมทราบ และแจ้งผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป	ปี ๖๓ - ๑ ครั้ง	สมธ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
- การประชุมสมัชชาใหญ่สมาชิกองค์กรแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (General Assembly : GA) รับรองธรรมนูญการแข่งขันเพื่อมาเตรียมความพร้อมในการจัดส่งสาขาเข้าร่วมแข่งขัน				- การเข้าร่วมประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายงานผลการประชุมให้กรมทราบ และแจ้งผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป	ปี ๖๔ - ๑ ครั้ง				
- การประชุมเตรียมความพร้อมของกรรมการด้านเทคนิค และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อกำหนดแบบหรือข้อสอบที่ใช้ในการแข่งขัน (Competition Preparation Week : CPW)				- การประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป	ปี ๖๔ - ๑๕ สาขา				
- การเตรียมความพร้อมจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขัน ฝีมือ แรง งาน นานา ชา ตี (WorldSkills Competition: WSC)	-	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	-	- การประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป เชีงปริมาณ : จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขัน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕ สาขา เชิงคุณภาพ : ได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า ๑๐ รางวัล					

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๒. โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๔๗ - การประชุมสมัชชาใหญ่สมาชิกรองการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (General Assembly : GA) รับรองธรรมนูญการแข่งขันเพื่อมาเตรียมความพร้อมในการจัดส่งสาขาเข้าร่วมแข่งขัน	-	-	๕๙๖,๕๐๐	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕ สาขา เชิงคุณภาพ : ได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า ๑๐ รางวัล	ปี ๖๕ - ๑ ครั้ง	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๓ การประชุมคณะกรรมการเทคนิค (Technical Committee Meeting : TCM) เพื่อออกแบบข้อสอบ รายการวัสดุที่ใช้ในการแข่งขัน และยืนยันจำนวนผู้เข้าแข่งขัน - การส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (ASEAN Skills Competition: ASC)	๘๘๔,๕๐๐	-	-	- การเข้าร่วมประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายงานผลการประชุมให้กรมทราบ และแจ้งผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป - เชิงปริมาณ จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๑ สาขา เชิงคุณภาพ : ได้รับรางวัล ไม่น้อยกว่า ๑๐ รางวัล	ปี ๖๓ - ๑ ครั้ง ปี ๖๓ - ๑๑ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. โครงการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ ๑๔ - การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน (Organizing Committee Meeting : OCM) เพื่อกำหนดจำนวนสาขาที่แข่งขัน หัวหน้าผู้เชี่ยวชาญ รองผู้เชี่ยวชาญ และรับรองธรรมนูญการแข่งขัน - การประชุมคณะกรรมการเทคนิค (Technical Committee Meeting : TCM) เพื่อออกแบบข้อสอบ รายการวัสดุที่ใช้ในการแข่งขัน และยืนยันจำนวนผู้เข้าแข่งขัน - การส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (ASEAN Skills Competition: ASC)	-	๘๑,๕๐๐	-	- การเข้าร่วมประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายงานผลการประชุมให้กรมทราบ และแจ้งผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป - การเข้าร่วมประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รายงานผลการประชุมให้กรมทราบ และแจ้งผลการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป - เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ สาขา เชิงคุณภาพ : ได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า ๑๐ รางวัล	ปี ๖๔ - ๑ ครั้ง ปี ๖๕ - ๑ ครั้ง ปี ๖๕ - ๒๐ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๕. โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๘	๑๕,๐๘๔,๖๐๐	-	-	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่จัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๘ ไม่น้อยกว่า ๒๕ สาขา เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมงานมีความพึงพอใจในการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๘	ปี ๖๓ - ๒๕ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๖. โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ระดับภาค	-	๒๘,๓๘๔,๕๐๐	-	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่จัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ระดับภาค ไม่น้อยกว่า ๒๕ สาขา เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมงานมีความพึงพอใจในการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ระดับภาค	ปี ๖๔ - ๒๕ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๗. โครงการการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙	-	-	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่จัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙ ไม่น้อยกว่า ๒๕ สาขา เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมงานมีความพึงพอใจในการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ ๒๙	ปี ๖๕ - ๒๕ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๘. โครงการการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ ๑๐	-	-	๑๗,๖๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขัน ไม่น้อยกว่า ๑๑ สาขา เชิงคุณภาพ : ได้รับรางวัลไม่น้อยกว่า ๕ รางวัล	ปี ๖๕ - ๑๑ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๙. โครงการการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐	-	๑๔,๕๐๐,๐๐๐	-	เชิงปริมาณ : จำนวนสาขาที่จัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ ไม่น้อยกว่า ๒๐ สาขา เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมงานมีความพึงพอใจในการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐	ปี ๖๔ - ๒๐ สาขา	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๑๐. โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๒๖,๓๐๐,๐๐๐	๒๖,๓๐๐,๐๐๐	๒๖,๓๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ปี ๖๓ - ๒๖,๓๐๐ คน ปี ๖๔ - ๒๖,๓๐๐ คน ปี ๖๕ - ๒๖,๓๐๐ คน	สมฐ.	สพร., สนพ., สภ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๑๑. โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	๔,๙๘๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐,๐๐๐	ผู้ผ่านการทดสอบร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๑๒๐ คน ปี ๖๔ - ๒๔๐ คน ปี ๖๕ - ๒๔๐ คน	สมฐ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๑.๕ เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. ความร่วมมือการเทียบโอนประสบการณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ	-	-	-	เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)		สมธ.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

แนวทางการพัฒนา ๒.๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	๖,๒๕๖,๐๐๐	๖,๒๕๖,๐๐๐	๖,๒๕๖,๐๐๐	เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓๐๐ คน เชิงคุณภาพ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการบรรจุงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เฉลี่ย/เดือน ไม่น้อยกว่า ๑๘,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นแปดพัน บาทถ้วน)	ปี ๖๓ - ๓๐๐ คน ปี ๖๔ - ๓๐๐ คน ปี ๖๕ - ๓๐๐ คน	ศป.	สพร. ๑๓ และจังหวัดในเขตอุตสาหกรรม	ด้าน ๒	ประเด็น ๗ แผนย่อย ๑

แนวทางการพัฒนา ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๘๗,๕๐๔,๑๐๐	๖๒,๗๐๐,๐๐๐	๖๒,๗๐๐,๐๐๐	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ปี ๖๓ - ๑๒,๐๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๕,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๕,๐๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ. ในพื้นที่ SEZ	ด้าน ๓	ประเด็น ๙ แผนย่อย ๓
๒. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	๙๖,๗๙๐,๐๐๐	๔๖,๕๔๒,๕๐๐	๔๖,๕๔๒,๕๐๐	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ปี ๖๓ - ๖,๔๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๑,๕๖๐ คน ปี ๖๕ - ๑๑,๕๖๐ คน	สพท.	สพร., สนพ. ในพื้นที่ EEC	ด้าน ๓	ประเด็น ๙ แผนย่อย ๑

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบริษัทเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ	๙๐๐,๐๐๐	-	-	ผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการบริษัทเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน ๑๐๐ คน	ปี ๖๓ - ๑๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ. ในพื้นที่ EEC	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก(EEC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑,๒๓๕,๐๐๐	-	-	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีเวลาฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีผลการสอบภาคทฤษฎี และการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ จึงจะได้รับวุฒิบัตร	ปี ๖๓ - ๑๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ. ในพื้นที่ EEC	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๒.๓ ยกกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่มุ่งแรงงาน ๔.๐

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	๒๑,๘๓๒,๐๐๐	๗๓,๘๕๐,๐๐๐	๗๓,๘๕๐,๐๐๐	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ปี ๖๓ - ๖,๓๒๐ คน ปี ๖๔ - ๒๐,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๒๐,๐๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	๗๖,๑๖๐,๐๐๐	๑๙๒,๖๐๐,๐๐๐	๑๙๒,๖๐๐,๐๐๐	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕	ปี ๖๓ - ๒๐,๘๐๐ คน ปี ๖๔ - ๓๖,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๓๖,๐๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	๔๔,๕๔๐,๐๐๐	๔๔,๕๔๐,๐๐๐	๔๔,๕๔๐,๐๐๐	ระดับความสำเร็จครุภัณฑ์การศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรหรือการฝึกในอุตสาหกรรม ๔ กลุ่มเป้าหมาย	ปี ๖๓ - ๑๐,๒๐๐ คน ปี ๖๓ - ๑๐,๒๐๐ คน ปี ๖๓ - ๑๐,๒๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๒	ประเด็น ๔ แผนย่อย ๖
๔. โครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ (Food and Catering)	๑๑๘,๐๐๐	-	-	มีผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการ บนเรือ (Food and Catering) ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเป็นวิทยากรได้ ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน	ปี ๖๓ - ๒๐ คน	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๒	ประเด็น ๔ แผนย่อย ๓

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๕. โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกด้านเทคโนโลยี	๙๙๔,๗๒๐	-	-	๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีเวลาฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีผลการสอบภาคทฤษฎี และการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะได้รับวุฒิบัตร ๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำข้อมูล ความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปทำสื่อการสอนตามหัวข้อวิชาที่ได้รับมอบหมาย	ปี ๖๓ - บุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานและมีความรู้ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องกล ช่างก่อสร้าง และช่างอุตสาหกรรม จำนวน ๘๐ คน ปี ๖๔ - ๑๖๑ คน ปี ๖๕ - ๑๖๑ คน	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๖. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์)	๑๐,๘๘๐,๐๐๐	๒๗,๒๐๐,๐๐๐	๒๗,๒๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ : จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้านโลจิสติกส์ ๑๐ สาขาอาชีพ เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	ปี ๖๓ - ๓,๔๐๐ คน ปี ๖๔ - ๘,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๘,๐๐๐ คน	สพท.	สพร., สนพ. (เน้น ๕๐ จังหวัดชายแดน)	ด้าน ๒	ประเด็น ๙ แผนย่อย ๓

แนวทางการพัฒนา ๒.๔ พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือเพื่อเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๕๑๗,๕๐๐	-	-	จัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรม ให้กับกำลังแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน ๑๕ หลักสูตร	ปี ๖๓ - ๑๕ หลักสูตร	สพท.	สพร., สนพ. ในพื้นที่ SEZ	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการการพัฒนาหลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	๕๑๗,๕๐๐	-	-	จำนวนหลักสูตรที่สามารถดำเนินการจัดทำโครงร่างหลักสูตรมาตรฐานการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคตจำนวน ๑๕ หลักสูตร	ปี ๖๓ - ๑๕ หลักสูตร	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกรองรับการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๔๔๐,๐๐๐	-	-	๑. มีการจัดทำสื่อจำนวน ๒ เรื่อง ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง ๒. มีการจัดทำสื่อการฝึกประเภทวิดีโอ จำนวน ๒๐๐ แผ่น ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง ๓. มีการจัดทำเอกสารประกอบการใช้งานสื่อการฝึกจำนวน ๒๐๐ เล่ม ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง	๑. จำนวนสื่อการฝึก ๒ เรื่อง ๒. จำนวนสื่อการฝึกประเภทวิดีโอ จำนวน ๒๐๐ แผ่น ๓. จำนวนเอกสารประกอบการใช้งานสื่อการฝึก ๒๐๐ เล่ม	สพท.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๓.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๔,๖๐๐,๐๐๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๙,๗๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย ๒. แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสำเร็จผู้สำเร็จการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ปี ๖๓ - ๙,๑๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๐,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๑,๐๐๐ คน	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	๒๒,๑๔๐,๐๐๐	๒๔,๓๐๐,๐๐๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย ๒. แรงงานผู้สูงอายุผู้สำเร็จการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ปี ๖๓ - ๘,๒๐๐ คน ปี ๖๔ - ๙,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๐,๐๐๐ คน	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๔	ประเด็น ๑๕ แผนย่อย ๒
๓. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๒,๐๔๐,๐๐	๑๒,๐๔๐,๐๐	๑๒,๐๔๐,๐๐	๑. จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ปี ๖๓ - ๘๐๐ คน ปี ๖๔ - ๘๐๐ คน ปี ๖๕ - ๘๐๐ คน	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๑	ประเด็น ๑ แผนย่อย ๒
๔. โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนากำลังแรงงานผู้ดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตร ระบบบ้านอัจฉริยะสำหรับผู้สูงอายุ (Smart home for Elderly People)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ปี ๖๓ - ๔๐ คน ปี ๖๔ - ๔๐ คน ปี ๖๕ - ๔๐ คน	ศป.		ด้านที่ ๓	ประเด็น ๒๓ แผนย่อย ๒
๕. โครงการศึกษารูปแบบการสร้างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ เป็นระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ปี ๖๓ - ๔๐ คน ปี ๖๔ - ๔๐ คน ปี ๖๕ - ๔๐ คน	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๒	ประเด็น ๘ แผนย่อย ๑
๖. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในสถานประกอบการ	- งบประมาณจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	-	-	๑. แรงงานสตรีเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอาชีพ สำเร็จการฝึกตามเกณฑ์มาตรฐานและมีทักษะฝีมือ ๒. แรงงานสตรีที่สำเร็จการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานการฝึก ร้อยละ ๘๕	ปี ๖๓ - ๖๐๐ คน	ศป.	วส.	ด้าน ๔	ประเด็น ๑๗ แผนย่อย ๒

แนวทางการพัฒนา ๓.๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๔๒,๙๙๗,๔๐๐	๔๒,๙๙๗,๔๐๐	๔๒,๙๙๗,๔๐๐	<u>เชิงปริมาณ</u> ๑. ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับผู้ประกอบการ SME /กลุ่ม OTOP/ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ จำนวน ๑๘๕ แห่ง ๒. พัฒนาเครือข่ายเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาศักยภาพแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ คน <u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ค่าเฉลี่ยของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ๒. สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจหรือลดต้นทุนผู้ประกอบการ คิดเป็นมูลค่า ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ล้านบาท/ปี	ปี ๖๓ - ๑๘๕ แห่ง ปี ๖๔ - ๑๘๕ แห่ง ปี ๖๕ - ๑๘๕ แห่ง	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๒	ประเด็น ๘ แผนย่อย ๑

แนวทางการพัฒนา ๓.๔ ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	<u>เชิงปริมาณ</u> ๑. ยกระดับทักษะการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ จำนวน ๕,๐๐๐ คน ๒. ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ผู้ประกอบการมีการปรับปรุงธุรกิจ หรือ สามารถสร้างรายได้มากขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ปี ๖๓ - ๕,๐๐๐ คน ปี ๖๔ - ๕,๐๐๐ คน ปี ๖๕ - ๕,๐๐๐ คน	ศป.	สพร., สนพ.	ด้าน ๒	ประเด็น ๘ แผนย่อย ๑

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา ๔.๑ ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	๑๑,๖๒๕	-	-	ความสำเร็จในการปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัติ เพื่อเสนอเข้าสู่การพิจารณากฎหมายตามกระบวนการในการออกกฎหมาย	ปี ๖๓ - ๑ ฉบับ	กม.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๒ แผนย่อย ๑

แนวทางการพัฒนา ๔.๒ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการสัมมนา เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๖๑,๔๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ปี ๖๓ - ๒๒๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ	-	๒๖๑,๔๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ปี ๖๔ - ๒๒๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. กิจกรรมการจ้างจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓,๑๘๒,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๓,๐๐๐,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท เช่น สปอตวิทยุ สกู๊ป เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ โรอ็อป เป็นต้น		สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. กิจกรรมติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑๖๔,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๑๖๔,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการติดตาม ให้ดำเนินการตามกฎหมาย และดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปีเพิ่มขึ้น	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และติดตามสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการตามกฎหมาย	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี บัญชี ๒๕๖๔	๒๑๘,๓๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	-	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของกองทุนทั้งภายในและภายนอกมีความพึงพอใจในการดำเนินงาน ที่เกิดจากแผนยุทธศาสตร์กองทุน	ปี ๖๓ - ๕๐ คน ปี ๖๔ - ๕๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๔๘,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๑๔๘,๐๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามขั้นตอนด้านบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปี ๖๓ - ๕๐ คน ปี ๖๔ - ๕๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๗. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๒,๙๗๒,๔๘๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๑๑,๘๘๙,๙๒๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภายในและภายนอกมีความพึงพอใจในการใช้งาน	ระบบสารสนเทศกองทุนประกอบด้วย ๑. ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและบริการ e-Service ๒. ระบบการจัดการข้อมูลเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ๓. ระบบจัดการข้อมูลเงินกู้ยืม ๔. ระบบบริหารจัดการลูกหนี้เงินกู้ ๕. ระบบ e-Payment ๖. ระบบ e-Account ๗. ระบบ e-Report	สพ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๘. กิจกรรมการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖,๔๖๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	-	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	มีคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของทุกตำแหน่งงานในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๐๓๓,๓๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	๑,๐๓๓,๓๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กองทุน ของ หน่วยงาน ใน ภูมิภาค มีความรู้เพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๗๗ หน่วย ปี ๖๔ - ๗๗ หน่วย	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑๐. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๖๓	๙๔๔,๘๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	-	ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๒๕๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๑๑. โครงการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-	๙๔๔,๘๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการตามแผนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๔ - ๒๕๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๑๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๕๔,๔๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	-	ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ปี ๖๓ - ๑๔๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๑๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๘๕๔,๔๐๐ (งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)	-	ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ปี ๖๔ - ๑๔๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป	-	-	๒๓๔,๔๔๐	ร้อยละ ๖๐ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	ปี ๖๕ - ๓๐๐ คน	สพ.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๔.๔ พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการสัมมนาสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความเข้มแข็งรองรับไทยแลนด์ ๔.๐	๔๙๘,๘๐๐	๔๙๘,๘๐๐	๔๙๘,๘๐๐	ระดับความสำเร็จของการจัดสัมมนาสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความเข้มแข็งรองรับไทยแลนด์ ๔.๐	ปี ๖๓ - ๑ ครั้ง ปี ๖๔ - ๑ ครั้ง ปี ๖๕ - ๑ ครั้ง	ผส.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการประชุมกรอบความร่วมมือและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย	๒๕๓,๘๐๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๕๓,๘๐๐	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการประชุมและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย	ปี ๖๓ - ๑๒ ครั้ง ปี ๖๔ - ๑๒ ครั้ง ปี ๖๕ - ๑๒ ครั้ง	ผส.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗๒๙,๐๐๐	๗๒๙,๐๐๐	๗๒๙,๐๐๐	ระดับความสำเร็จบุคลากรของกรมมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจของกรม	ปี ๖๓ - ๑ ครั้ง ปี ๖๔ - ๑ ครั้ง ปี ๖๕ - ๑ ครั้ง	วส.		ด้าน ๑	ประเด็น ๒ แผนย่อย ๒
๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	-	๓๗๖,๔๐๐	-	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพิ่มขึ้น	ปี ๖๓ - ๒๐๐ คน	สพ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๕. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	-	-	๔๘๑,๔๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้รับการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบประกาศที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาและตอบคำถามให้มีการเชื่อมโยงกันในหน่วยงานหรือองค์กร	ปี ๖๔ - ๒๐๐ คน	สพ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕

แนวทางการพัฒนา ๔.๕ สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐,๐๐๐	เชิงปริมาณ ๑) สามารถพัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย ๒) สามารถพัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานไทย รองรับอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์และการท่องเที่ยวของภูมิภาคอาเซียน โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย	ปี ๖๓ – ๒,๐๐๐ คน ปี ๖๔ – ๒,๐๐๐ คน ปี ๖๕ – ๒,๐๐๐ คน	สพท.		ด้าน ๑	ประเด็น ๒ แผนย่อย ๒
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของประเทศในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น RAC NAMA	- (งปม.GIZ)	- (งปม. GIZ)	- (งปม. GIZ)	ระดับความสำเร็จระดับความสามารถของช่างในประเทศไทยให้สามารถปฏิบัติงานกับสารทำความเย็นธรรมชาติที่สามารถติดไฟได้ตามมาตรฐานความปลอดภัยสากลและมาตรฐานทักษะทางวิชาชีพของช่างเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	๑. ครูฝึก สาขาช่างเครื่องปรับอากาศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร Training of the trainer จำนวน ๑๙ คน ๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี ได้รับการจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมตามโครงการ RAC NAMA จำนวน ๑ แห่ง ๓. ช่างเครื่องปรับอากาศผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติอย่างปลอดภัย จำนวน ๑๖ คน	"งป GIZ ๖๑ - ๖๔"	วส.,GIZ สพท. สพร. ๒ สพร.๑๐ ลำปาง และ สพร.๑๗ ระยอง	ด้าน ๒	ประเด็น ๒ แผนย่อย ๒
๓. โครงการการรับรองทักษะร่วมกัน(Mutual Recognition of Skills: MRS)	- (งปม.ILO)	-	-	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกสาขาที่ดำเนินการใน ๓ ประเทศ (CLM)	- ดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางให้แก่ CLM - ดำเนินการเทียบเคียงสาขาโลจิสติกส์กับเวียดนามและฟิลิปปินส์	งป ILO ๖๒ - ๖๓	วส., ILO สมฐ.	ด้าน ๑	ประเด็น ๒ แผนย่อย ๕

แนวทางการพัฒนา ๔.๖ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเพื่อรองรับนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ภายใต้การขับเคลื่อนภารกิจพร.ปช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๑๒๓,๒๐๐	๑๒๓,๒๐๐	๑๒๓,๒๐๐	หน่วยงานบูรณาการสามารถส่งผลดำเนินงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๒๐๐ คน ปี ๖๔ - ๒๐๐ คน ปี ๖๕ - ๒๐๐ คน	ผส.		ด้าน ๓	ประเด็น ๔ แผนย่อย ๖
๒. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๖,๔๑๑,๖๐๐	๖,๔๑๑,๖๐๐	๖,๔๑๑,๖๐๐	ระดับความสำเร็จของหน่วยปฏิบัติ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	ปี ๖๓ - ๗๗ จังหวัด ปี ๖๔ - ๗๗ จังหวัด ปี ๖๕ - ๗๗ จังหวัด	ผส.	สนพ., สพร.	ด้าน ๓	ประเด็น ๔ แผนย่อย ๖
๓. โครงการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ในอุตสาหกรรมศักยภาพรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๙๓,๔๐๐	๙๓,๔๐๐	๙๓,๔๐๐	ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ปี ๖๓ - ๗๖ จังหวัด ปี ๖๔ - ๗๖ จังหวัด ปี ๖๕ - ๗๖ จังหวัด	ผส.		ด้าน ๓	ประเด็น ๔ แผนย่อย ๖

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา ๕.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๑๒๕,๖๐๐	๑๒๕,๖๐๐	๑๒๕,๖๐๐	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแผนการระยะกลางและระยะยาว ในการดำเนินการกิจของหน่วยงาน	ผส.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑,๕๑๐,๖๖๙	-	-	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๑ รุ่น	บค.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานข้าราชการระดับชำนาญการ)	๑,๘๘๑,๙๐๐	๑,๘๘๑,๙๐๐	๑,๘๘๑,๙๐๐	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๒ รุ่น ปี ๖๔ - ๒ รุ่น ปี ๖๕ - ๒ รุ่น	บค.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและดุลยภาพของข้าราชการ	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๔ - ๑ รุ่น ปี ๖๕ - ๑ รุ่น	บค.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๔. โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	-	๓๗๕,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุสามารถปฏิบัติงานด้านการพัสดุเป็นไปตามระเบียบ	ปี ๖๓ - ๑ รุ่น ปี ๖๔ - ๕๐ คน ปี ๖๕ - ๒๐๐ คน	บค.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุสามารถปฏิบัติงานด้านการพัสดุเป็นไปตามระเบียบ	ปี ๖๓ - ๑๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๐๐ คน	กค.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๒

แนวทางการพัฒนา ๕.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบการบริการ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๔๒๔,๗๐๐	-	-	จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ฝึกและวิทยากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่วนกลางสามารถนำความรู้ทักษะไปขยายได้	ปี ๖๓ - ๑๖๐ คน	สพท.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑,๐๕๗,๒๕๐	-	-	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ – ๒๐๐ คน	สพท.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการจัดหาระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๓๕,๔๗๑,๕๗๐	-	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดประชุมผู้บริหารประจำเดือน ด้วยระบบ Video Conference ๒. ร้อยละของการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อประชุมผู้บริหารกรมประจำเดือน	มีระบบการประชุมทางไกล จำนวน ๑ ระบบ เพื่อรองรับการจัดประชุมผู้บริหารประจำเดือน	ศท.	สล.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑

แนวทางการพัฒนา ๕.๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการพัฒนาระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่และปรับปรุงคลังข้อมูลเพื่อบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๙,๔๐๐,๐๐๐	-	-	ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาระบบและใช้งานได้ง่ายขึ้น	มีระบบคลังข้อมูลเพื่อบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ ระบบ สำหรับบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ โดยรองรับปริมาณข้อมูลเกี่ยวกับงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ และโครงการที่สนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาล เช่น โครงการจัดฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก	ศท.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๒. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล	๑,๔๔๓,๒๑๑	-	-	จำนวนหนังสือรับรองสามารถใช้เทคโนโลยีลายเซ็นดิจิทัล (Digital Signature) เพิ่มขึ้น	๑. ได้ระบบสารสนเทศสามารถออกเอกสารหลักฐานทางราชการผ่านระบบดิจิทัลได้และรองรับการทำงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องตลอดเวลา ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ศท.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐

แนวทางการพัฒนา ๕.๕ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการระบบการควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๒๐๐ คน ปี ๖๔ - ๒๐๐ คน ปี ๖๕ - ๒๐๐ คน	พป.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔
๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐	๘๓๓,๘๐๐	๘๓๓,๘๐๐	๘๓๓,๘๐๐	เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับรางวัลเลิศรัฐ หรือผ่านการประเมินการพัฒนางานองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐	ปี ๖๓ - ๒๑๐ คน ปี ๖๔ - ๒๑๐ คน ปี ๖๕ - ๒๑๐ คน	พป.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔
๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ และโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒,๖๘๘,๗๐๐	-	-	ความสำเร็จของการจัดทำโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	รายงานผลการศึกษา เกี่ยวกับภารกิจหลักและโครงสร้างส่วนราชการใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ จำนวน ๑๐ เล่ม พร้อมบรรจุไฟล์ต้นฉบับใน USB Drive จำนวน ๑๐ ชุด			ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๔. แผนการตรวจสอบประจำปี - กิจกรรมการตรวจติดตามและการตรวจประจำปี จังหวัด ๒๗ หน่วย ส่วนกลาง ๘ เรื่อง กองทุน ๒๗ หน่วย - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน - กิจกรรมตรวจสอบแนะนำสู่การพัฒนาความสามารถทางการเงิน การคลังและพัสดุของหน่วยงาน ๔ ครั้ง - กิจกรรมตรวจตามข้อสั่งการ	๗๙๗,๒๒๐ งบปกติ ๑๙๐,๑๖๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๙๗,๒๒๐ งบปกติ ๑๙๐,๑๖๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗๙๗,๒๒๐ งบปกติ ๑๙๐,๑๖๐ งปม. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปี ๒. จำนวนครั้งמןการดำเนินการให้คำปรึกษา (สัมมนาเชิงปฏิบัติราชการ) ๓. ร้อยละของเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในได้เข้าอบรม/สัมมนาหลักสูตรของกรมบัญชีกลางตาม (ร้อยละของเจ้าหน้าที่)	ปี ๖๓ - ๒๗ หน่วย ปี ๖๔ - ๒๗ หน่วย ปี ๖๕ - ๒๗ หน่วย	ตส.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๒
๕. โครงการเผยแพร่ภารกิจ ภาพลักษณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสื่อประชาสัมพันธ์	๘,๙๙๗,๒๐๐	๘,๙๙๗,๒๐๐	๘,๙๙๗,๒๐๐	หน่วยงานระดับภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ต่อประชาชน โดยการเผยแพร่ภารกิจต่างๆ ตลอดปีงบประมาณ ไม่น้อยกว่า ๒๔ ครั้ง	ปี ๖๓ - ๖๕ สร้างความรู้ให้กับประชาชนและกำลังแรงงาน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๖. โครงการจัดทำสมุดเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนประจำปี	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	สามารถ ผลิต สมุดเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานในการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ได้ครบตามจำนวนและภายในเวลาที่กำหนด	ปี ๖๓ - ๒,๐๐๐ เล่ม ปี ๖๔ - ๒,๐๐๐ เล่ม ปี ๖๕ - ๒,๐๐๐ เล่ม	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๗. โครงการพัฒนาบุคลากรภาพและการพูดของนักประชาสัมพันธ์ (ระดับชำนาญการพิเศษ)	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการฝึกอบรม	ปี ๖๓ - ๖๕ พัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๘. โครงการการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปวิดีโอ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่สามารถผลิตคลิปวิดีโอเพื่อการเผยแพร่ได้	ปี ๖๓ - ๒๐ คน ปี ๖๔ - ๒๐ คน ปี ๖๕ - ๒๐ คน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๙. โครงการการเขียนข่าวชิ้นแอดวานส์	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการฝึกอบรม	ปี ๖๓ - ๓๕ คน ปี ๖๔ - ๓๕ คน ปี ๖๕ - ๓๕ คน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๐. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่สามารถผลิตสื่ออินโฟกราฟิกได้	ปี ๖๓ - ๒๕ คน ปี ๖๔ - ๒๕ คน ปี ๖๕ - ๒๕ คน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๑. โครงการผลิตสื่อ VR (Virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์	-	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ผลสำเร็จของการประชาสัมพันธ์	ปี ๖๔ - ๖๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๒. โครงการแอปพลิเคชัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	แอปพลิเคชันเปิดให้บริการและมีการเพิ่มเติมข้อมูล ปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง	ปี ๖๔ - ๖๕ มีช่องทางบริการ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ภารกิจของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สอ.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๓. โครงการคลินิกช่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑. อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง ๒. จำนวนผู้รับบริการตรวจเช็คเครื่องยนต์และรถยนต์จักรยานยนต์ ๓. จำนวนผู้บริการด้านอื่น ๆ ๔. ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ	ปี ๖๓ - ๖๕ ๑ .ลดปัญหาอุบัติเหตุบน ท้องถนนให้น้อยลงตาม นโยบายของรัฐบาล สร้าง การรับรู้ให้กับประชาชน และกำลังแรงงาน ๒. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการขับขี่ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อย่างถูกต้องตามหลักการ ขับขี่ปลอดภัย	สส.		ด้าน ๖	ประเด็น ๑๘ แผนย่อย ๕

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑๔. โครงการคลินิกช่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลสงกรานต์	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑. อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลง ๒. จำนวนผู้รับบริการตรวจเช็คเครื่องยนต์และรถยนต์จักรยานยนต์ ๓. จำนวนผู้บริการด้านอื่น ๆ ๔. ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ	๑. ลดปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนให้น้อยลงตามนโยบายของรัฐบาล สร้างการรับรู้ให้กับประชาชน และกำลังแรงงาน ๒. เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการขับขี่รถยนต์ รถจักรยานยนต์อย่างถูกต้องตามหลักการขับขี่ปลอดภัย	สล.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๑๕. โครงการบำรุงเครื่องปรับอากาศอาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๑,๑๘๖,๒๕๐	๑,๑๘๖,๒๕๐	จำนวนเครื่องปรับอากาศอาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ชั้น และอาคาร ๒๕ ปี ได้รับการบำรุงรักษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเครื่องปรับอากาศที่มีและใช้งานได้	ปี ๖๔ - ๕๐๐ เครื่อง ปี ๖๕ - ๕๐๐ เครื่อง	สล.	สพท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๑๖. โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๘๖๐,๐๐๐	-	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบอยู่ในระดับมากไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ปี ๖๓ - ๑ ระบบ ปี ๖๔ - ๑ โมดูล ปี ๖๕ - ๑ โมดูล	สล.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบทวนความจำเป็นและความเหมาะสมของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๙๓,๘๗๕	๑๙๓,๘๗๕	๑๙๓,๘๗๕	ระดับความสำเร็จกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบทวนความจำเป็น และความเหมาะสมของกฎหมาย และเข้าสู่อการพิจารณาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุง หรือยกเลิกกฎหมาย	ปี ๖๓ - ๑๐ ฉบับ ปี ๖๔ - ๑๐ ฉบับ ปี ๖๕ - ๑๐ ฉบับ	กม.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๒ แผนย่อย ๑
๑๘. โครงการฝึกอบรมการดำเนินการบังคับคดี การใช้มาตรการบังคับทางปกครอง และการดำเนินการเปรียบเทียบความผิด	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	ปี ๖๓ - ๑๗๐ คน ปี ๖๔ - ๑๗๐ คน ปี ๖๕ - ๑๗๐ คน	กม.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔
๑๙. โครงการสัมมนาการเพิ่มศักยภาพด้านกฎหมายสำหรับผู้บริหาร	๒๗๓,๙๐๐	๒๗๓,๙๐๐	๒๗๓,๙๐๐	ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการและสามารถความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	ปี ๖๓ - ๑๒๐ คน ปี ๖๔ - ๑๒๐ คน ปี ๖๕ - ๑๒๐ คน	กม.		ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔

แนวทางการพัฒนา ๕.๖ ระบบการวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	-	๕,๑๕๐,๐๐๐	๕,๑๕๐,๐๐๐	อัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการที่สร้างมูลค่าเพิ่ม สูงขึ้นจากการวิจัย	ปี ๖๔ - ๓ เรื่อง ปี ๖๕ - ๓ เรื่อง	ผส.		ด้าน ๓	ประเด็น ๒๓ แผนย่อย ๑

แนวทางการพัฒนา ๕.๗ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เจ้าภาพ		ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			หลัก	รอง		
๑.โครงการติดตามผลการดำเนินงาน เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๓๑,๒๐๐	๑๓๑,๒๐๐	๑๓๑,๒๐๐	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ ติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ปี ๖๓ - ๑๐๐ คน ปี ๖๔ - ๑๐๐ คน ปี ๖๕ - ๑๐๐ คน	ผส.		ด้าน ๔	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒.โครงการจัดทำรายงานประจำปี และสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	จัดทำรายงานประจำปีและสถิติการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๕๐ เล่ม	ปี ๖๓ - ๑๕๐ เล่ม ปี ๖๔ - ๑๕๐ เล่ม ปี ๖๕ - ๑๕๐ เล่ม	ผส.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓.โครงการติดตามและประเมินผล การ พัฒนา ฝีมือ แรง งาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ...	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๓,๘๐๐	๑๓๓,๘๐๐	เชิงปริมาณ ๑) สัมมนาเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนจากผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ครั้ง จำนวน ๑๐๐ คน ๒) สัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบกิจการ จำนวน ๒๐ จังหวัดๆ ละ ไม่น้อยกว่า ๔ คน รวมจำนวน ไม่น้อยกว่า ๘๐ คน ๓) สัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบกิจการ จำนวน ๒๐ จังหวัดๆ ละไม่น้อยกว่า ๒ แห่ง รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ แห่ง เชิงคุณภาพ รายงานฉบับสมบูรณ์การติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	รายงานฉบับสมบูรณ์การติดตามและประเมินผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ	ผส.		ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔



วิสัยทัศน์

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับ ให้มีผลิตภาพแรงงานสูง
สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐

*Develop the potential of all workers to enhance high productivity
in line with demand in the labour market and technology 4.0*

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

www.dsd.go.th