



**แผนปฏิบัติการ
ราชการ
ระยะ 5 ปี**

(พ.ศ.2566-2570)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

	สารบัญ	หน้า
ส่วนที่ 1	บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2	ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ	21
	2.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	23
	2.2 แผนระดับที่ 2	23
	2.3 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	40
	2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	41
	2.5 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน	44
	2.6 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	58
ส่วนที่ 3	สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	61
	3.1 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	65
	3.2 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต	68
	3.3 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	71
	3.4 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	73
	3.5 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 5 การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง	75
ส่วนที่ 4	ภาคผนวก	77
	4.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน	79
	4.2 สถานการณ์เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย	113
	4.3 สภาพแวดล้อมที่ท้าทายต่อแรงงานของประเทศ	118
	4.4 ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	120
	4.5 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร	121
	4.6 การวิเคราะห์ SWOT	129
	4.7 กระบวนการวิเคราะห์ TOWS Matrix ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	131
	4.8 สรุปประเด็นการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรค	134
	4.9 รายละเอียดตัวชี้วัดตัวแผนปฏิบัติการ	139



ส่วนที่ 1
บทสรุปผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของกรม และจากบุคลากรภายนอก ผ่านกระบวนการจัดทำแผน โดยมีสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นผู้อำนวยการดำเนินงานและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการนี้

การจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้มีความสำคัญเนื่องจากการพัฒนาแผนที่อยู่ในระยะเวลาของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากทั้งรูปแบบของเศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การมีแนวโน้มของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Global trends) การมีภูมิรัฐศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนภัยพิบัติและโรคอุบัติใหม่เป็นเหตุให้การดำเนินธุรกิจทั้งในระดับนานาชาติ ภูมิภาค และประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาต่าง ๆ เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบและสาขาขององค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้อื่นและพัฒนาคำรู้ใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนี้ ภายหลังจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้บางอุตสาหกรรมมีระบบนิเวศของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะมีมากขึ้นในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การโรงแรม อาหารและภัตตาคาร โลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น ส่งผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการปรับบทบาทและรูปแบบของการพัฒนากำลังคนทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ให้สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้ และจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างบูรณาการสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่ ทั้งนี้ในการพัฒนาแผนกำลังคนยังมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนแต่ละช่วงวัย กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) โดยให้ทุกกลุ่มมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีพันธกิจที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพสูง ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบโจทย์ของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ รวมถึงมีการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล และนำไปเพื่อการปรับฐานค่าตอบแทนของคนทำงานที่มีฝีมือที่สูงขึ้น

ในขณะเดียวกัน การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการของกรมยังต้องสอดคล้องกับแนวทางการบริหารนโยบาย และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่จัดระดับว่าเป็นแผนลำดับที่ 1 ที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์มายังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานระดับกรม โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นตามแผนดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องแรงงานนั้น มีดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 5 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

ในส่วนของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ด้าน มีความเกี่ยวข้องโยงกับกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น 19 ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงาน เจ้าภาพระดับ 3 หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน เป้าหมายระดับของแผนย่อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย คือ แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 11 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่

1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาสาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักกับเป้าหมายระดับแผนย่อยจำนวน 3 เป้าหมาย ได้แก่

1) เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3) เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ใน 17 ด้านที่เหลือนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยในการให้การสนับสนุน อาทิ ประเด็นเรื่อง ความมั่นคง เขตเศรษฐกิจพิเศษ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ เมื่อกลับมาพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะปรากฏประเด็น ในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ 4 ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ 11 การพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนแม่บทฯ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย 4.6 การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

1. การผลิตและพัฒนากำลังคน

- หลักสูตรสำหรับใช้ในการพัฒนากำลังคน
- เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรในการศึกษาและการฝึกอบรม
- มาตรฐานของสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม
- ทักษะที่จำเป็นของบุคลากร
- ครูฝึกในสถานประกอบการ

- ระบบรับรองสมรรถนะแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ
- กำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน

- แผนการผลิต/พัฒนากำลังคน

แผนแม่บทฯ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนแม่บทย่อย 9.1 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่
 - ทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 - มาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ
 - หลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อย 9.2 การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- การผลิตและบริการ
 - การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน/เกษตรกร/ผู้ประกอบการ

แผนแม่บทย่อย 9.3 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ
 - การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่เพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- ความพร้อมของแรงงาน
 - การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

แผนแม่บทฯ ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

1. ระบบฐานข้อมูลแรงงาน
 - ข้อมูลสถานการณ์/ความต้องการตลาดแรงงาน/ค่าจ้าง/ทุนอบรม
 - การเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน
 - ข้อมูลแรงงานรายบุคคล

2. พัฒนาทักษะแรงงาน

- หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผู้สอนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การรับรองสมรรถนะแรงงาน
- การรับรองมาตรฐานแรงงาน

3. การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

- ความพร้อมของกำลังแรงงาน
- ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

4. สิทธิประโยชน์ การพัฒนาทักษะแรงงาน

- ระบบสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ
- ระบบสิทธิประโยชน์ของแรงงานทุกกลุ่ม
- ระบบสิทธิประโยชน์ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน

5. กลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเกี่ยวข้องในส่วนนี้ คือ บริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเผชิญกับภาวะการหดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2559 ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity : TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(2) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัว

อย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

(3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

(4) โมเดลเศรษฐกิจ BCG เป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม

ในส่วนของเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมติ และมติหมุดหมาย 13 ประการ จะพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มติที่ 1 มติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีมติหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

มติหมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

กลยุทธ์ที่ 3 การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ เช่น เกษตรตามโมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว เกษตรปลอดภัย วนเกษตร เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยวเกษตร ประมงพื้นบ้าน การทำประมงถูกกฎหมาย และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

มติหมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่นำไปสู่การสร้างคุณภาพและความยั่งยืน เช่น การให้บริการด้วยใจ ความเข้าใจ และภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ภาษา การสื่อสาร ดิจิทัล การเล่าเรื่อง ความสะอาดปลอดภัย และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง เข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐ และมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้องโดยลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก และจงใจในการเข้าสู่ระบบ

มติหมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.2 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 3 อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ดึงดูดให้ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของโลกลงทุนในอุตสาหกรรมที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไทยตลอดห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การลงทุนจัดตั้งศูนย์ข้อมูลคลาวด์ที่หลากหลายเพื่อประชากรอาเซียน โดยดึงดูดให้บริษัทต่างชาติมาลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลในประเทศ เช่น ศูนย์ข้อมูล ระบบภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ คลาวด์ และแพลตฟอร์มข้ามชาติ เป็นต้น โดยกำหนดรูปแบบการลงทุนและสิทธิประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจภายในประเทศ อาทิ การจับคู่ธุรกิจในไทยการจ้างแรงงานไทย

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยี ในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ โดยเร่งผลิตกำลังคนให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการฯ ในอนาคต ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาผ่านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เร่งยกระดับทักษะแรงงานที่มีอยู่ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพของแรงงานในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี และดึงดูดบุคลากรจากต่างชาติในสาขาที่ขาดแคลน อาทิ ผู้พัฒนาซอฟต์แวร์และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน

มิติที่ 2 มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องคือ

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่

ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งพัฒนาระบบการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์ และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์ในวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นเพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ถ่ายทอดความรู้และทักษะทางการเงิน พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจและให้การสนับสนุนช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/มาตรการและการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ 3 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย

1) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผน สํารวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบ ที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชน ควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุน จากภาครัฐ

2) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่ เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวก แก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการ ในพื้นที่

3) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัว ในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดง ความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถ ขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคง และปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการ ของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

1) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษา ฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับ ระบบรองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลก สมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการ ได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหาร ตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรม และร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ประเทศ

2) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงานและการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

3) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง ออกแบบ และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดย

1) การสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่ โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรม ให้ตระหนักรู้ รับผิดชอบต่อสังคม ฝึกทักษะ สามารถนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนธุรกิจ และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่ง่าย กระชับ และรวดเร็ว ตอบสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างของแต่ละบุคคลผ่านการเรียนรู้ในระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องง่าย รวมถึงการสร้างชุมชน ผู้ประกอบการแบ่งปัน การเรียนรู้และแรงบันดาลใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

2) ส่งเสริมผู้ประกอบการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อต่อยอดสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมในอนาคต โดยการสร้างพื้นที่ให้ผู้ประกอบการได้แข่งขันทดลองความคิด ส่งเสริมการลงทุนสำหรับการสร้างนวัตกรรม การจับคู่ทางธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนด้านเงินทุน

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย

1) ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาเมืองเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ สร้างพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่าย ทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และแสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างค่านิยม และพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการสร้างสื่อที่ใช้ภาษาถิ่นเพื่อให้ประชาชนที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาหลักเข้าถึงได้ สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้

3) การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งในระบบสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ

4) กำหนดมาตรการจูงใจ ให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรม

สำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม การเข้าชมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เอกชนที่ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขการใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาการเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมวดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทนโดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มี ความจำเป็นที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนาโลกและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน วิสาหกิจเพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการหรือ ร่วมดำเนินการในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการพัฒนาประเทศที่มีการร่วมรับผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการ ภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุม มาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และให้มีการเชื่อมโยง การให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการ ภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน อย่างเป็นทางการตั้งแต่ระดับนโยบาย แผน งบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหาร ของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจาย อำนาจของส่วนราชการ และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับภารกิจจากส่วนกลางไปดำเนินการได้ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้าง นวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูล และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการ และนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ

บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

สำหรับองค์ประกอบของแผนปฏิบัติการนี้ ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่ เป็นตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม ทั้งในด้านของความสามารถของแรงงาน ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้

พันธกิจ

- 1) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 2) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goals)

- 1) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- 2) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- 3) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- 1) กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- 2) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 3) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

- 1) อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ
- 2) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี
- 3) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ต่อปี
- 5) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

วัฒนธรรมองค์กร – DSD

D : Digital & Data Driven

ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ มานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และทราบถึงความต้องการของแรงงานเพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงาน สมัยใหม่

S : Skill & Smart (Service)

ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย

D : Developed & Determined

ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนา กำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนา ตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่าน กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐาน ระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อมและสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- 1.1 มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- 1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- 1.3 แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- 1.4 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- 1.5 สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- 1.6 สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถและให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- 1.7 การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

- 2.1 วิทยาการต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

- 2.2 หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ 6 กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และตามแนวเศรษฐกิจ BCG
- 2.3 มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 2.4 รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)
- 2.5 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- 2.6 ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น
- 2.7 การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.8 การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- 3.1 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น
- 3.2 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงาน บูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรม ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบสนองโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

- 4.1 การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
- 4.2 แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
- 4.3 เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ
- 4.4 การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน
- 4.5 กรมมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ
- 4.6 รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรมตลอดจนแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนฯ ได้อย่างชัดเจน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 5 การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในหมุดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- 5.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน
- 5.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
- 5.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงานผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน
- 5.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0
- 5.5 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล ตรงตามที่ กพ. กำหนด¹

ประเด็นที่เป็นความทันสมัยของแผนนี้จะประกอบด้วย การพิจารณาถึงกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ เป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยแนวคิด BCG รวมถึงแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีรายสาขา การใช้สารสนเทศ Big Data เพื่อทำให้การบริหารและการให้บริการภาครัฐมีประสิทธิภาพ เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม และมีการคำนึงถึงแผนงานทั้งในระดับชาติ ภูมิภาค และพื้นที่ ที่จะทำให้การทำงานเกิดการบูรณาการ และตอบโจทย์ของการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานในอนาคต

¹ เนื่องจาก ก.พ. ไม่ได้กำหนดสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล สิ่งที่ ก.พ. กำหนดคือ

1. มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552
2. ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว 6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561



ส่วนที่ 2

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

2.1 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ในส่วนนี้จะเป็นการฉายให้เห็นภาพใหญ่ของบทบาทกระทรวงแรงงานที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนระดับที่ 1 ซึ่งได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นตามแผนดังกล่าว ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องแรงงานนั้น มีดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 1 ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 5 การปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2.2 แผนระดับที่ 2

2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ด้าน มีความเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานทั้งสิ้น 19 ด้าน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ระดับ 3 หรือหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน เป้าหมายระดับของแผนย่อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย คือ แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ 11 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย การพัฒนาศักยภาพวัยแรงงาน จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่

1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักกับเป้าหมายระดับแผนย่อยจำนวน 3 เป้าหมาย ได้แก่

1) เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3) เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ใน 17 ด้านที่เหลือนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยในการให้การสนับสนุน อาทิ ประเด็นเรื่องความมั่นคง เขตเศรษฐกิจพิเศษ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เป็นต้น

ทั้งนี้ เมื่อกลับมาพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะปรากฏประเด็นในห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ 4 ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แผนแม่บทฯ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทย่อย 4.6 การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

เป้าหมาย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

1. การผลิตและพัฒนากำลังคน
 - หลักสูตรสำหรับใช้ในการพัฒนากำลังคน
 - เทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรในการศึกษาและการฝึกอบรม
 - มาตรฐานของสถานศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม
 - ทักษะที่จำเป็นของบุคลากร
 - ครูฝึกในสถานประกอบการ
 - ระบบรับรองสมรรถนะแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ
 - กำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน
 - แผนการผลิต/พัฒนากำลังคน

แผนแม่บทฯ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนแม่บทย่อย 9.1 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่
 - ทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 - มาตรฐานและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการ
 - หลักสูตรการศึกษาที่ผลิตแรงงานได้ตามความต้องการของตลาด

แผนแม่บทย่อย 9.2 การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

- การผลิตและบริการ
 - การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน/เกษตรกร/ผู้ประกอบการ

แผนแม่บทย่อย 9.3 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

เป้าหมาย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ

เป้าหมาย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่เพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

➢ ความพร้อมของแรงงาน

- การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

แผนแม่บทฯ ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทย่อย : 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ห่วงโซ่คุณค่าของประเทศไทย (Final Value Chain Thailand) ประกอบไปด้วย

1. ระบบฐานข้อมูลแรงงาน

- ข้อมูลสถานการณ์/ความต้องการตลาดแรงงาน/ค่าจ้าง/ทุนอบรม
- การเชื่อมโยงระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน
- ข้อมูลแรงงานรายบุคคล

2. พัฒนาทักษะแรงงาน

- หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผู้สอนที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- การรับรองสมรรถนะแรงงาน
- การรับรองมาตรฐานแรงงาน

3. การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

- ความพร้อมของกำลังแรงงาน
- ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

4. สิทธิประโยชน์ การพัฒนาทักษะแรงงาน

- ระบบสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการ
- ระบบสิทธิประโยชน์ของแรงงานทุกกลุ่ม
- ระบบสิทธิประโยชน์ให้หน่วยงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน

5. กลไกบริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

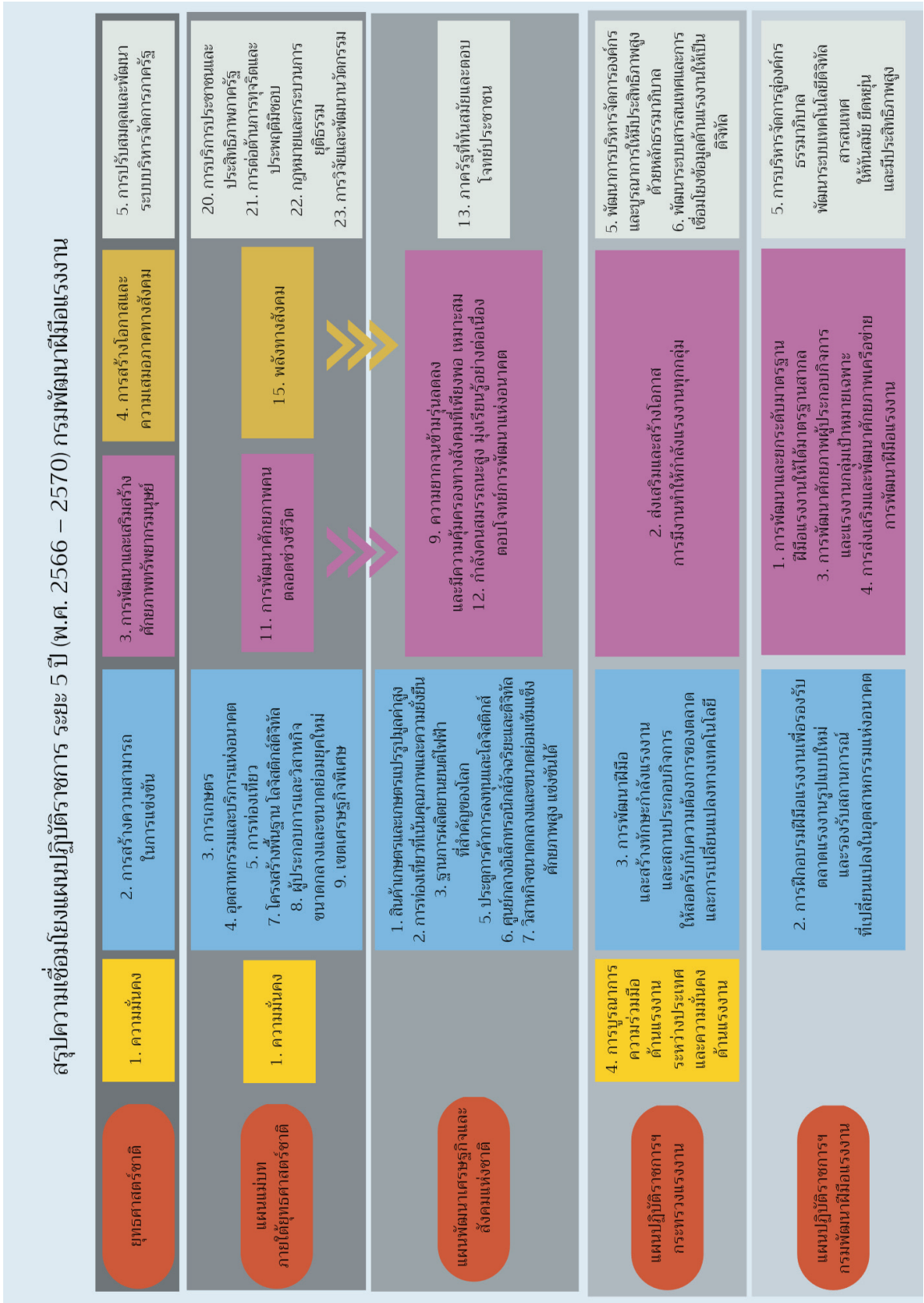
- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงาน
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานยังได้ดำเนินการจัดทำโครงการสำคัญที่รองรับประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด 19 จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากในประเทศ
ประเด็นการพัฒนาย่อย 1.1 การส่งเสริมการจ้างงาน และประเด็นการพัฒนาย่อย 1.2 การช่วยเหลือ
และพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โครงการสำคัญ เช่น โครงการพัฒนาทักษะ
การเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของคุณภาพของคนให้เป็นกำลังหลัก
ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย 3.1 การพัฒนาทักษะแรงงานและการเรียนรู้
โครงการสำคัญ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน และโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนา
ประเทศ ประเด็นการพัฒนาย่อย 4.2 การปรับปรุงกฎหมายและส่งเสริมภาครัฐดิจิทัล โครงการสำคัญ ได้แก่
โครงการยกระดับการให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ผ่านระบบดิจิทัลของสำนักงานประกันสังคมแก่ลูกจ้าง
และผู้ประกันตน



2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

ความเกี่ยวข้องในส่วนนี้ คือ บริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการลงทุน ทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ ประเทศไทยยังเผชิญกับภาวะการหดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2559 ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ดังนั้นแล้ว ภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาตินั้น จึงได้มีการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี

(2) **แนวคิด Resilience** เป็นการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

(3) **เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ** ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

(4) **โมเดลเศรษฐกิจ BCG** เป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม

ในส่วนของเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากมิติ และหมุดหมาย 13 ประการ จะพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

กลยุทธ์ที่ 3 การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ เช่น เกษตรตามโมเดลเศรษฐกิจ BCG เกษตร

ปลอดภัย วนเกษตร เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยวเกษตร ประมงพื้นบ้าน การทำประมงถูกกฎหมาย และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการ ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลของภาครัฐและมีการขึ้นทะเบียนแรงงานภาคการท่องเที่ยวอย่างถูกต้อง

หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคนรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.2 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ และระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 3 ผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมจ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

กลยุทธ์ที่ 3 อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ดึงดูดให้ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของโลกลงทุนในอุตสาหกรรม ที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการไทยตลอดห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การลงทุนจัดตั้งศูนย์ข้อมูลคลาวด์ที่หลากหลายเพื่อประชากรอาเซียน โดยดึงดูดให้บริษัทต่างชาติมาลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลในประเทศ เช่น ศูนย์ข้อมูล ระบบภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ คลาวด์ และแพลตฟอร์มข้ามชาติ (อาทิ กูเกิล ไมโครซอฟท์) เป็นต้น โดยกำหนดรูปแบบการลงทุนและสิทธิประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจภายในประเทศ อาทิ การจับคู่ธุรกิจในประเทศไทยจ้างแรงงานไทย เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยี ในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ โดยเร่งผลิตกำลังคนที่มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาผ่านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน มหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เร่งยกระดับทักษะแรงงานที่มีอยู่ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพของแรงงานในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี และดึงดูดบุคลากรจากต่างชาติในสาขาที่ขาดแคลน อาทิ ผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ที่สร้างความพลิกผัน

มิติที่ 2 มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้องคือ

หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและส่งเสริมให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาพอร์ทัลกลางเชื่อมโยงข้อมูลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้ากับระบบการให้บริการภาครัฐ สนับสนุนให้มีการแชร์ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นปัจจุบัน โดยให้สิทธิประโยชน์และบริการที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจเพื่อจูงใจให้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการขอรับการยินยอมจากผู้ประกอบการในการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานสำหรับการจัดทำนโยบายและมาตรการส่งเสริมแบบมุ่งเป้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 พัฒนาระบบคลังข้อมูลและความรู้สำหรับให้บริการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นระบบออนไลน์และระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ครบวงจร โดยสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ ใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ตลาดและพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพสินค้า บริการ และกระบวนการผลิตได้ด้วยตนเอง

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทของพื้นที่ และทิศทาง การพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งจัดหาพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดกระบวนการ

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง และติดตามช่วยเหลือเด็กยากจน ให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 5 การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/ มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลต่อภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ 3 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ และเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็น โดยมีการปรับกฎ ระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน ปรับรูปแบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการ และเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการเรียนรู้ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน

การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคน เพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลอง ในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดยการสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่ โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับตัวพฤติกรรม ให้ตระหนักรู้ รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อผู้บริโภค และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนธุรกิจ และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้ โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่ง่าย กระชับ และรวดเร็ว ตอบสนองการเรียนรู้ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ผ่านการเรียนรู้ในระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องง่าย รวมถึงการสร้างชุมชนผู้ประกอบการแบ่งปันการเรียนรู้และแรงบันดาลใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมผู้ประกอบการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อต่อยอดสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมในอนาคต โดยการสร้างพื้นที่ให้ผู้ประกอบการได้แข่งขันทดลองความคิด ส่งเสริมการลงทุนสำหรับการสร้างนวัตกรรม การจับคู่ทางธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนด้านเงินทุน

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการ startup สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยการสร้างสื่อที่ใช้ภาษาถิ่น เพื่อให้ประชาชนที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาหลักเข้าถึงได้ สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ ให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้ การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งในระบบสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรมสำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม การเข้าชมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เอกชนที่ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขการใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้อันตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน โดยยกเลิกภารกิจการให้บริการของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง เมื่อเทียบกับเอกชน หรือไม่มี ความจำเป็นที่ภาครัฐต้องดำเนินการ โดยพัฒนากลไกและสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนวิสาหกิจเพื่อสังคม องค์กรนอกภาครัฐ และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการ หรือร่วมดำเนินการในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการพัฒนาประเทศที่มีการร่วมรับผลประโยชน์และความเสี่ยงในการดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนา การบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐ จากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยง การให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการ ภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคนและการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ภาครัฐโดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตราค่าลัง งบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหาร ของส่วนราชการและจังหวัดและแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจาย อำนาจของส่วนราชการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับภารกิจจากส่วนกลางไปดำเนินการได้ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้างนวัตกรรม โดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูล ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึง ข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน ของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการ

การบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหา และการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 เปลี่ยนแปลงข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูล สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่น ของหน่วยงานของรัฐทั้งหมดอย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ กับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการ ข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจในเชิงนโยบาย ให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือ มีความจำเป็นน้อยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการ ให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับ การทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนา บุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการ ภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนา ประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมการจ้างงาน ในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงาน ในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์ และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วม ขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล

ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

2.2.2 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565)

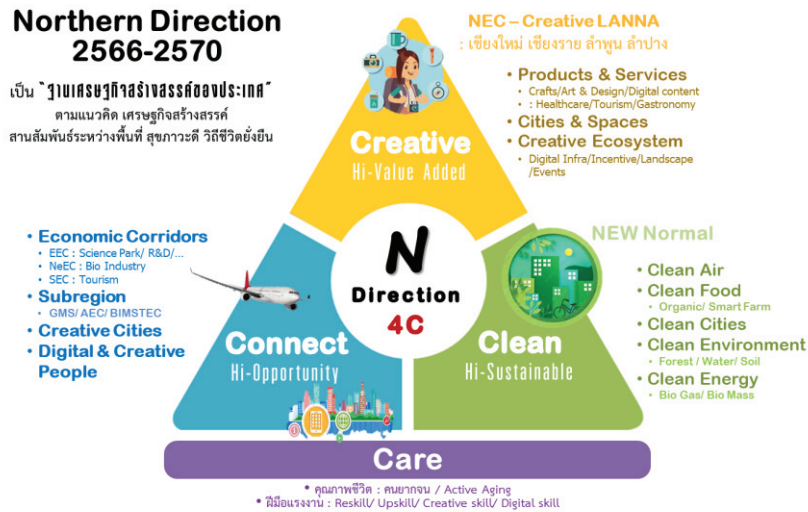
โดยแผนดังกล่าวนี้ถูกเสนอขึ้นโดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนด้านความมั่นคงเฉพาะเรื่อง หรือจัดทำแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง ซึ่งกระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 นโยบาย ได้แก่

1. นโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. นโยบายจัดระบบบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
3. นโยบายสร้างเสริมศักยภาพป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
4. นโยบายจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
5. นโยบายเสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน

2.2.3 กรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566 – 2570

มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้เร็ว เพื่อเป็นฐานรองรับสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง โดยมีกรอบการพัฒนารายภาค ดังต่อไปนี้

กรอบแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 - 2570)



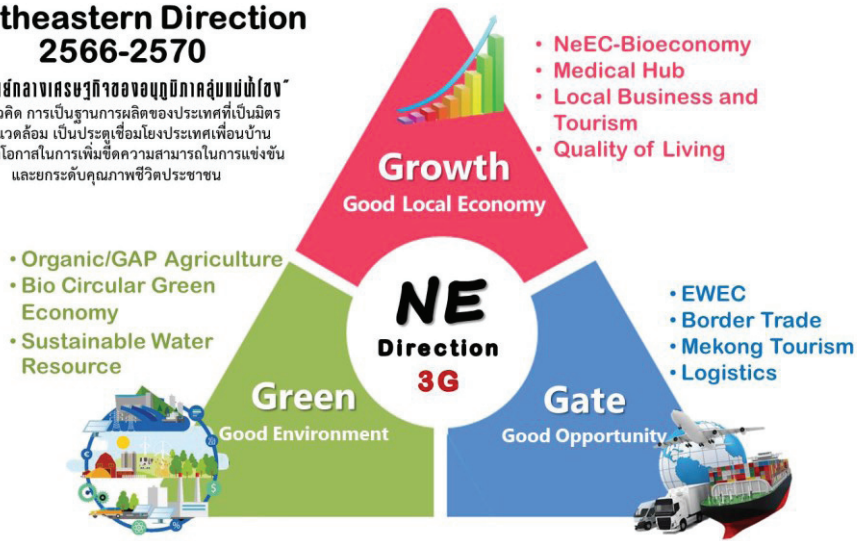
แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) พัฒนาสู่การเป็นระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ Creative LANNA ในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง
 - พัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ระยะเวลาเร่งมุ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็น Creative Original ได้แก่ (1) กลุ่มอุตสาหกรรมงานฝีมือและหัตถกรรม (2) กลุ่มอุตสาหกรรมศิลปะการแสดงและดนตรี (3) กลุ่มอุตสาหกรรมทัศนศิลป์ และ (4) กลุ่ม Digital Content โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มและอัตลักษณ์ของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา วัฒนธรรม การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิต ออกแบบ บรรจุภัณฑ์ การพัฒนาผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนผลักดันให้นำแนวคิดและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมสร้างสรรค์
- 2) พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
 - แก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก พัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่คนยากจนให้ตรงกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มรายได้ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยใช้ฐานข้อมูลด้านความยากจนที่มีอยู่ และส่งเสริมการเข้าถึงบริการภาครัฐ ให้ครอบคลุม อาทิ บริการด้านการศึกษา และสาธารณสุข
 - พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดยการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน
 - พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ โดยการยกระดับทักษะเดิมให้สูงขึ้น (Upskill) และการพัฒนาศักยภาพเสริมทักษะใหม่ (Reskill)

กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พ.ศ. 2566 - 2570)

**Northeastern Direction
2566-2570**

เป็น "ศูนย์กลางเศรษฐกิจของภูมิภาคกลุ่มแม่โขง"
ตามแนวคิด การเป็นฐานการผลิตของประเทศที่เป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม เป็นประตูเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน
เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน



แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

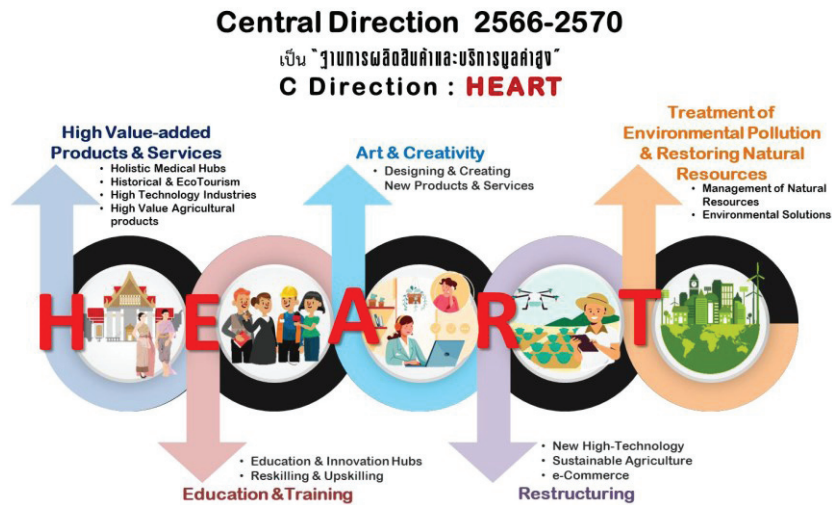
1) ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ได้มาตรฐานและแก้ปัญหาความยากจนให้กับผู้มีรายได้น้อย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

- พัฒนาอาชีพและรายได้ของผู้มีรายได้น้อย โดยสร้างโอกาสให้กลุ่มผู้มีรายได้น้อย มีที่ดินทำกินของตนเอง ส่งเสริมการมีอาชีพ สนับสนุนปัจจัยการผลิตและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ยกย่องฝีมือและอบรมให้ความรู้ เพื่อให้มีรายได้เสริมและเกิดความมั่นคงทางรายได้ ตามแนวทางโคก หนอง นา โมเดล และเกษตรทฤษฎีใหม่

2) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้ได้มาตรฐาน

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน ดูแลความปลอดภัยให้นักท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว และพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงในลักษณะเครือข่าย เพื่อกระจายนักท่องเที่ยวจากเมืองหลักไปสู่ชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวระหว่างภาคเอกชน กับชุมชนและท้องถิ่น ทั้งในประเทศและกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาทักษะฝีมือบุคลากรในภาคบริการและการท่องเที่ยว จัดฝึกอบรมมัคคุเทศก์ด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากนั้นพัฒนาสินค้า OTOP สินค้าวิสาหกิจชุมชน ของที่ระลึก ร้านอาหาร ที่พัก ให้มีคุณภาพดี โดยเน้นการให้บริการด้านอาหารพื้นถิ่นที่สะอาด ปลอดภัย รวมถึงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว

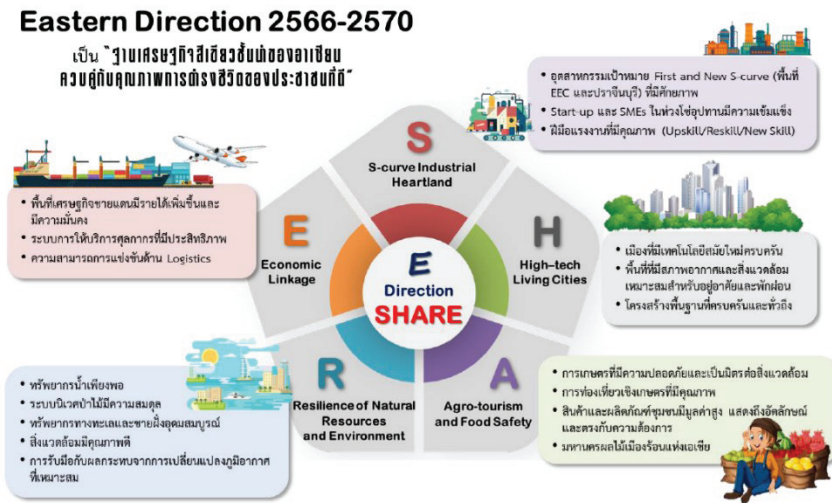
กรอบแผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. 2566 - 2570)



แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง ประกอบด้วย
 - การสนับสนุนการพัฒนาจากผู้รับจ้างผลิตไปสู่การผลิตที่เป็นเจ้าของแบรนด์ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง
 - สนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถเข้าถึงแหล่งทุน เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดกระบวนการ ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่อยอดจากภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อสามารถพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต
- 2) การพัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประกอบด้วย
 - พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรหรือแรงงานได้ตรงตามความต้องการของพื้นที่ อาทิ ยานยนต์ไฟฟ้า ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - สนับสนุนเทคโนโลยีทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาที่อยู่ห่างไกลความเจริญและมีความขาดแคลน อาทิ จังหวัดชัยนาท และกาญจนบุรี
 - ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (Reskill) ควบคู่กับการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นรองรับการเติบโตในอนาคต (Upskill) เพื่อพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดที่มีความต้องการแรงงานที่ทักษะฝีมือสูง อาทิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ และปทุมธานี

กรอบแผนพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. 2566 - 2570)



แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1) พัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่สีเขียว ผลิตร่างวัลคนให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการรายย่อย

- พัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยการส่งเสริมความรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา และการวิจัยและพัฒนา อาทิ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Upskill/Reskill/New skill) เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

กรอบแผนพัฒนาภาคใต้ (พ.ศ. 2566 - 2570)

Southern Direction 2566-2570

เป็น "แหล่งท่องเที่ยวและบริการที่มีคุณภาพ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและมูลค่าสูง
เชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาค"



แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

- พัฒนาและยกระดับอุตสาหกรรมบริการแปรรูปสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
 - สนับสนุนผู้ประกอบการ SMEs และ Start Up ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มมูลค่าสินค้าอุตสาหกรรม
- พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดนและด่านชายแดนให้เอื้อต่อการค้าการลงทุน
 - เตรียมความพร้อมกำลังแรงงานที่มีศักยภาพเพื่อรองรับการประกอบการในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

2.3 วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDGs) สิ้นสุดลงในปี ค.ศ. 2015 องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้ริเริ่มกระบวนการหารือเพื่อกำหนดวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 (post-2015 development agenda) ตามกรอบทศน์ "การพัฒนาที่ยั่งยืน" โดยประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาภายหลังปี ค.ศ. 2015 คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุและดำเนินการให้ได้ภายในปี ค.ศ. 2030 (พ.ศ. 2573) ได้แก่ 1) ยุติความยากจน 2) ยุติความหิวโหย และบรรลุความมั่นคงทางอาหาร 3) สร้างหลักประกันการมีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคน 4) สร้างหลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม 5) บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศผู้หญิงและเด็ก 6) สุขภาพและน้ำสะอาด 7) การมีพลังงานสะอาดใช้อย่างเพียงพอ 8) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ 9) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม 10) ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ 11) สร้างให้เกิดชุมชนเมืองที่ยั่งยืน 12) การบริโภคและผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ 13) การดูแลเรื่องสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง 14) อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล 15) ปกป้อง ฟื้นฟูและสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน 16) การสร้างสังคมที่สงบสุข

เข้าถึงความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง และ 17) ส่งเสริมภาคีความร่วมมือเพื่อผลักดันให้ถึงเป้าหมาย

วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย (ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น) 169 เป้าประสงค์และ 241 ตัวชี้วัด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับแนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนา กลไกดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งในด้านกลไกการดำเนินงานคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2555 เห็นชอบให้แต่งตั้ง “คณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (กพย.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกรอบทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศที่มีความสมดุลทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและในการประชุมคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน(กพย.) ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2559 มีมติให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนดำเนินการจัดทำแผนที่นำทาง (Roadmap) การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การดำเนินงานระยะสั้น (พ.ศ. 2560) ระยะที่ 2 การดำเนินงานระยะกลาง (พ.ศ. 2561 - 2564) และระยะที่ 3 การดำเนินงานระยะยาว (พ.ศ. 2565 - 2573) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทของประเทศไทยต่อไป โดยในส่วนกระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงการคลัง ในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนค.ศ. 2030 เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป็นหน่วยงานสนับสนุนใน 6 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 2 4 5 10 และ 16 ซึ่งได้มีการจัดทำ Roadmap การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีแผนงาน/โครงการและงบประมาณรองรับการดำเนินงานตาม Roadmap ในเป้าหมาย/เป้าประสงค์แบ่งเป็นเป้าหมายที่ 8 ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบหลักใน 6 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง รวมทั้งหมด 56 โครงการ และเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 8 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 2 3 4 5 10 16 17 จำนวน 13 เป้าประสงค์ 13 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 95 โครงการ

2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งของสมาชิก 42 ประเทศก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เมื่อปีพ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) โดยประเทศสมาชิกมีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ประจำปี (International Labour Conference : ILC) โดย ILO มีภารกิจในเรื่องการส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ผ่านการรับรอง และปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาต่อไป สำหรับข้อแนะนำเป็นเพียงเนื้อหาที่ขยายเพิ่มเติมจากตัวบทอนุสัญญา โดยประเทศสมาชิกไม่มีพันธกรณีที่ต้องให้สัตยาบันและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกับอนุสัญญา

ปี พ.ศ.2559 ตราสาร (instruments) ของ ILO ประกอบด้วยอนุสัญญา 189 ฉบับ พิธีสาร 6 ฉบับ และข้อแนะ 204 ฉบับ ทั้งนี้ตราสารที่มีความสำคัญและมีพันธกรณีเสมือนเป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ ได้แก่ อนุสัญญาและพิธีสาร ซึ่งเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันตราสารทั้งสองประเภทดังกล่าวจะหมายถึงการยอมรับที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันในการปฏิบัติตามเงื่อนไขของอนุสัญญาและพิธีสารดังกล่าว สำหรับข้อแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่เป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้ประเทศสมาชิกพิจารณานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของประเทศ ทั้งนี้ข้อแนะส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อแนะประกอบอนุสัญญาที่ระบุเนื้อหาส่วนขยายเพิ่มเติมจากตัวบทในอนุสัญญา

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Convention) ซึ่งเป็นกลุ่มอนุสัญญาที่ ILO ให้ความสำคัญและเป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานมีจำนวน 8 ฉบับ ได้แก่

- 1.1 ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948
- 1.2 ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949
- 1.3 ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- 1.4 ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957
- 1.5 ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951
- 1.6 ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ(การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958
- 1.7 ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973
- 1.8 ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดในการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

2. อนุสัญญาที่มีลำดับสำคัญ (Governance/Priority Conventions) มีจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

- 2.1 ฉบับที่ 88 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947
- 2.2 ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964
- 2.3 ฉบับที่ 129 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน (การเกษตร) ค.ศ. 1969
- 2.4 ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการหาหรือไตรภาคี ค.ศ. 1976

3. อนุสัญญาทางวิชาการ (Technical Conventions) มีจำนวน 177 ฉบับ สำหรับปัจจุบัน (ณ เดือนมิถุนายน 2560) ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ไปแล้วจำนวน 18 ฉบับ แต่มีผลบังคับใช้เพียง 17 ฉบับ ประกอบด้วย

3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในงานอุตสาหกรรม ค.ศ. 1921 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511)

3.2 อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนต่างชาติ ค.ศ.1925 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511)

3.3 อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ.1930 (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)

3.4 อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1946 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2490)

3.5 อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน ค.ศ.1948 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)

- 3.6 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (อนุสัญญาหลัก)
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542)
- 3.7 อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง
ค.ศ. 1955 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507)
- 3.8 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.1957 (อนุสัญญาหลัก)
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2512)
- 3.9 อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา ค.ศ.1961 (ให้สัตยาบัน
เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2505)
- 3.10 อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน ค.ศ. 1964 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512)
- 3.11 อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเมืองใต้ดิน ค.ศ. 1965
- 3.12 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้
ค.ศ. 1967 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511) มีผลออกเลิกโดยอัตโนมัติเนื่องจากการให้สัตยาบัน
อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ พ.ศ. 2516
- 3.13 อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบัน
เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2547)
- 3.14 อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (บุคคลพิการ)
ค.ศ. 1983 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550)
- 3.15 อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบ
ที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (อนุสัญญาหลัก) (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544)
- 3.16 อนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการขอชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ค.ศ. 2006 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2559) โดยสาระสำคัญของอนุสัญญามุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มี
องค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในส่วนของกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- 3.17 อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2559)
โดยสาระสำคัญของอนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันมีภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของ
ธงเรือโดยการรับรองและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่น ๆ ภายในประเทศตนให้เป็นไปตาม
ข้อกำหนดต่าง ๆ ของอนุสัญญา พร้อมทั้งดำเนินการตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงาน และการดำเนินคดี
ภายใต้กฎหมายที่มีผลใช้บังคับเพื่อรับรองว่าคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับ
ความคุ้มครองอย่างแท้จริง และในฐานะที่เป็นรัฐเจ้าของท่า โดยการเข้าตรวจเรือเมื่อเรือนั้นเข้าเทียบท่า
ของประเทศตน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเรือทุกลำมีมาตรฐานในเรื่องสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำ
เรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ไม่ว่าจะเรือดังกล่าวจะชักธงของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือไม่ก็ตาม
ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558
- 3.18 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958
(ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 13 มิถุนายน 2561)

2.5 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน

ภาพรวม

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงานของประเทศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และนโยบายและแผนว่าด้วยความมั่นคงระดับชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนระดับ 3 ในระนาบเดียวกัน ที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาของประเทศตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน จำนวน 6 เรื่อง ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำและมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง
2. ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม
3. สร้างหลักประกันทางสังคม คุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
4. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง
5. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ในส่วนของแนวทางการดำเนินการหรือ

การพัฒนาในแต่ละด้านนั้น มีดังต่อไปนี้

ค่านิยมองค์กร “M O L”

M : Morality มีคุณธรรม จริยธรรม

O : Outcome Oriented ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

L : Life Long Learning เรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของแผน

เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายภายในปี 2570 และแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

เป้าหมายภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน มีทั้งสิ้น 6 เป้าหมาย 14 ตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
<p>1. กำลังแรงงาน มีศักยภาพสูง</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละ ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยด้านแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40</p> <p>ตัวชี้วัด กำลังแรงงาน ที่ได้รับการพัฒนาจาก หน่วยงานมีผลิตภาพ เพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 4</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนผู้ที่ได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น 98,000 คน ภายในปี 2570</p> <p>-สนับสนุนการบรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนแม่บทฯ ที่ 11 และที่ 4 ซึ่งกระทรวง แรงงานได้รับมอบหมาย เป็นเจ้าภาพ จ. 3</p> <p>ตัวชี้วัด ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี</p> <p>ตัวชี้วัด สัดส่วนกำลัง แรงงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 (ใช้ข้อมูลจาก รายงานผลการบรรลุ ตัวชี้วัดภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติโดยสำนักงานสภา พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ)</p>	<p>เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือ และสร้างทักษะกำลัง แรงงานและสถาน ประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี</p>	<p>ย.3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ (แผนแม่บทฯ 11. ประเด็นศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต หน่วยงานเจ้าภาพ จ.3 ประเด็นย่อยการพัฒนา และยกระดับศักยภาพวัย แรงงาน)</p> <p>ย .2 ด้านการสร้างความ สามารถในการแข่งขัน (แผนแม่บทฯ 4. ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต หน่วยงานเจ้าภาพ จ.3 ประเด็นย่อยการพัฒนา ระบบนิเวศอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต)</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
	<p>ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงาน มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลและ ความต้องการของตลาด งานทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ สร้างความ เข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิต ภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ</p>		
<p>2. กำลังแรงงานมีงาน ทำที่มีคุณค่ามีอาชีพ มีรายได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละของ แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย มีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนเยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) ที่เดิม ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน หรือ การฝึกอบรม ได้รับ การฝึกอบรมและมีงานทำ 100,000 คน ภายในปี 2570</p> <p>-สนับสนุนการบรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนแม่บทฯ ที่ 1 1 ซึ่งกระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายเป็น เจ้าภาพ จ. 3</p> <p>ตัวชี้วัด กำลังแรงงาน ที่ได้รับการส่งเสริม การมีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60</p>	<p>เรื่องที่ 2 ส่งเสริมและ สร้างโอกาสการมีงานทำ ให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม</p>	<p>ย.3 ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ย.4 ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม</p> <p>ย .5 ด้านการสร้าง การเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
	<p>ตัวชี้วัด สัดส่วนของ เยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) ที่ไม่ได้อยู่ในระบบ การศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรมลดลง จากปีฐาน ร้อยละ 0.5 ต่อปี</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ กำลังแรงงาน มีงานทำเป็นแรงงาน ที่มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี (Quality of Work Life) และมีความสุข ปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนแรงงาน ลดลง</p>		
<p>3. แรงงานได้รับการ คุ้มครองมีสวัสดิการ และมีหลักประกัน ทางสังคมที่เหมาะสม</p>	<p>ตัวชี้วัด สัดส่วน ผู้ประกันตนต่อกำลัง แรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60</p> <p>ตัวชี้วัด จำนวนแรงงาน ทั้งในและนอกระบบได้รับ การตรวจคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย แรงงานและมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ แรงงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน ร่างกายด้านจิตใจ ด้าน สังคม และด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>เรื่องที่ 3 คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการ ด้านแรงงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพ หลักประกันทางสังคม ที่มั่นคง</p>	<p>ย.3 ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>ย. 4 ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม</p>
<p>4. ปัญหาและผลกระทบ ต่อความมั่นคงในภาค แรงงานได้รับการ ป้องกันและแก้ไข</p>	<p>ตัวชี้วัด จำนวนข้อเสนอ เชิงนโยบายตามพันธกรณี และความร่วมมือ ด้านแรงงานระหว่าง</p>	<p>เรื่องที่ 4 การบูรณาการ ความร่วมมือด้านแรงงาน ระหว่างประเทศ และ ความมั่นคงด้านแรงงาน</p>	<p>ย. 1 ด้านความมั่นคง</p> <p>ย.3 ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
	<p>ประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิ แรงงานตาม มาตรฐานสากล ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จ ของการคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ของแรงงานไทย ในต่างประเทศ ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จ ของประเทศไทยในการ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งสู่ Tier 1 ในปี 2570 ตัวชี้วัด จำนวนแรงงาน ต่างด้าวได้รับการบริหาร จัดการให้เข้าสู่ระบบการ ทำงานที่ถูกกฎหมาย 1,315,000 คนต่อปี ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาที่มี ผลกระทบต่อความมั่นคง ในภาคแรงงานได้รับการ แก้ไขและไม่เกิดขึ้นซ้ำ</p>		<p>ย.4 ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทาง สังคม</p>
<p>5. เป็นองค์กร ประสิทธิภาพสูงมีความ โปร่งใสตรวจสอบได้</p>	<p>ตัวชี้วัด คะแนน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ(Integrity & Transparency Assessment : ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 ในปี 2570</p>	<p>เรื่องที่ 5 พัฒนา การบริหารจัดการองค์กร และบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสูงด้วย หลักธรรมาภิบาล พร้อมรับและปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ย. 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ</p>

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์	แผนย่อยภายใต้ แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	ความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ชาติ
	<p>ตัวชี้วัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้น ของระดับคะแนน การประเมินสถานะ องค์การในการเป็นระบบ ราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึง ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี 2570</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่ ยอมรับของทุกภาคส่วน</p>		
<p>6. ระบบสารสนเทศ และบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงาน มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จ ในการบูรณาการข้อมูล ด้านแรงงานของกระทรวง แรงงาน ระดับที่ 5</p> <p>ผลสัมฤทธิ์ ประชาชน เข้าถึงข้อมูลด้านแรงงาน ได้ทุกที่ทุกเวลา (Access Labour information anytime anywhere)</p>	<p>เรื่องที่ 6 พัฒนาระบบ สารสนเทศและ การเชื่อมโยงข้อมูล ด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล</p>	

แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและ

สถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

1. เป้าหมาย

1.1 กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานศักยภาพสูง มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 สถานประกอบกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

2.1 ร้อยละประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35

2.2 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

2.3 จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้น 98,000 คน ภายในปี 2570

2.4 จำนวนสถานประกอบกิจการมีระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน จำนวน 3,900 แห่งต่อปี

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 พัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่มให้มีศักยภาพสูง โดยเน้นการสร้างความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้ง Hard Skill ซึ่งเป็นเรื่องของทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional) และ Soft Skill ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และการปรับตัวทางสังคม (Personality) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบกิจการ ระดับเศรษฐกิจฐานรากให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือ ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงิน การคลังอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษีหรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะและทักษะด้านเทคโนโลยี

3.2 การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุนการลดหย่อนภาษี แก่สถานประกอบกิจการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษีการถือครองอสังหาริมทรัพย์หรือการอำนวยความสะดวกด้านวิชาและใบอนุญาตทำงานแก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึง การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการบางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบกิจการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าวต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

3.3 พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบกิจการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึง การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับทั้งวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อมขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3.4 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาครัฐและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงาน ที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต และสร้างแพลตฟอร์มหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ (Skills Future) ที่รวบรวมมาจากทุกภาคส่วน

4. โครงการสำคัญ /โครงการ

- 4.1 โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม (กพร.)
- 4.2 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (กพร.)
- 4.3 โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (กพร.)
- 4.4 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (กพร.)
- 4.5 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กพร.)
- 4.6 โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (กกจ.)
- 4.7 โครงการออกใบอนุญาตทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ (กกจ.)
- 4.8 โครงการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ด้านแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุน เขตเศรษฐกิจพิเศษ (กกจ.)
- 4.9 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี(กพร.)
- 4.10 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (กพร.)
- 4.11 โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (กพร.)
- 4.12 โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) (กพร.)
- 4.13 โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (กพร.)
- 4.14 โครงการขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

1. เป้าหมาย

- 1.1. สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่ม ที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 1.2. ตลาดแรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- 2.1. ร้อยละของแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (แรงงานที่ได้รับ บริการจัดหางาน มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ /ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ที่ได้งานทำ)
- 2.2 จำนวนเยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) ที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือ การฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมและมีงานทำ 100,000 คน ภายในปี 2570

2.3 ร้อยละเฉลี่ยของแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ/มีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

2.4 ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76

3. แนวทางการพัฒนา

3.1. เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงานโดยการบริหารจัดการอุปสงค์และอุปทานเพื่อให้ตลาดมีตำแหน่งงานว่างหรือตำแหน่งงานใหม่รองรับแรงงานทุกกลุ่มทุกเพศอย่างเต็มรูปแบบ โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เชื่อมโยงการมีงานทำและการพัฒนากำลังคนแบบเบ็ดเสร็จโดยเชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ ไทยมีงานทำ.com มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาดเผยแพร่แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในเชิงโครงสร้าง (Structural Transformation)

3.2. การวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้างทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม

3.3. เน้นแนะอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ

3.4. พัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และการบริหารจัดการสินค้าและการตลาด เป็นต้น

3.5. ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน รวมถึงเยาวชนที่เดิมไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม ให้ได้รับการฝึกอบรม ได้มีงานทำตามศักยภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึงปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

3.6. บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

4. โครงการสำคัญ/โครงการ

4.1. โครงการวันมหกรรมอาชีพ (กกจ.)

4.2. โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (สป.)

4.3. โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กกจ.)

4.4. โครงการบริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (กกจ.)

4.5 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กพร.)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 **คุ้มครองส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม**

1. เป้าหมาย

แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางประกันสังคมที่มั่นคง

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

2.1. แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานรวม

2.2. จำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการตรวจคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานและมีสวัสดิการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี (ปี 2564 จำนวน 1,200,000 คน)

3. แนวทางการพัฒนา

3.1. การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนา รูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับหรือภาคสมัครใจ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น

3.2. การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

3.3. การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดีได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน

3.4. การพัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

4. โครงการสำคัญ/โครงการ

4.1 โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ (สป.)

4.2 โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25-59 ปี (กสร.)

4.3 โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม (กสร.)

4.4 โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ (กสร.)

- 4.5 โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน (กสร.)
- 4.6 โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ (กสร.)
- 4.7 โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว (กสร.)
- 4.8 โครงการแรงงานนอกระบบผู้มีสิทธิได้สมัครเข้าสู่ความคุ้มครองภายใต้กฎหมายประกันสังคม (สปส.)
- 4.9 โครงการลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ภายใต้กฎหมายประกันสังคม (สปส.)
- 4.10 โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย(Safety Thailand) (กสร.)
- 4.11 โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย(Safety Thailand) (สสพท.)
- 4.12 โครงการยกระดับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสถานประกอบการกิจการในภูมิภาคตะวันออก และพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (สสพท.)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

1. เป้าหมาย

- 1.1 ยกระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของประเทศไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน
- 1.2 ยกระดับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยและแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
- 1.3 แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของประเทศปลายทาง
- 1.4 ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการข่มขืน การค้ามนุษย์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการข่มขืน การค้ามนุษย์ การค้ามนุษย์ชายแดนภาคใต้

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- 2.1 จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายตามพันธกรณีและความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามมาตรฐานสากล
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 2.3 ระดับความสำเร็จของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มุ่งสู่ Tier 1 ในปี 2570
- 2.4 จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับการบริหารจัดการให้เข้าสู่ระบบการทำงานที่ถูกต้องกฎหมายจำนวน 1,315,000 คนต่อปี

3. แนวทางการพัฒนา

- 3.1 บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน ได้รับการส่งเสริม การพัฒนาทักษะฝีมือ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของแรงงานไทยในต่างประเทศ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี สร้างชื่อเสียงและการยอมรับ หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

3.2 ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี โดยเฉพาะกรอบอาเซียนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎระเบียบ พันธกรณีระหว่างประเทศและมาตรฐานสากล ผลักดันให้มีการจัดทำ ปรับปรุง และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านแรงงานของไทย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และมีความเป็นมาตรฐานสากล

3.3 ส่งเสริมความร่วมมือในบริบทของการโยกย้ายถิ่นฐานด้านแรงงานที่ปลอดภัย เป็นระเบียบและปกติรวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุขผลักดันการจัดทำความตกลงด้านแรงงานกับต่างประเทศให้รองรับพัฒนาการใหม่ๆ ในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ชาติ

3.4 ส่งเสริมความร่วมมือป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินงานด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงานและด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.5 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุขและความมั่นคง รวมถึงวางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

4. โครงการสำคัญ/โครงการ

- 4.1 โครงการจัดประชุมระดับสูงด้านแรงงานระหว่างประเทศกับสหภาพยุโรป (สป.)
- 4.2 โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำรายงานการอนุวัติการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สป.)
- 4.3 การเจรจาและประชุมนานาชาติ(สป.)
- 4.4 การส่งเสริมขยายตลาดและคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : การจ้างนายความเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ (สป.)
- 4.5 โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน (สป.)
- 4.6 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (กพร.)
- 4.7 โครงการพัฒนาตามศักยภาพพื้นที่ (กพร.)
- 4.8 โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ(สป.)
- 4.9 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (กสร.)

- 4.10 โครงการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (กกจ.)
- 4.11 โครงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (กกจ.)
- 4.12 โครงการศูนย์ประสานแรงงานประมง (กกจ.)
- 4.12 โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงทะเล (กสร.)
- 4.13 โครงการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ (สป.)
- 4.14 โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (กสร.)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง ด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

1. เป้าหมาย

เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัยคล่องตัว และมีธรรมาภิบาลบุคลากร มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

2.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) (ระดับกระทรวงแรงงาน) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 ในปี 2570

2.2 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคะแนนการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และได้รับการพัฒนาจนถึงระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) ในปี 2570

3. แนวทางการพัฒนา

3.1 พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ประชาชน โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในลักษณะนวัตกรรมการให้บริการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการพัฒนาด้านแรงงาน ควบคู่กับพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

3.2 พัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริบทสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Organization Resilience) สามารถพัฒนาเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน มีการบูรณาการการบริหารจัดการ เพื่อลดการทุจริต

3.4 ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาด้านแรงงาน และทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว

3.5 ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. โครงการสำคัญ/โครงการ

โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ (สป.)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 6 พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล

1. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลมีมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย พร้อมใช้งาน

2. ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- 2.1 ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (ระดับ 5)
- 2.2 จำนวนแพลตฟอร์ม หรือ e-service ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 50 เรื่องภายในปี 2570

3. แนวทางการพัฒนา

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดย

3.1 จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูลโดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนาฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในภารกิจของกระทรวงแรงงานและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการร่วมกัน โดยการจัดตั้ง คณะกรรมการกำหนดนโยบายระดับกระทรวง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไป เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัยง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

3.3 พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพร้อมทั้งส่งเสริมทักษะใหม่ (Re-Skill) และพัฒนาทักษะเดิมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Up-Skill) ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

4. โครงการสำคัญ/โครงการ

- 4.1 โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDx เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem) (สป.)
- 4.2 โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (สป.)
- 4.3 โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเชื่อมต่อบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตนอย่างเจาะจง (สปส.)
- 4.4 โครงการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล (กพร.)
- 4.5 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลยุค Digital Economy ด้าน Big Data & Analytics (กกจ.)
- 4.6 โครงการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นมาตรฐานสากลแก่บุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน (กพร.)
- 4.7 โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในรูปแบบ Mobile Application (สสปท.)

2.6 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

แบ่งการดำเนินการออกตามเป้าหมายไว้เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นช่วงของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน กำหนดเป้าหมายร้อยละ 2.5 ต่อปี มีโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ด้านแรงงาน ได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน 12 แห่ง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาเฉพาะ การส่งเสริมแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ส่งเสริม SMEs และแรงงานนอกระบบให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2) ด้านสถานประกอบกิจการและนายจ้าง มีการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการหรือนายจ้าง เข้าร่วมพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ครบทุกแห่ง ศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายขอบเขตของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

3) ด้านกฎหมาย ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชน หรือผู้ประกอบการในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณสุขให้ทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ ยังมีการผลักดันการจัดทำ (ร่าง) พ.ร.บ.บูรณาการฯ

4) ด้านการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยุกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ.2565 - 2569) เป็นช่วงของการส่งเสริมให้แรงงานนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยตั้งเป้าหมายไว้ ร้อยละ 2.5 ต่อปี เน้นการฝึกอบรมในหลักสูตร STEM เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70 พร้อมทั้ง

เน้นการฝึกภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารที่แท้จริง และฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) เป็นช่วงการส่งเสริมให้แรงงานสามารถสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เอง เพื่อให้บรรลุ SDGs มีการจ้างงานที่สูงขึ้น การทำงานที่มีคุณค่า สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีผลิตภาพสูง

ช่วงที่ 4 Brainpower (พ.ศ. 2575 - 2579) การใช้พลังปัญญา คือ การที่แรงงานสามารถใช้สติปัญญา และความรู้ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพสูง มีรายได้สูงขึ้น เพื่อก้าวพันทับคักรายได้ปานกลางมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0



ส่วนที่ 3
สาระสำคัญของ
แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 – 2570)

ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

นิยามศัพท์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน คือ การพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานทั้งในภาคการผลิต ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรม โดยใช้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการตลาดแรงงานสมัยใหม่ เป็นตลาดแรงงานที่รองรับงานสำหรับแรงงานที่มีทักษะสูง มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการยกระดับความสามารถของแรงงานเดิมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ความต้องการกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการใหม่ BCG ตลาดงานของแรงงานอิสระ แรงงานดิจิทัล เป็นต้น ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ความสามารถของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม ยกกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม ทั้งในด้านของความสามารถของแรงงาน ผู้ประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้

พันธกิจ

- 1) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 2) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ (Goals)

- 1) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- 2) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- 3) เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- 1) กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- 2) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 3) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

- 1) อันดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ
- 2) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี
- 3) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ต่อปี
- 5) ประสิทธิภาพของการผลิตปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

วัฒนธรรมองค์กร – DSD

D : Digital & Data Driven	ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ มานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพ และทราบถึงความต้องการของแรงงานเพื่อการนำไปสู่กำลังแรงงาน สมัยใหม่
S : Skill & Smart (Service)	ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กลุ่มเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นทีมเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย
D : Developed & Determined	ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนา กำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนา ตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้แรงงานที่ผ่าน กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2562 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการรายปี ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการต้องสอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการ ตามความเชื่อมโยงดังกล่าว โดยมีจำนวน 5 เรื่อง รายละเอียดดังนี้

3.1 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย หลักสูตรที่มีความครอบคลุม การทดสอบฝีมือและศูนย์ทดสอบฯ มีการประกันคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐานระบบการสนับสนุนให้แรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทดสอบ มีกระบวนการเตรียมความพร้อม และสถานประกอบการให้ความสำคัญกับผลการทดสอบและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับฝีมือ และมีระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และในแผนนี้มีการมุ่งเน้นมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการของอนาคต

เป้าหมาย

- 3.1.1 มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์
- 3.1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- 3.1.3 แรงงานที่เข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- 3.1.4 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- 3.1.5 สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน
- 3.1.6 สร้างและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ความสามารถให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำหรือได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และเหมาะสม
- 3.1.7 การรับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

- 3.1.1 จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.1.2 จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (เช่น ด้าน BCG เป็นต้น)
- 3.1.3 ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3.1.4 จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
- 3.1.5 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.1.6 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 3.1.7 ระยะเวลาที่ใช้เฉลี่ยในการรอการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ระยะเวลาของการสมัครและรอเพื่อเข้ารับการทดสอบ)
- 3.1.8 จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- 3.1.9 ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ

- 3.1.10 จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ
- 3.1.11 จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.12 ระดับความสำเร็จของ การเชื่อมโยงหลักสูตร ฝึกอบรมกับหลักสูตร การศึกษาผ่านกลไก กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 3.1.13 ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ใน 20 จังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- 3.1.1 พัฒนาระบบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ประกอบด้วย BCG + 6 อุตสาหกรรมตาม 13 หมุดหมาย)
- 3.1.2 ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
- 3.1.3 เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)
- 3.1.4 สนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงและจัดการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.1.5 ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานในทุกๆระดับ
- 3.1.6 รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
- 3.1.7 ส่งเสริมการใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการสำคัญ

- 3.1.1 โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับอุตสาหกรรมภาคเศรษฐกิจใหม่
- 3.1.2 โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย
- 3.1.3 โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสียเพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.4 โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพให้ได้รับค่าจ้างตามระดับความรู้ความสามารถผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3.1.5 โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำระบบการประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.6 โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.7 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ชลบุรี) กิจกรรม ยกระดับทักษะแรงงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
- 3.1.8 โครงการสัมมนาสร้างการรับรู้การรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.9 โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- 3.1.10 โครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐาน
- 3.1.11 โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย
- 3.1.12 โครงการส่งเสริมฝีมือแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากล
- 3.1.13 โครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2565 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐาน การช่างไทย”
- 3.1.14 โครงการส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
- 3.1.15 โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.1.16 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- 3.1.17 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
- 3.1.18 โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กิจกรรมที่ 3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.1.19 โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กิจกรรมที่ 5 สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3.1.20 โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ
- 3.1.21 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) กิจกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือ
- 3.1.22 การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3.1.23 โครงการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล

3.2 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Green Economy)

เป้าหมาย

3.2.1 วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่

3.2.2 หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และตามแนวเศรษฐกิจ BCG

3.2.3 มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

3.2.4 รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสอดคล้อง (พัฒนาหลักสูตร ครู วิทยากร ระเบียบ กฎเกณฑ์ ครุภัณฑ์)

3.2.5 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ

3.2.6 ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

3.2.7 การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ร่วมกับภาคการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแสวงหาความร่วมมือกับอาชีวศึกษาครอบคลุมคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2.8 การมี Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

ตัวชี้วัด

3.2.1 จำนวนวิทยากรต้นแบบสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

3.2.2 จำนวนหลักสูตรการฝึกที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ 13

3.2.3 จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

3.2.4 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ 13

3.2.5 จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนฯ 13

3.2.6 แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3.2.7 ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

3.2.8 จำนวนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย

3.2.9 กำลังแรงงานที่ได้รับการ พัฒนาจากกรมมีผลผลิตภาพ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.0 ภายใน 3 ปี

3.2.10 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

แนวทางการพัฒนา

- 3.2.1 พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย + BCG)
- 3.2.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ
- 3.2.3 ยกกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG
- 3.2.4 พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3.2.5 บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation
- 3.2.6 พัฒนาวិทยาการต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต) มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่
- 3.2.7 ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

โครงการสำคัญ

- 3.2.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายและเศรษฐกิจ BCG
- 3.2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการและการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 3.2.3 โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3.2.4 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย
- 3.2.5 โครงการยกระดับสมรรถนะแรงงานเพิ่มขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
- 3.2.6 โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 3.2.7 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
- 3.2.8 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (SEC)
- 3.2.9 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- 3.2.10 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3.2.11 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
- 3.2.12 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- 3.2.13 โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)
- 3.2.14 โครงการยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- 3.2.15 โครงการพัฒนา web site DSD Online Training on Metaverse
- 3.2.16 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลเพื่อการจ้างงานในกลุ่มอาชีพดิจิทัลทักษะระดับสูง (Advance D-Workforce)
- 3.2.17 โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
- 3.2.18 โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่
- 3.2.19 โครงการพัฒนาสมรรถนะแรงงานเฉพาะทางรองรับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
- 3.2.20 โครงการพัฒนาทักษะด้านอาชีพแก่แรงงานรองรับการเข้าสู่ระเบียงเศรษฐกิจสุขภาพอันดามัน
- 3.2.21 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวคุณค่าสูง

3.2.22 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

3.2.23 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

3.2.24 โครงการบูรณาการความร่วมมือว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาและการมีงานทำให้แก่นักเรียน นักศึกษาและแรงงานทุกระดับ สู่การสะสมผลการเรียนรู้

3.2.25 โครงการศึกษาพัฒนาระบบการสะสมผลการเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่ายผ่านระบบ Training Platform (โครงการที่เกิดจากข้อเสนอของที่ปรึกษาภายใต้แนวทางการพัฒนา บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) - Training Platform, Accreditation)

3.2.26 โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition ของอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (โครงการที่เกิดจากข้อเสนอของที่ปรึกษา ภายใต้แนวทางการพัฒนา ศึกษาวิจัย จัดทำ Technology Roadmap (TRM) / Skill for employment / Skill for competition

3.3 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ (รวมถึงวิสาหกิจชุมชน) และแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ ผู้บำบัดยาเสพติด ทหารปลดประจำการ เป็นต้น) เป็นการทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าถึงการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดรายได้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและบริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การทำให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีทักษะ ความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพและต่อยอดจากอาชีพที่ทำอยู่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในกรณีของตลาดแรงงานในอนาคตยังอาจมีรูปแบบของการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปสู่งานที่แรงงานมีความเป็นอิสระ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ และมีมูลค่าเพิ่มที่สูงทำให้แรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานให้รองรับกับงานประเภทใหม่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นพันธกิจของกรมฯ ที่ต้องพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ใช้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

3.3.1 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น

3.3.2 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานเยาวชน กลุ่มผู้เปราะบาง ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ แรงงานในวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น) สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

3.3.1 จำนวนแรงงานกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

3.3.2 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

3.3.3 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายใน 3 ปี

3.3.5 จำนวนวิสาหกิจได้รับการพัฒนารายได้เพิ่มร้อยละ 5 ต่อปี และผู้ผ่านอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้สูงกว่า 40,000 บาทต่อปี

3.3.6 จำนวนแรงงานรูปแบบใหม่ (Gig worker) ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.3.7 แรงงานอิสระเข้าสู่ระบบการเป็นผู้ประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

แนวทางการพัฒนา

3.3.1 พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

3.3.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

3.3.3 สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
ทั้งในระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายและระดับพื้นที่

3.3.4 ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล

3.3.5 ส่งเสริมศักยภาพของแรงงานในวิสาหกิจชุมชน

โครงการสำคัญ

3.3.1 พัฒนาผู้ประกอบการด้านดิจิทัล

3.3.2 โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

3.3.3 โครงการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน

3.3.4 โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.3.5 โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3.6 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

3.3.7 โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

3.3.8 โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน

3.3.9 โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.3.10 โครงการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพด้านการเกษตรด้วยเทคโนโลยีเกษตรอัจฉริยะ

3.3.11 โครงการยกระดับฝีมือแรงงานด้านการค้าการลงทุน

3.3.12 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคการท่องเที่ยวและบริการรองรับการพัฒนา Marina Hub
จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก

3.3.13 โครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล

3.3.14 โครงการส่งเสริมการฝึกอบรมด้วยนวัตกรรม

3.3.15 โครงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการทำงานบูรณาการ ร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะช่วยให้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชนและเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนฯ จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมาย

3.4.1 การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ เห็นความสำคัญ ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

3.4.2 แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่งได้รับโอกาส ในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

3.4.3 เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและทำงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างบูรณาการ

3.4.4 การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือ แรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชน

3.4.5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

3.4.6 รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม ตลอดจน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ประสานงาน/อำนวยความสะดวก และมีการติดตามและ ประเมินผลสำเร็จของแผนได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

3.4.1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมกับแก้ไขกฎหมายลูกบท ตาม พ.ร.บ. และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3.4.2 จำนวนของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.3 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

3.4.4 ระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

3.4.5 จำนวนศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

3.4.6 สถานศึกษาระดับ อาชีวศึกษาอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 120 แห่ง ใน 20 จังหวัด มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

3.4.1 ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครอบคลุมและทั่วถึง

3.4.2 ยกระดับการบริหารกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

3.4.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการฝึกอบรบ ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรบที่ทันสมัย

3.4.4 พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างระดับพื้นที่ ภูมิภาค และประเทศ อย่างบูรณาการ

3.4.5 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

โครงการสำคัญ

3.4.1 โครงการบูรณาการประชารัฐขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

3.4.2 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

3.4.3 โครงการส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.4 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.5 โครงการพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.6 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

3.4.7 โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

3.4.8 กิจกรรมร่วมลงนาม MOU กับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และดำเนินการตามเงื่อนไขของ MOU

3.4.9 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล พ.ศ. 2571 - 2575

3.4.10 กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.11 กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

3.4.12 โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.13 กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.14 โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.16 โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2571 - 2575

3.4.17 โครงการขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.4.18 โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3.4.19 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3.5 แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 5 การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานระดับประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการในด้านการพัฒนากำลังคน โดยต้องมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรธรรมาภิบาล มีการใช้หลักวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและให้บริการอย่างคล่องตัว ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูง ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในหมวดหมาย ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการประเมินถึงโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้บริการ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากร สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

3.5.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศ มีแนวทางในการกำกับดูแล การดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

3.5.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

3.5.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อใช้ในการรายงาน ผลการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลสำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนเชื่อมโยงระบบ Big Data และบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลกับหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

3.5.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ ตามเกณฑ์การประเมินสถานะ ของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ PMQA 4.0

3.5.5 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักและทักษะ ด้านดิจิทัลตรงตามที่ ก.พ. กำหนด¹

ตัวชี้วัด

3.5.1 ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.5.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และบูรณาการการใช้ข้อมูล

3.5.3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

3.5.4 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็น Open Government

3.5.5 ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.5.6 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วย ข้อมูล (Data – Driven Organization)

¹ เนื่องจาก ก.พ. ไม่ได้กำหนดสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล สิ่งที่ ก.พ. กำหนดคือ

1. มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552

2. ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว 6 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2561

3.5.7 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม road map แผนพัฒนาองค์กร (Organization Transformation Plan) ในการปรับเปลี่ยนและยกระดับการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 (ครอบคลุมประเด็นการพัฒนากฎหมาย/การจัดองค์กร/กลไกการดำเนินงาน/บุคลากร/ดิจิทัล เทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายและผลผลิตเป็นรูปธรรมที่แล้วเสร็จในแต่ละปี)

แนวทางการพัฒนา

- 3.5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์ PMQA
- 3.5.2 พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมฯ
- 3.5.3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อความเป็นมืออาชีพ
- 3.5.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อรองรับระบบการบริหารจัดการและการบริการ อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- 3.5.5 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ผ่านการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- 3.5.6 พัฒนาระบบวิชาการ การวิจัย นวัตกรรม และการจัดการองค์ความรู้ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.5.7 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล

โครงการสำคัญ

- 3.5.1 โครงการยกระดับการบริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
- 3.5.2 โครงการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรประสิทธิภาพ
- 3.5.3 โครงการพัฒนาทักษะข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0
- 3.5.4 โครงการขับเคลื่อนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- 3.5.5 โครงการบริหารการเปลี่ยนแปลงยกระดับการให้บริการสู่ระบบราชการ 4.0
- 3.5.6 โครงการยกระดับการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (PMQA 4.0)
- 3.5.7 โครงการฝึกอบรมธรรมาภิบาล
- 3.5.8 กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน
- 3.5.9 โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล
- 3.5.10 กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)



ส่วนที่ 4
ภาคผนวก

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

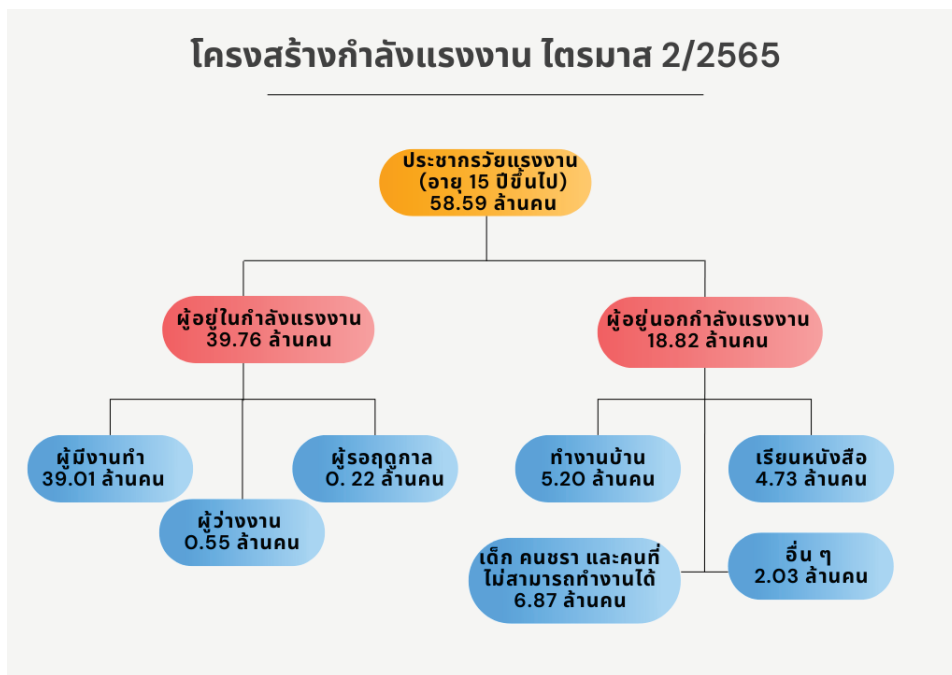
4.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ประเด็นเรื่องสถานการณ์ด้านแรงงานของประเทศไทยนั้น มีดังต่อไปนี้

4.1.1 กำลังแรงงาน (Labour Force)

จากข้อมูลจากผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2565 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 58.59 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.76 ล้านคน (ร้อยละ 67.87) และเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.82 ล้านคน (ร้อยละ 32.12) โดยผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.76 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.01 ล้านคน (ร้อยละ 98.11) และผู้ว่างงาน 0.55 ล้านคน (ร้อยละ 1.37) ดังแผนภาพที่ 4-1

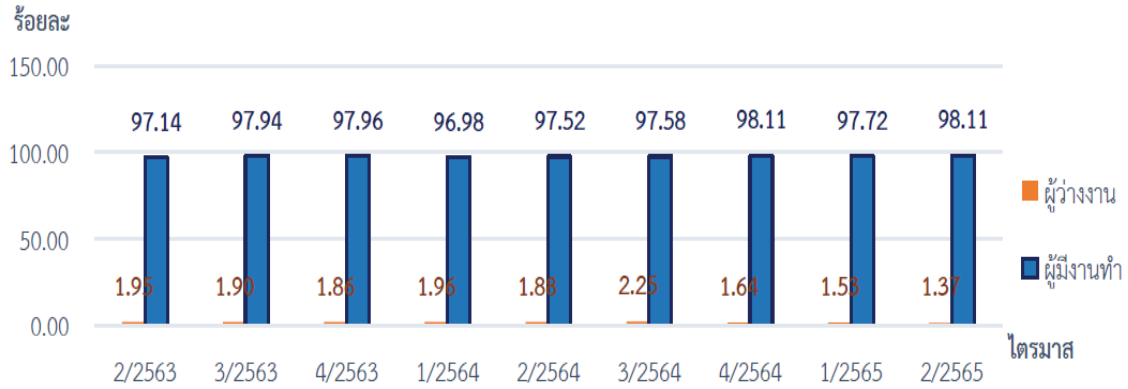
แผนภาพที่ 4-1 โครงสร้างกำลังแรงงาน ไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2565



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ : ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-2 อัตราการจ้างงานและอัตราการว่างงานในกำลังแรงงาน
(Employment and Unemployment in Labour Force)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการจ้างงานในกำลังแรงงาน = {ผู้มีงานทำทั้งหมด / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด} *100

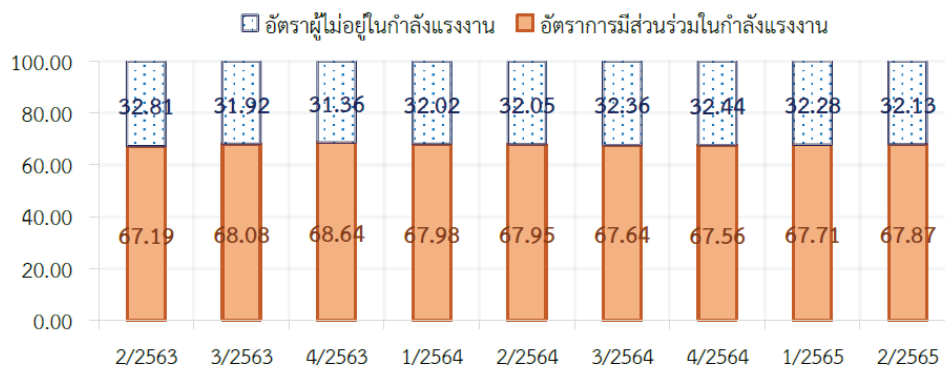
2) อัตราการว่างงานในกำลังแรงงาน = {ผู้ว่างงานทั้งหมด / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด} *100

3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.2 การจ้างงาน (Employment)

ในจำนวนประชากรวัยแรงงาน 57.09 ล้านคน มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 67.78 (อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน : KILM 1) สะท้อนอุปทานแรงงานซึ่งประกอบไปด้วยประชากรที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำในประเทศ ในขณะที่อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) อยู่ที่ร้อยละ 32.23 สะท้อนสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน ที่ไม่ได้ทำงาน ทั้งนี้ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (KILM 1) และอัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (KILM 13) เป็นอัตราส่วนที่รวมกันได้ ร้อยละ 100 (แผนภาพที่ 4-3)

แผนภาพที่ 4-3 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และอัตราผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = {ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป} *100

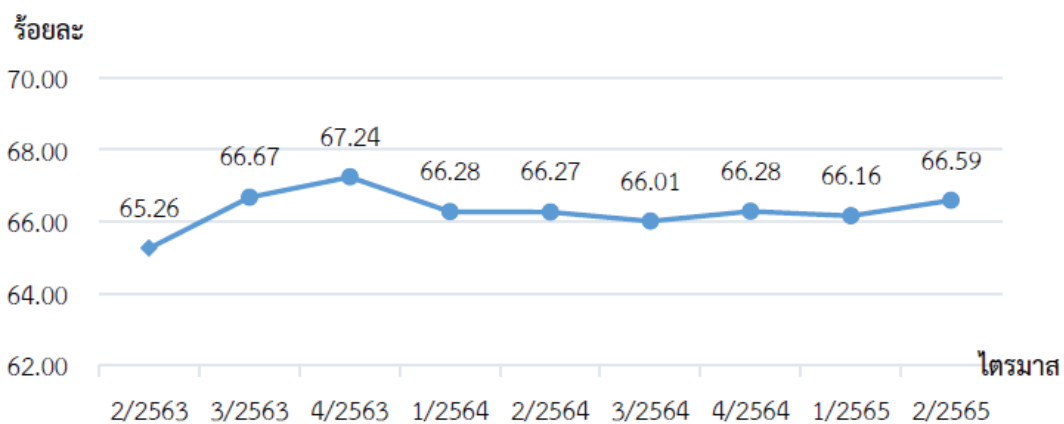
2) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน = {ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป} *100

3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการมีงานทำต่อประชากร (KILM 2) (Employment-to-population Ratio)

อัตราการมีงานทำต่อประชากร (KILM 2) เป็นดัชนีที่สะท้อนความสามารถในการสร้างงานของเศรษฐกิจ โดยประชากรวัยแรงงาน 58.59 ล้านคน มีอัตราการมีงานทำต่อประชากรอยู่ที่ร้อยละ 66.59 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 66.16 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 66.27 (แผนภาพที่ 4-4) หากจำแนกตามเพศ พบว่า อัตราการมีงานทำต่อประชากรเพศชายอยู่ที่ ร้อยละ 74.94 สูงกว่าอัตราส่วนของเพศหญิงซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 58.97 (แผนภาพที่ 4-5) โดยในจำนวน ผู้มีงานทำทั้งหมด มีสัดส่วนผู้มีงานทำเพศชายร้อยละ 53.68 และสัดส่วนผู้มีงานทำเพศหญิง ร้อยละ 46.23 (แผนภาพที่ 4-6)

แผนภาพที่ 4-4 อัตราการมีงานทำต่อประชากร (Employment-to-population Ratio)

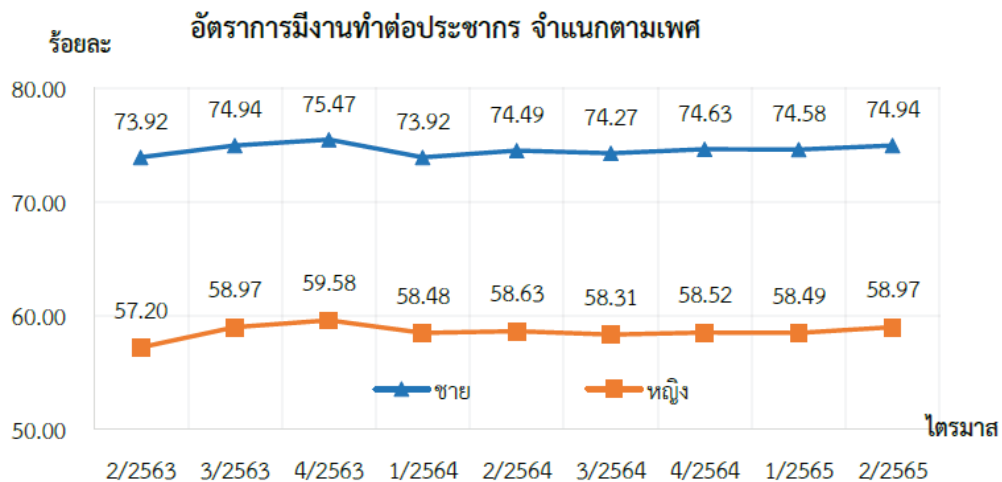


แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

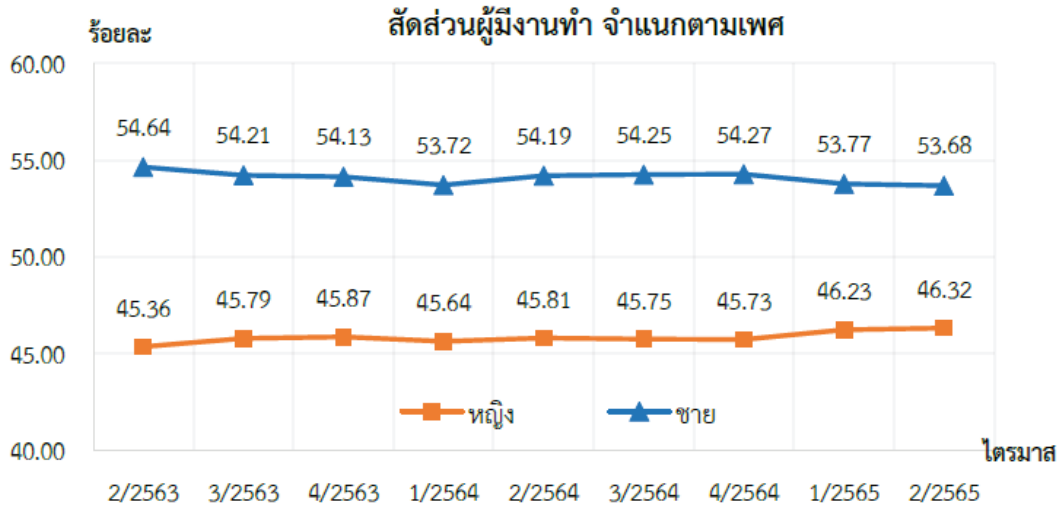
หมายเหตุ: 1) อัตราส่วนผู้มีงานทำต่อประชากร = {ผู้มีงานทำ / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-5 อัตราการมีงานทำต่อประชากร จำแนกตามเพศ
(Employment-to-population Ratio by Sex)



แผนภาพที่ 4-6 และสัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศ (Employment by Sex)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

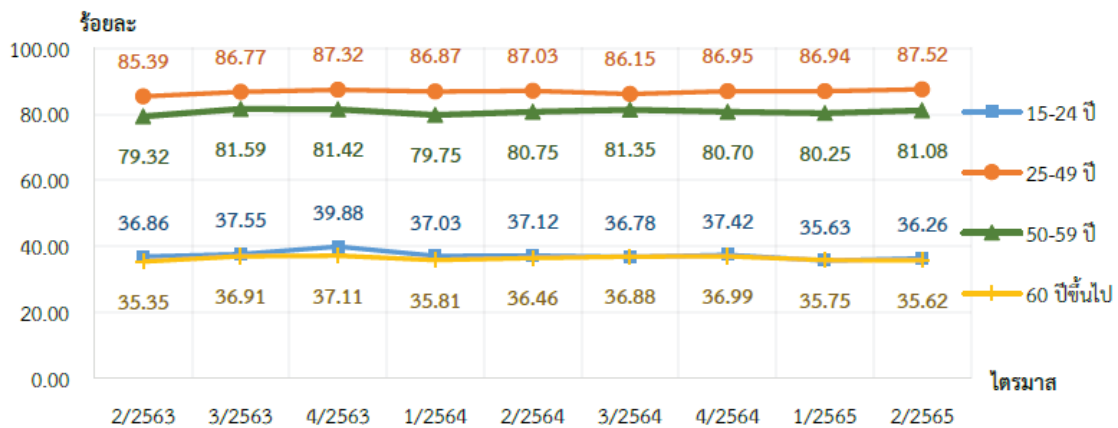
หมายเหตุ: 1) อัตราส่วนผู้มีงานทำต่อประชากร จำแนกตามเพศ = {ผู้มีงานทำเพศชาย (หญิง) / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เพศชาย (หญิง)} *100

2) สัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศ = {ผู้มีงานทำเพศชาย (หญิง) / ผู้มีงานทำทั้งหมด} *100

3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

เมื่อจำแนกอัตราส่วนผู้มีงานทำต่อประชากรวัยแรงงานตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่มีอัตราส่วนสูงสุด คือ กลุ่ม 25 – 49 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจบการศึกษาแล้วแต่ยังไม่เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 87.52 รองลงมา คือ กลุ่ม 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.08 กลุ่ม 15 – 24 ปี และกลุ่มแรงงานสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 36.26 และร้อยละ 35.62 ตามลำดับ (แผนภาพที่ 4-7)

แผนภาพที่ 4-7 อัตราการมีงานทำต่อประชากร จำแนกตามกลุ่มอายุ
(Employment-to-population Ratio by Age Group)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

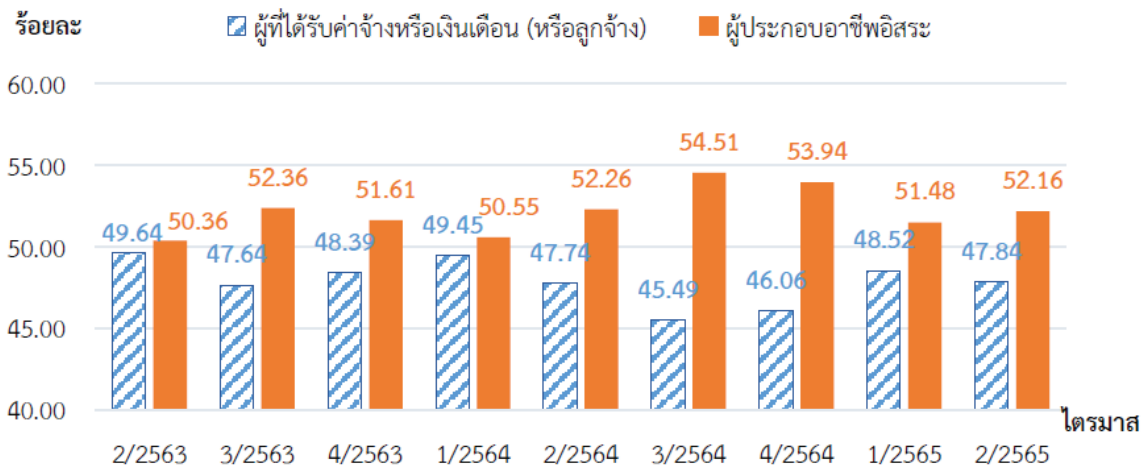
หมายเหตุ: 1) อัตราการมีงานทำต่อประชากร จำแนกตามกลุ่มอายุ = {ผู้มีงานทำ อายุ 15-24 ปี [25-49 ปี, 50-59 ปี, 60 ปีขึ้นไป] / ประชากรวัยแรงงาน อายุ 15-24 ปี [25-49 ปี, 50-59 ปี, 60 ปีขึ้นไป] * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สถานภาพการจ้างงาน KILM 3 (Status in Employment)

สัดส่วนของผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน : KILM 3 จากการจำแนก ผู้มีงานทำตามสถานภาพการจ้างงานสองกลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน (ลูกจ้าง) และ 2) กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ พบว่า ผู้ที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน (ลูกจ้าง) มีสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ 47.84 ของผู้มีงานทำทั้งหมดลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 48.52 (แผนภาพที่ 4-8) ในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วยลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 79.71 และลูกจ้างภาครัฐ ร้อยละ 20.29 (แผนภาพที่ 4-9) ในขณะที่สัดส่วนของผู้ประกอบการอาชีพอิสระคิดเป็นร้อยละ 52.16 เพิ่มขึ้น จากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 51.48 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัว ร้อยละ 65.68 รองลงมา คือกลุ่มผู้ทำงานให้ครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 29.62 (แผนภาพที่ 4-10)

แผนภาพที่ 4-8 สัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน
(Employed Persons by Status in Employment)

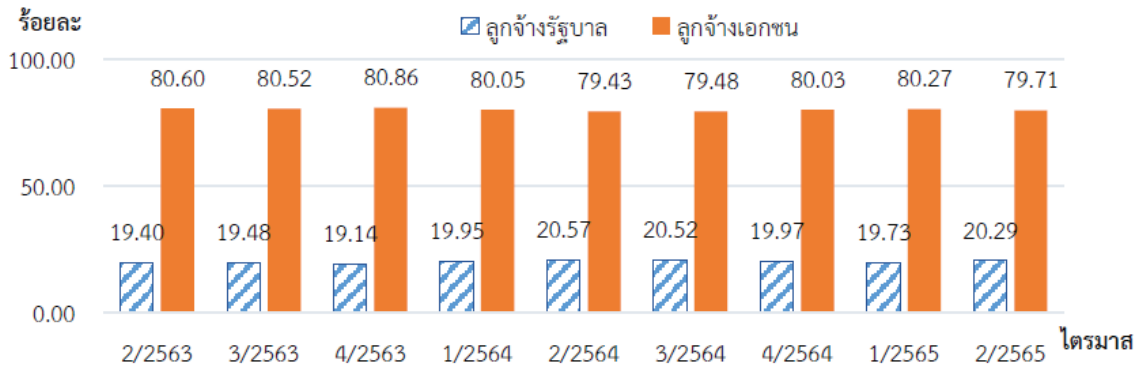


แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) สัดส่วนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน = {จำนวนลูกจ้าง [จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ] / ผู้มีงานทำทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

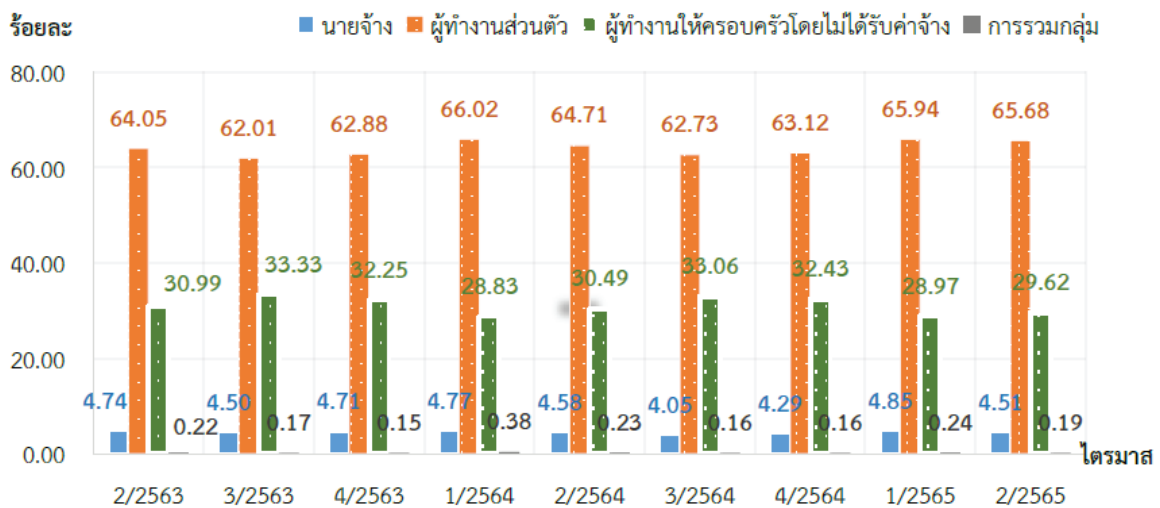
แผนภาพที่ 4-9 สัดส่วนลูกจ้าง จำแนกตามประเภทของลูกจ้าง
 (Employees by Employees' Type)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) สัดส่วนลูกจ้าง จำแนกตามประเภทของลูกจ้าง = {จำนวนลูกจ้างเอกชน [ลูกจ้างรัฐบาล] / ลูกจ้างทั้งหมด} * 100
 2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-10 สัดส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระ จำแนกตามประเภทของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ
 (Self-employed Persons by Self-employed Persons' Type)



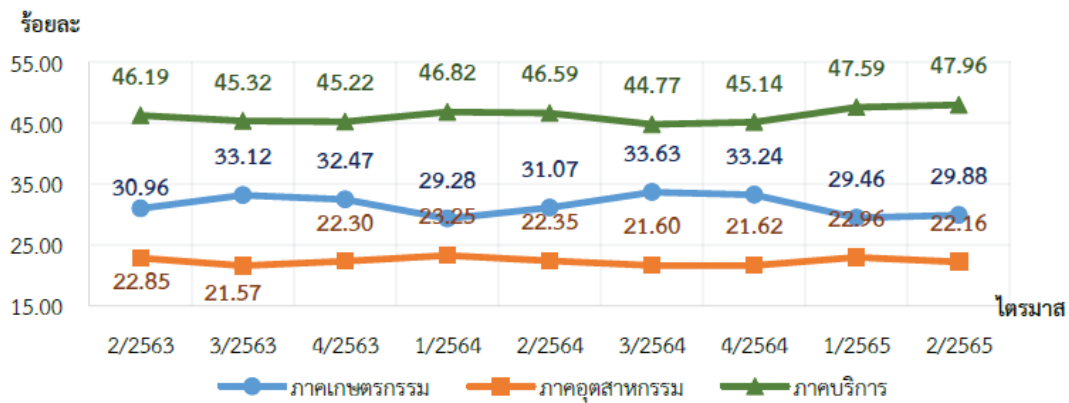
แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ จำแนกตามประเภทของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ = {จำนวนนายจ้าง [ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มี ลูกจ้าง, การรวมกลุ่ม, ช่วยธุรกิจในครัวเรือน] / ผู้ประกอบการอาชีพอิสระทั้งหมด} * 100
 2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

การจ้างงานรายกลุ่มอุตสาหกรรม KILM 4 (Employment by Sector)

สัดส่วนการจ้างงานจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม : KILM 4 จำแนกตาม 3 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต และภาคบริการ โดยสัดส่วนการจ้างงานสูงสุดอยู่ในภาคบริการ คิดเป็นร้อยละ 47.96 รองลงมา คือ ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 29.88 และสัดส่วนการจ้างงานต่ำสุดอยู่ในภาคอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.16 (แผนภาพที่ 4-11)

แผนภาพที่ 4-11 สัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (Employment by Sector)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

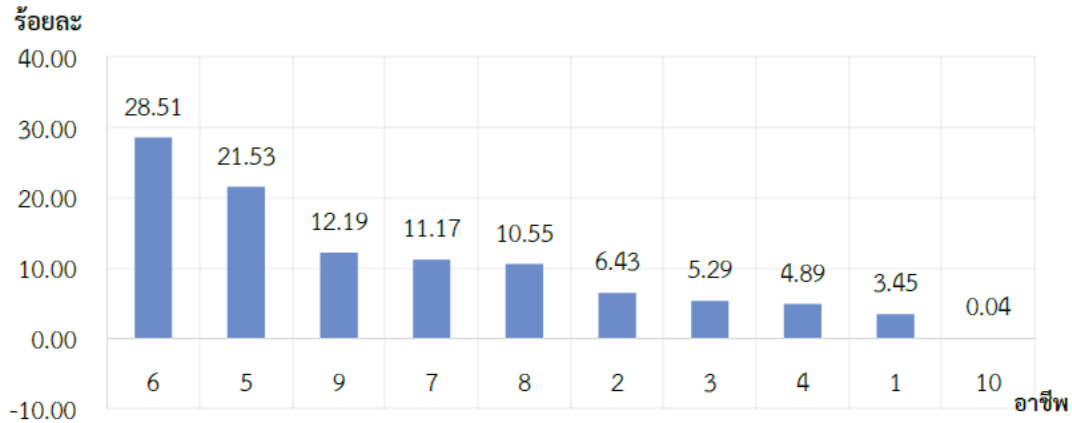
หมายเหตุ: 1) สัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม = {ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม [ในภาคอุตสาหกรรม, ในภาคบริการ, ไม่ทราบ] / ผู้มีงานทำทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

การจ้างงานรายกลุ่มอาชีพ KILM 5 (Employment by Occupation)

การจ้างงานจำแนกตามกลุ่มอาชีพ : KILM 5 การจ้างงานในกลุ่มอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตร และการประมง มีสัดส่วนการจ้างงานสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 28.51 ของผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมาเป็นภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ได้แก่ กลุ่มพนักงานบริการและพนักงาน ในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 21.53 กลุ่มอาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ ร้อยละ 12.19 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 11.17 โดยการจ้างงานสูงสุดลำดับที่ 2 - 4 อยู่กลุ่มอาชีพในภาคบริการ (แผนภาพที่ 4-12) สอดคล้องกับการจ้างงานภาคบริการ (KILM 4) ที่มีสัดส่วนสูงสุด

แผนภาพที่ 4-12 สัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ (Employment by Occupation)



ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ

1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ 2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ 3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิค สาขาต่าง ๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง 4. เสมียน 5. พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด 6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตร และการประมง 7. ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 8. ผู้ปฏิบัติการ โรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ 9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ 10. คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น

แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) สัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ = {ผู้มีงานทำในแต่ละกลุ่มอาชีพข้างต้น / ผู้มีงานทำทั้งหมด} * 100

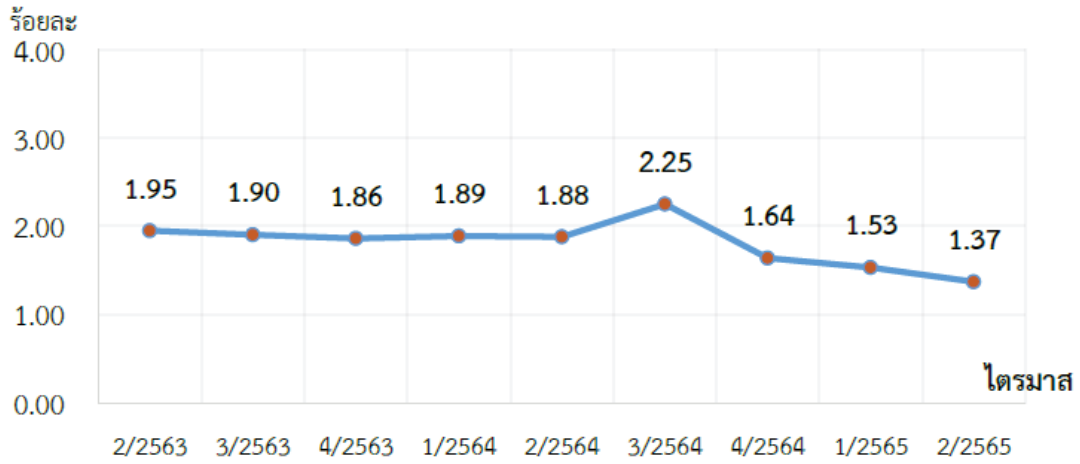
2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

การว่างงาน (Unemployment)

การว่างงาน KILM 9 (Unemployment) และการว่างงานระยะยาว KILM 11 (Long-term Unemployment)

อัตราการว่างงาน : KILM 9 แสดงให้เห็นถึงอุปทานส่วนเกินของแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ อัตราการว่างงาน อยู่ที่ร้อยละ 1.37 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าที่มีอัตราอยู่ที่ร้อยละ 1.53 และลดลงจากไตรมาส เดียวกันของปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.88 (แผนภาพที่ 4-13) และเมื่อจำแนกตามเพศพบว่า อัตราการว่างงาน ในเพศชายอยู่ที่ร้อยละ 1.32 น้อยกว่าอัตราการว่างงานในเพศหญิงซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.44 (แผนภาพที่ 4-14) โดยในจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด สามารถจำแนกออกเป็นผู้ว่างงานเพศชาย ร้อยละ 51.61 และผู้ว่างงาน ที่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 48.39 (แผนภาพที่ 4-15)

แผนภาพที่ 4-13 อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate)

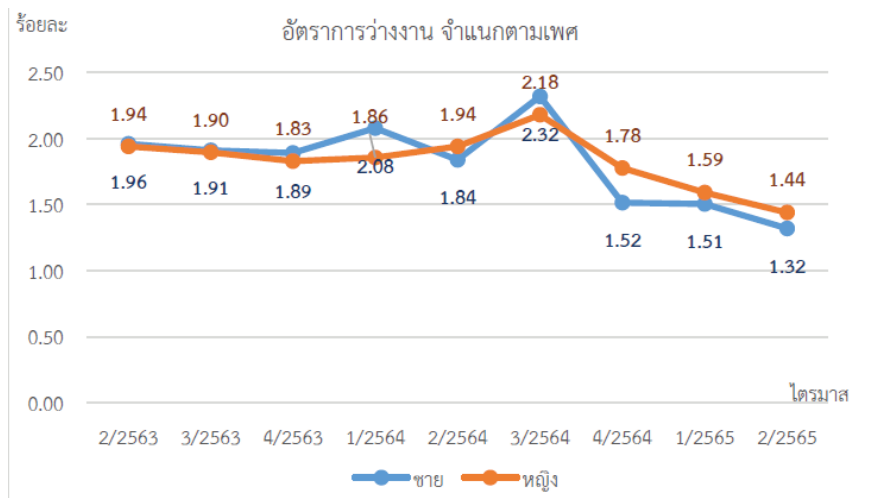


แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

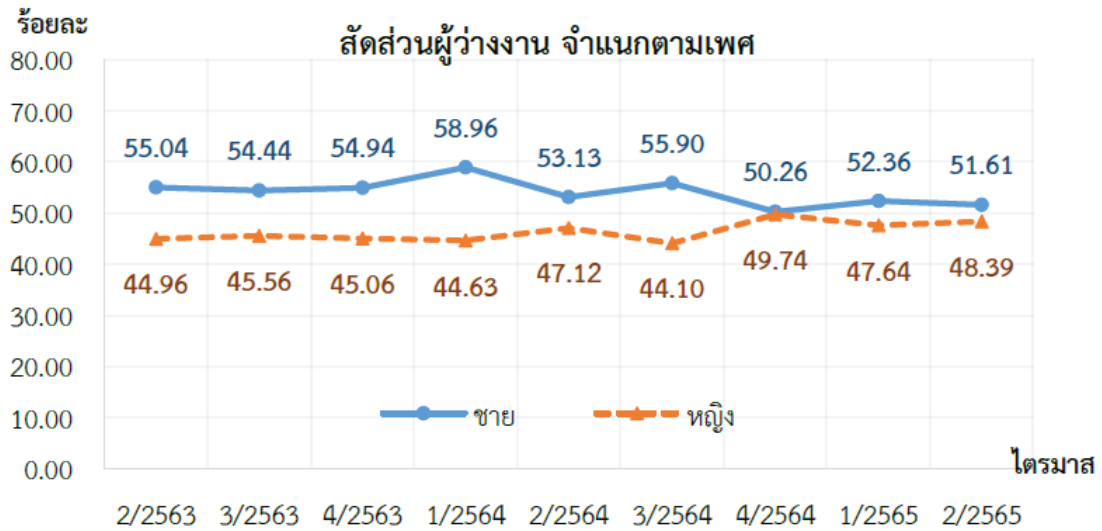
หมายเหตุ : 1) อัตราการว่างงาน = {ผู้ว่างงาน / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-14 อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ (Unemployment Rate by Sex)



แผนภาพที่ 4-15 สัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามเพศ



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

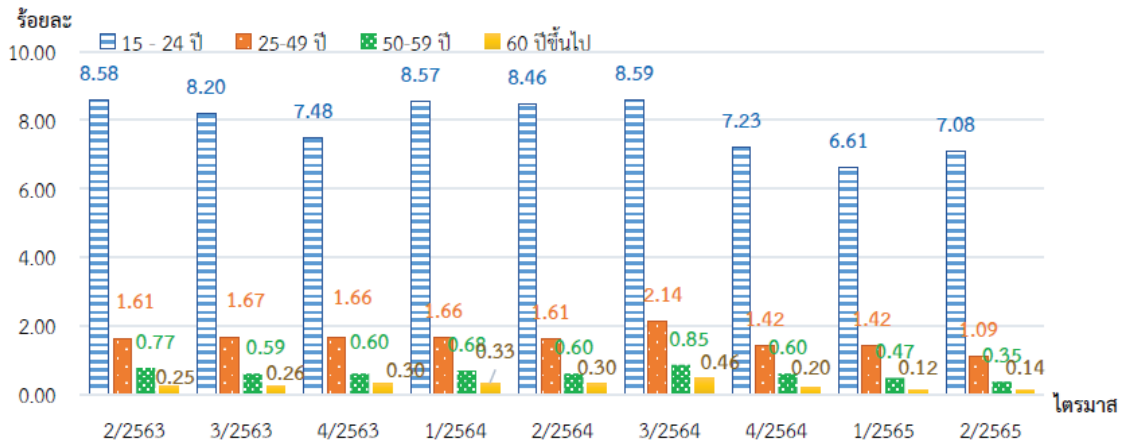
หมายเหตุ : 1) อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ = {ผู้ว่างงาน เพศชาย (หญิง) / กำลังแรงงานชาย (หญิง)} * 100

2) สัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามเพศ = {ผู้ว่างงาน เพศชาย (หญิง) / ผู้ว่างงานทั้งหมด} * 100

3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

หากจำแนกอัตราการว่างงานตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่มีอัตราการว่างงานสูงสุด คือ กลุ่ม 15 – 24 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในระบบการศึกษาหรืออยู่ในช่วงเริ่มต้นทำงาน คิดเป็นร้อยละ 7.08 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 25 – 49 ปี ร้อยละ 1.09 กลุ่ม 50 – 59 ปี ร้อยละ 0.35 และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.14 (แผนภาพที่ 4-16) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่มีสัดส่วน ผู้ว่างงานสูงสุดคือ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา รองลงมาคือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษา กลุ่มประถมศึกษา กลุ่มไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา และกลุ่มไม่ทราบและอื่น ๆ (แผนภาพที่ 4-17)

แผนภาพที่ 4-16 อัตราการว่างงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (Unemployment Rate by Age Group)

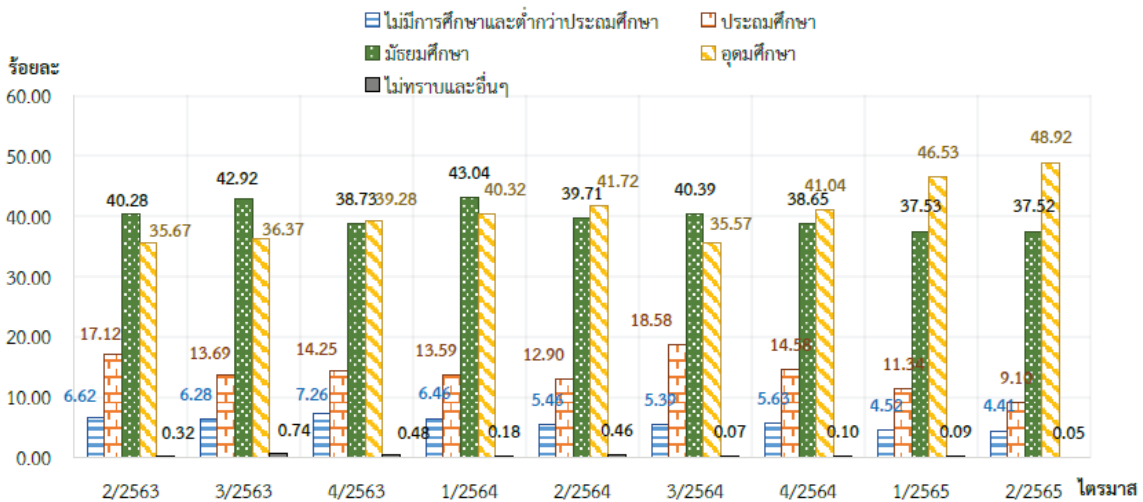


แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการว่างงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ = {ผู้ว่างงานอายุ 15-24 ปี [25-49 ปี, 50-59 ปี, 60 ปีขึ้นไป] / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15-24 ปี [25-49 ปี, 50-59 ปี, 60 ปีขึ้นไป] * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-17 สัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (Unemployment by Level of Educational Attainment)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) สัดส่วนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา = {ผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมหรือไม่มีการศึกษา [จบประถมศึกษา, จบมัธยมศึกษา, จบอุดมศึกษา, ไม่ทราบและอื่นๆ] / ผู้ว่างงานทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

3) เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติยังไม่เผยแพร่ข้อมูลผู้ว่างงาน จำแนกตามการศึกษา จึงขอแสดงข้อมูลถึงไตรมาส 4 ปี 2564 ไปพลางก่อน

อัตราการว่างงานระยะยาว : KILM 11 วัดจากจำนวนผู้ว่างงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปต่อกำลังแรงงานทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 0.37 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 0.44 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 0.38 และเมื่อพิจารณาผู้ว่างงานระยะยาวต่อผู้ว่างงานทั้งหมด พบว่า อัตราส่วนผู้ว่างงานระยะยาวต่อผู้ว่างงานทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 26.55 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 28.79 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 20.12 (แผนภาพที่ 4-18)

แผนภาพที่ 4-18 อัตราการว่างงานระยะยาวต่อกำลังแรงงาน (Long-term Unemployment Rate) และอัตราส่วนการว่างงานระยะยาวต่อการว่างงานทั้งหมด (Long-term Unemployment as a Percentage of Total Unemployment)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการว่างงานระยะยาวต่อกำลังแรงงาน = {ผู้ว่างงานเกิน 12 เดือน / ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด} * 100

2) อัตราส่วนการว่างงานระยะยาวต่อการว่างงานทั้งหมด = {ผู้ว่างงานเกิน 12 เดือน / ผู้ว่างงานทั้งหมด} * 100

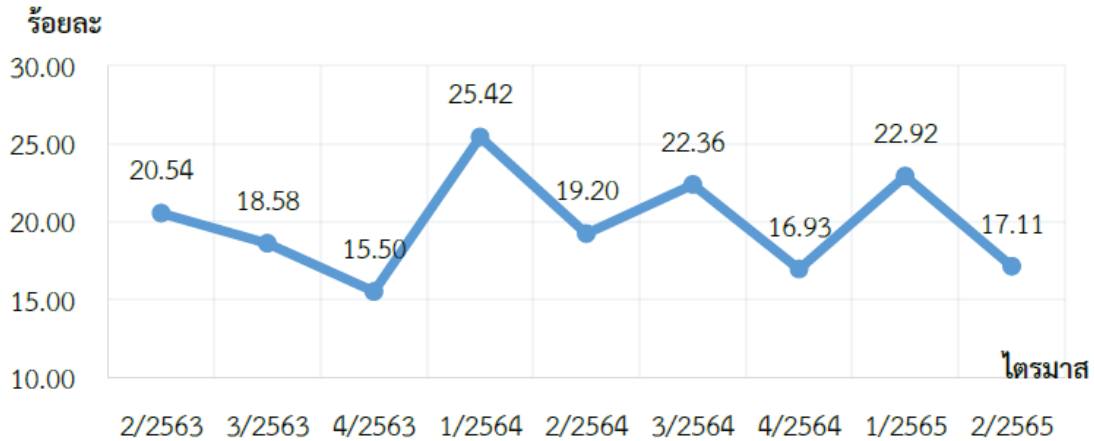
3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.2 ศักยภาพแรงงาน

ผู้มีงานทำแบบไม่เต็มเวลา KILM 6 (Part-time Workers) และการจ้างงานต่ำระดับด้านเวลา KILM 12 (Time-related Underemployment)

อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา : KILM 6 เป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในภาคบริการ คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมง โดยในจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดมีการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาคิดเป็นร้อยละ 17.11 (แผนภาพที่ 4-19)

แผนภาพที่ 4-19 อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time Employment Rate)



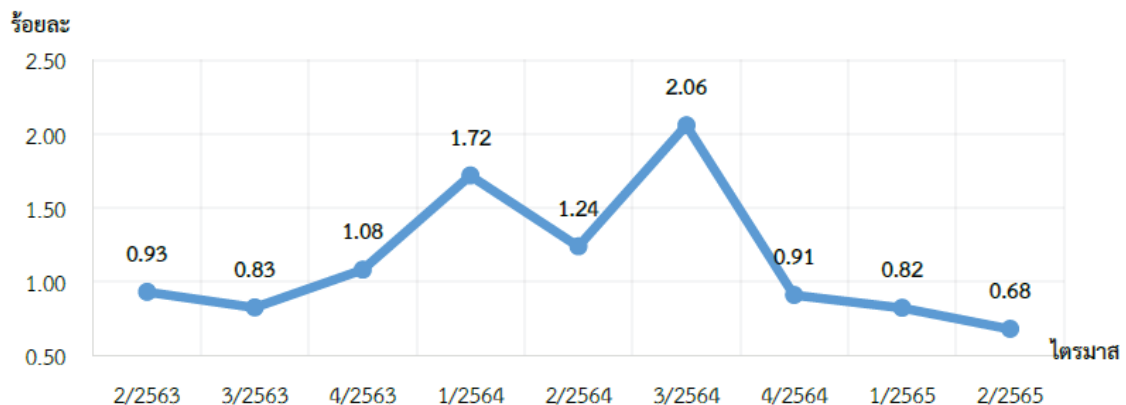
แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา = {ผู้มีงานทำน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ / ผู้มีงานทำทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการงานต่ำระดับด้านเวลา : KILM 12 คิดจากจำนวนผู้มีชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้วัดประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่ต่ำกว่าศักยภาพแรงงาน มีอัตราผู้ทำงานต่ำกว่าระดับอยู่ที่ร้อยละ 0.68 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 0.82 แต่ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้วที่อยู่ร้อยละ 1.24 (แผนภาพที่ 4-20)

แผนภาพที่ 4-20 อัตราการงานต่ำระดับด้านเวลา (Time-related Underemployment Rate)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

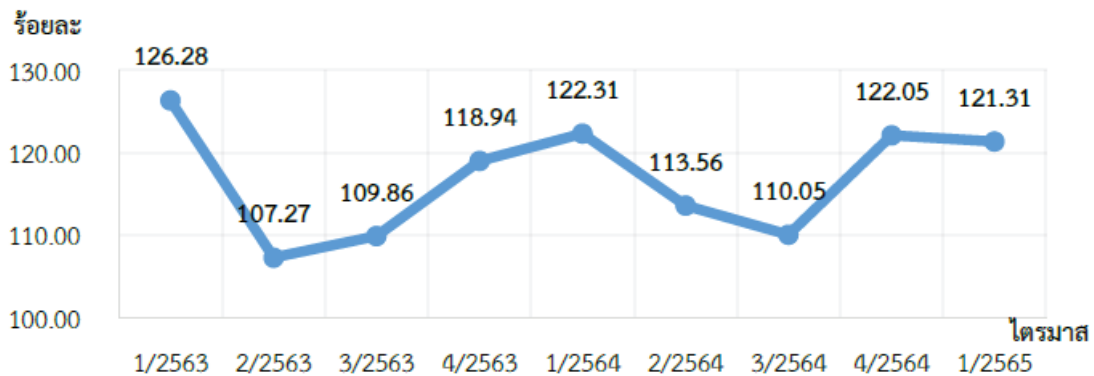
หมายเหตุ: 1) อัตราการงานต่ำระดับด้านเวลา = {ผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา / ผู้มีงานทำทั้งหมด} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผลิตภาพแรงงาน KILM 16 (Labour Productivity)

ผลิตภาพแรงงาน : KILM 16 ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคนไตรมาสที่ 1 ปี 2565 อยู่ที่ 121.31 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 122.05 (ร้อยละ -0.61) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีที่แล้ว ซึ่งอยู่ที่ 122.31 (ร้อยละ -0.82) (แผนภาพที่ 4-21) ในขณะที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงาน อยู่ที่ 131.51 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 122.71 (ร้อยละ 7.17) และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 125.61 (ร้อยละ 4.70) โดยกิจกรรมที่มีการขยายตัวของดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงานสูงสุดได้แก่ (1) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (2) การจัดหา น้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล และ (3) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ในขณะที่กิจกรรมที่มีดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงการทำงานหดตัวสูงสุด ได้แก่ (1) กิจกรรมเกี่ยวกับบ่อสังหาริมทรัพย์ (2) ที่กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน และ (3) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (แผนภาพที่ 4-22)

แผนภาพที่ 4-21 ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน (Labour Productivity per Persons Engaged)

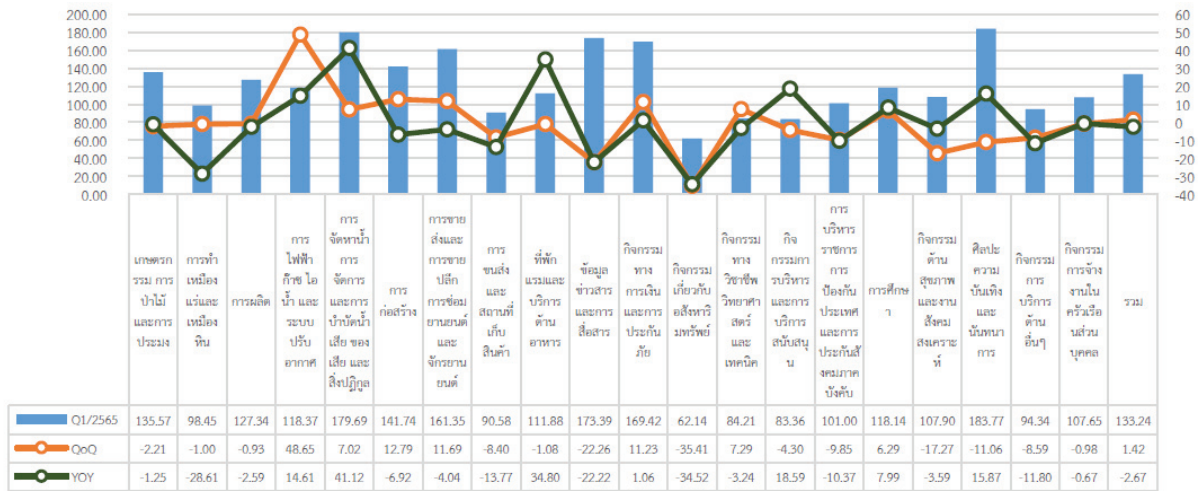


แหล่งข้อมูล: ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand)

หมายเหตุ: 1) ค่าดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อคน ใช้ปีฐาน 2556

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

แผนภาพที่ 4-22 ดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน (Labour Productivity per Hours Worked)



แหล่งข้อมูล: ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand)

หมายเหตุ : ค่าดัชนีผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน ใช้ปีฐาน 2556

4.1.3 ดัชนีชี้วัดหลักด้านบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน

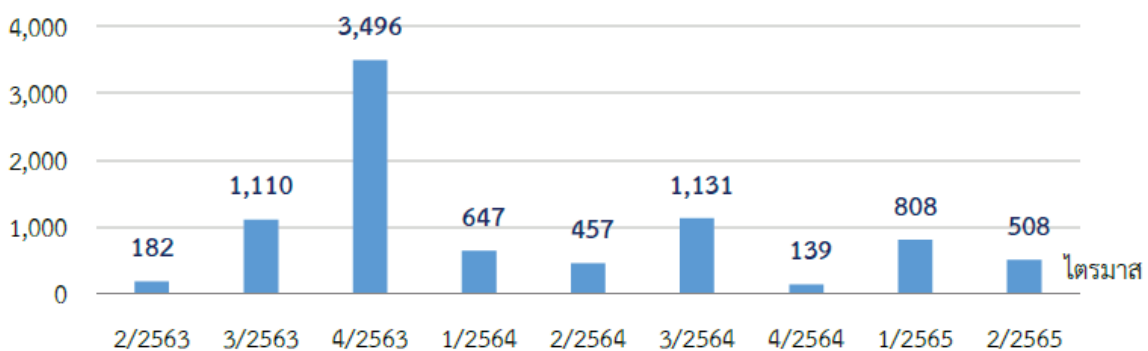
(Key Indicators of the Performance of Ministry of Labour: KIP - MOL)

ไตรมาส 2 ปี 2565 (เมษายน – มิถุนายน 2565)

4.1.3.1 การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด จำนวน 746 คน มีผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 508 คน และได้งานทำจำนวน 120 คน (แผนภาพที่ 4-23)

แผนภาพที่ 4-23 ผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน



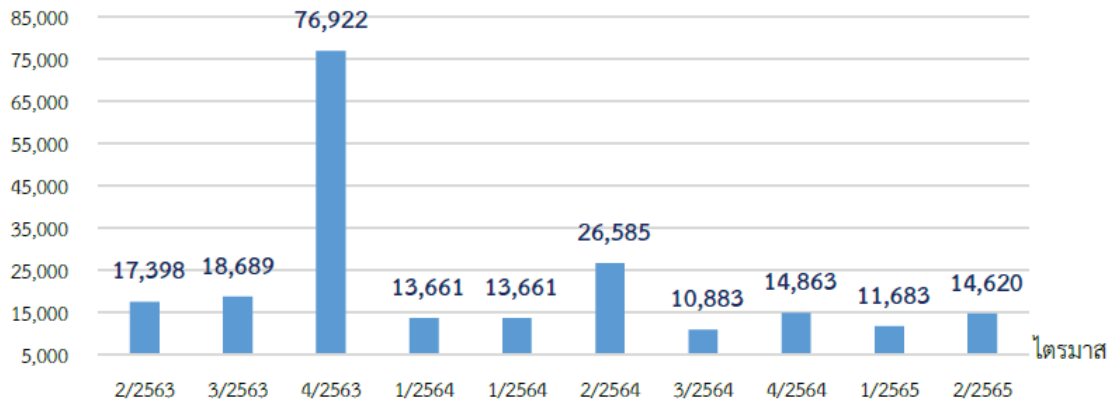
ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : 1) เนื่องจากทุกไตรมาสที่ กพร. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ผ่านการฝึกและได้งานทำ จะมีการเริ่มจัดเก็บในไตรมาสที่ 2

2) ประมวลผลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้เข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งหมด จำนวน 16,145 คน มีผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 14,620 คน และได้งานทำจำนวน 7,325 คน (แผนภาพที่ 4-24)

แผนภาพที่ 4-24 ผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

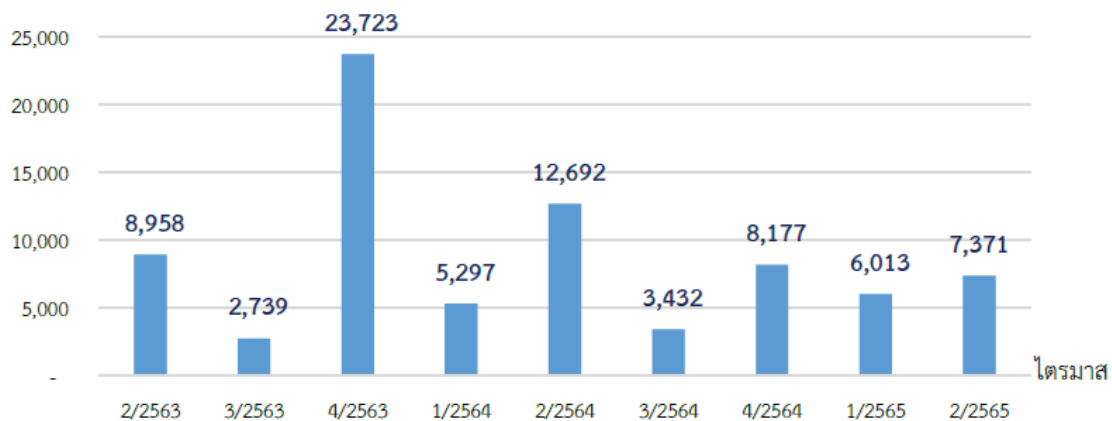


ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : 1) เนื่องจากทุกไตรมาสที่ กพร. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ผ่านการฝึกและได้งานทำ จะมีการเริ่มจัดเก็บในไตรมาสที่ 2
2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพเสริมทั้งหมด จำนวน 10,318 คน มีผู้สำเร็จการฝึกอาชีพเสริม จำนวน 9,976 คน และได้งานทำจำนวน 5,762 คน (แผนภาพที่ 4-25)

แผนภาพที่ 4-25 ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพเสริม



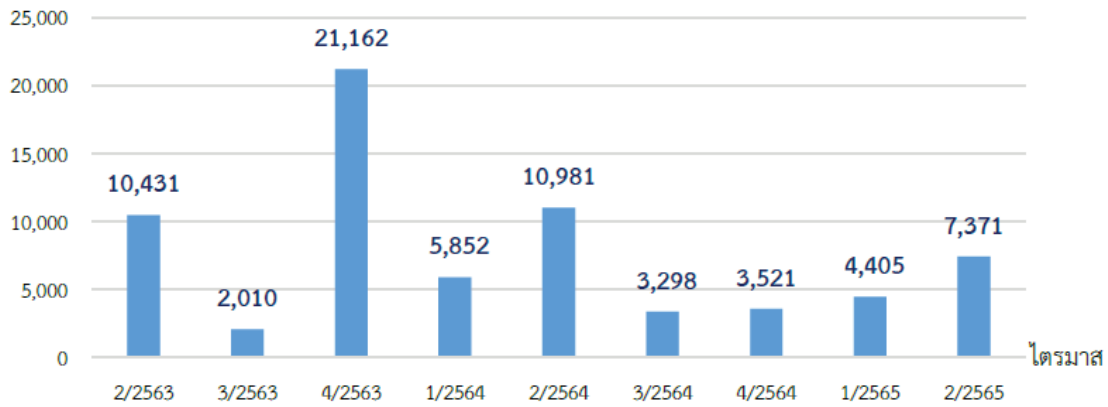
ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : 1) เนื่องจากทุกไตรมาสที่ กพร. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ผ่านการฝึกและได้งานทำ จะมีการเริ่มจัดเก็บในไตรมาสที่ 2

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งหมด จำนวน 12,044 คน มีผู้ผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 7,371 คน (แผนภาพที่ 4-26)

แผนภาพที่ 4-26 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



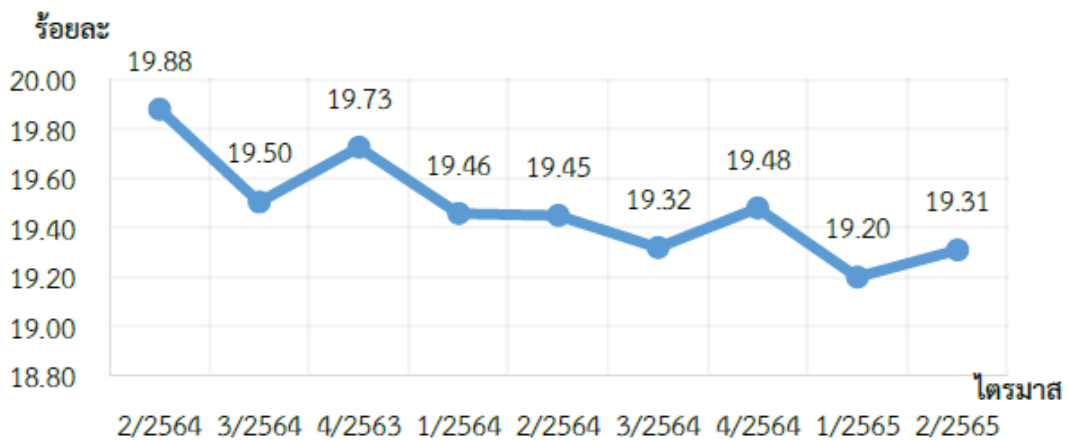
ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ : 1) เนื่องจากทุกไตรมาสที่ กพร. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ผ่านการฝึกและได้งานทำ จะมีการเริ่มจัดเก็บในไตรมาสที่ 2
2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.3.2 การจ้างงานในระบบประกันสังคม

จำนวนผู้ประกันตนในข่ายกองทุนประกันสังคมทั้งหมด 24,027,028 ล้านคน แบ่งเป็น มาตรา 33 จำนวน 11,313,040 คน มาตรา 39 จำนวน 1,901,763 คน และมาตรา 40 จำนวน 10,812,225 คน มีการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) คิดเป็นร้อยละ 19.31 กล่าวคือ ประชากร วัยแรงงานทุก ๆ 100 คน มีงานทำและได้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม (มาตรา 33) 19 - 20 คน เพิ่มขึ้น จากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 19.20 แต่ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ ร้อยละ 19.45 (แผนภาพที่ 4-27)

แผนภาพที่ 4-27 อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 33)



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

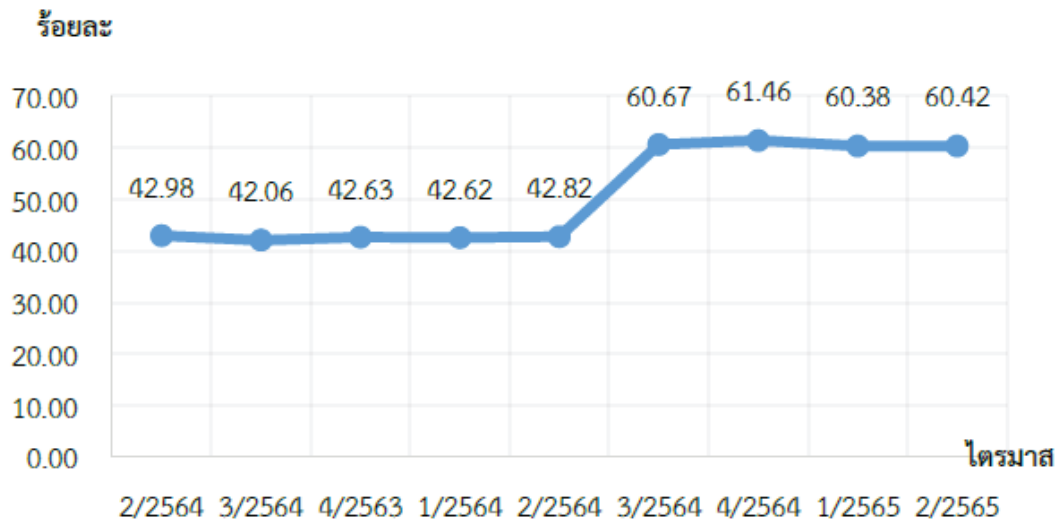
หมายเหตุ : 1) อัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 33) = จำนวนผู้ประกันตน (มาตรา 33)/ประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป*100
2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.3.3 หลักประกันที่ดี

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) มีผลใช้บังคับเมื่อ 1 มกราคม 2563 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน โดยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแตกต่างกันตามพื้นที่ อยู่ระหว่างวันละ 313 - 336 บาท โดยพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด คือ นครราชสีมา ปัตตานี ยะลา และสูงที่สุด คือ ชลบุรี ภูเก็ต

การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ กระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการค่าจ้าง ได้ออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือรวม 96 สาขาอาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรม สอดคล้องกับทักษะฝีมือ โดยมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันตามสาขาอาชีพ และระดับมาตรฐานฝีมือ อยู่ทีระหว่างวันละ 345 - 900 บาท ซึ่งกลุ่มที่ได้รับอัตราค่าจ้างน้อยที่สุดคือ กลุ่มช่างอุตสาหกรรมศิลป์ อาชีพช่างเย็บ ค่าจ้าง 345 - 550 บาท และกลุ่มที่ได้รับอัตราค่าจ้างมากที่สุดคือ กลุ่มสาขาภาคบริการ อาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (โภชนบำบัด) ค่าจ้าง 680 - 900 บาท อัตราส่วนผู้ได้รับการคุ้มครองประกันสังคมต่อผู้มีงานทำทั้งหมด อยู่ที่ร้อยละ 60.42 เพิ่มขึ้น จากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 60.38 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 42.82 (แผนภาพที่ 4-28)

แผนภาพที่ 4-28 อัตราส่วนผู้ได้รับการคุ้มครองประกันสังคมต่อผู้มีงานทำทั้งหมด



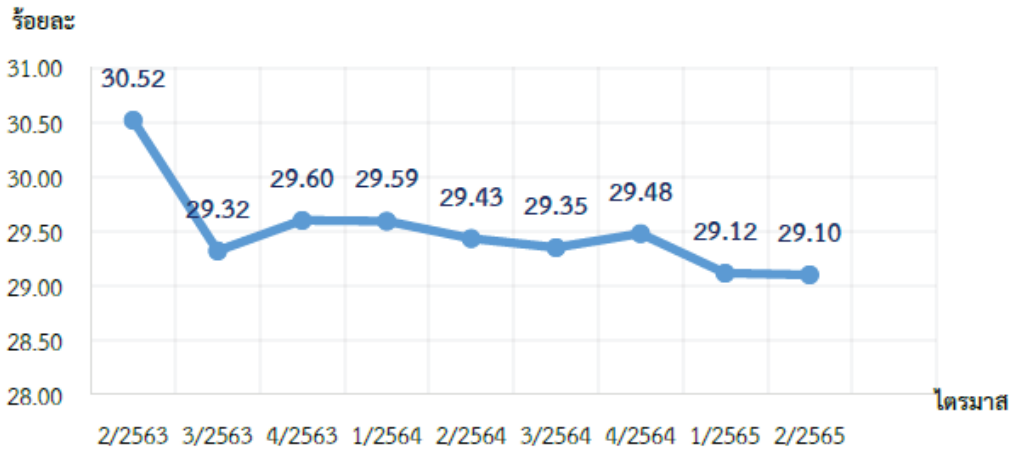
ที่มา : 1.สำนักงานประกันสังคม 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนผู้ได้รับการคุ้มครองประกันสังคมต่อผู้มีงานทำทั้งหมด = จำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด ม.33,39,40 / จำนวน ผู้มีงานทำทั้งหมด * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราส่วนแรงงานในข่ายกองทุนเงินทดแทนต่อผู้มีงานทำ อยู่ที่ร้อยละ 29.10 ลดลง จากไตรมาส ก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 29.12 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ ร้อยละ 29.43 (แผนภาพที่ 4-29)

แผนภาพที่ 4-29 อัตราส่วนแรงงานในข่ายกองทุนเงินทดแทนต่อผู้มีงานทำ



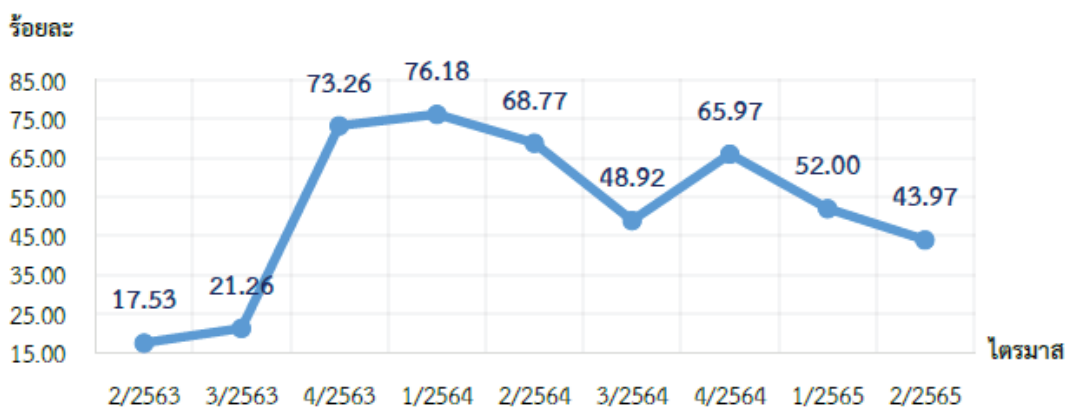
ที่มา : 1.สำนักงานประกันสังคม 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนแรงงานในข่ายกองทุนเงินทดแทนต่อผู้มีงานทำ = จำนวนลูกจ้างในข่ายกองทุนเงินทดแทน / จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราส่วนผู้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมต่อผู้ประกันตนทั้งหมด อยู่ที่ร้อยละ 43.97 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 52.00 และลดลงจากไตรมาสเดียวกัน ของปีก่อนหน้าอยู่ที่ร้อยละ 68.77 (แผนภาพที่ 4-30)

แผนภาพที่ 4-30 อัตราส่วนผู้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมต่อผู้ประกันตนทั้งหมด



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

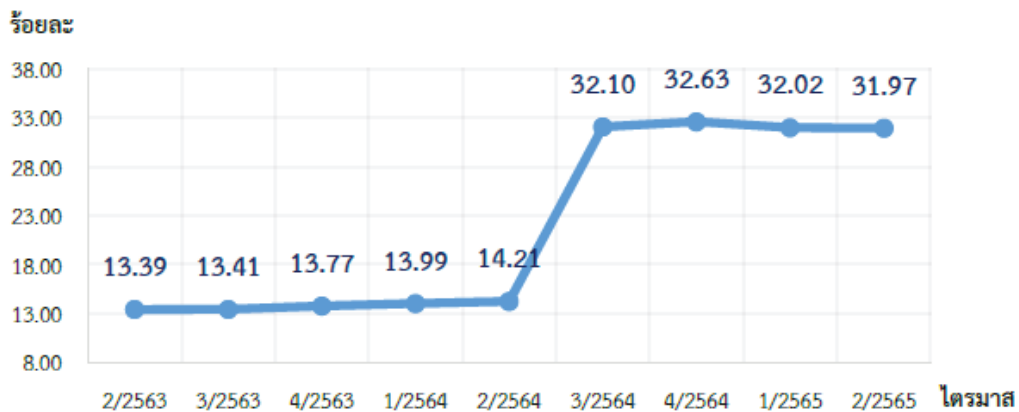
หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนผู้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมต่อผู้ประกันตนทั้งหมด = จำนวนผู้ประกันตนที่มาใช้สิทธิประโยชน์จาก กองทุนประกันสังคม / จำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดทั้งหมด * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

3) สำนักงานประกันสังคมเปลี่ยนวิธีการนำเสนอข้อมูลจำนวนผู้ใช้บริการของกองทุนประกันสังคมตั้งแต่ไตรมาสที่ 4 ปี 2563 ในกรณีเจ็บป่วย ได้รวมผู้ใช้บริการกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน&อุบัติเหตุ ซึ่งไตรมาสก่อนหน้าไม่ได้รวมกรณีดังกล่าว

อัตราส่วนแรงงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 39 และ 40) ต่อกำลังแรงงานรวม อยู่ที่ร้อยละ 31.97 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 32.02 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 14.21 พิจารณาจากที่ผ่านมา พบว่า อัตราส่วนแรงงานในระบบประกันสังคมมาตรา 39 และ 40 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจะเพิ่มขึ้นจำนวนมากตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 ปี 2564 เนื่องจากวันที่ 10 สิงหาคม 2564 คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติเห็นชอบให้เยียวยาผู้ประกันตน มาตรา 39 และ 40 ใน 29 จังหวัดสีแดงเข้ม ช่วยค่าครองชีพคนละ 5,000 บาท ทำให้มีผู้ประกอบอาชีพอิสระจำนวนมากสมัครขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน มาตรา 40 (แผนภาพที่ 4-31)

แผนภาพที่ 4-31 อัตราส่วนแรงงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 39 และ 40) ต่อกำลังแรงงานรวม



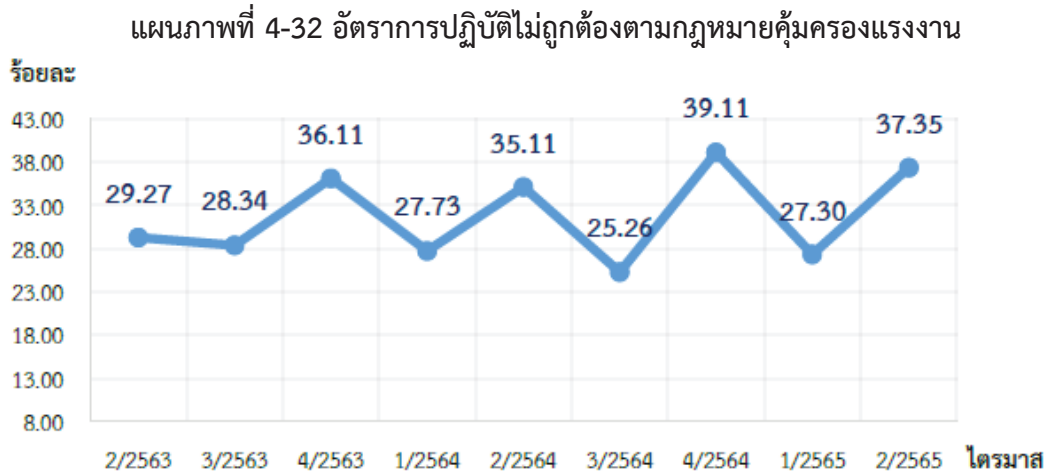
ที่มา : 1. สำนักงานประกันสังคม 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนแรงงานในระบบประกันสังคม (มาตรา 39 และ 40) = จำนวนแรงงานในระบบประกันสังคมที่เป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 และ มาตรา 40 / กำลังแรงงานรวม * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.3.4 สถานภาพการจ้างที่เป็นธรรม

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อยู่ที่ร้อยละ 37.35 เพิ่มขึ้น จากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 27.30 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ ร้อยละ 35.11 (แผนภาพที่ 4-32)



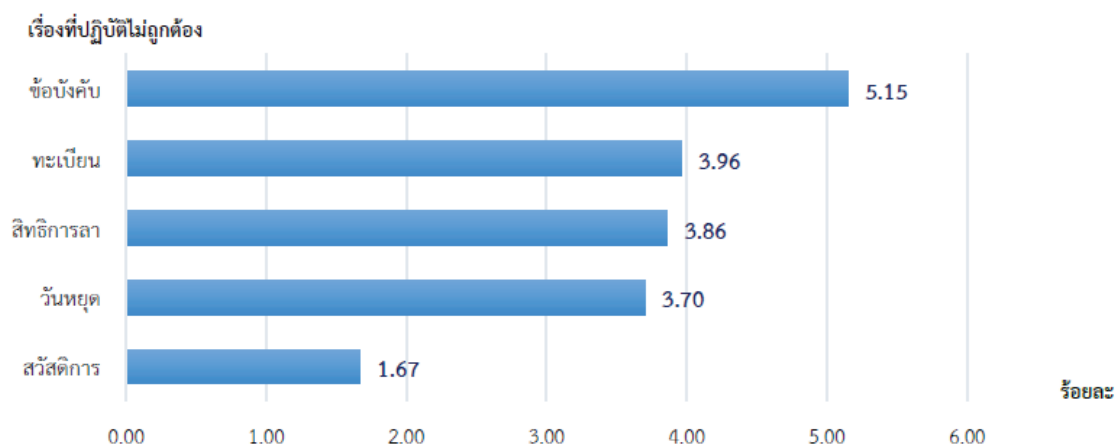
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ = จำนวน สปก. ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน / จำนวน สปก. ที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน * 100

- 2) ไตรมาส 1 ปี 2562 เป็นต้นไป เป็นข้อมูลการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจากการตรวจพบครั้งแรก
- 3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด จำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ข้อบังคับ ร้อยละ 5.15 ทะเบียน ร้อยละ 3.96 สิทธิการลา ร้อยละ 3.86 สิทธิการลา ร้อยละ 3.86 วันหยุด ร้อยละ 3.70 และสวัสดิการ ร้อยละ 1.67 (แผนภาพที่ 4-33)

แผนภาพที่ 4-33 สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด
จำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง 5 อันดับแรก



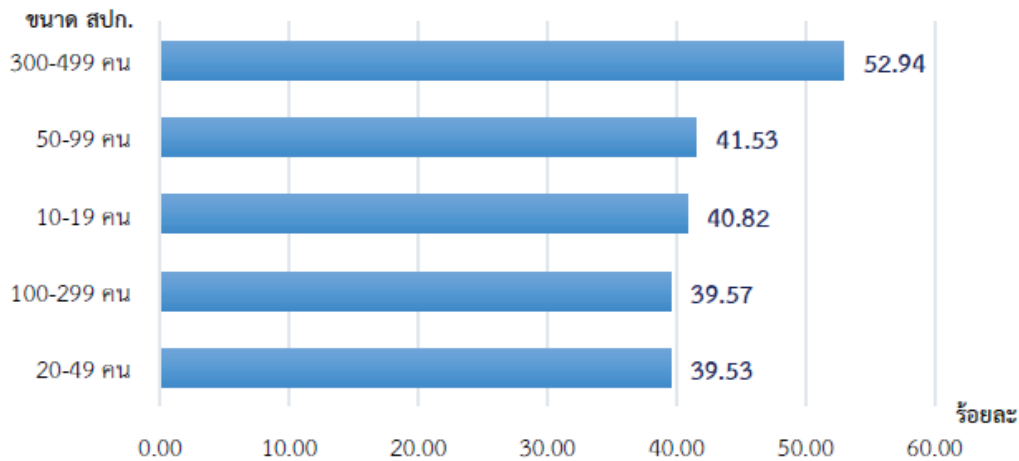
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) เรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด 5 อันดับแรก = จำนวน สปก.ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานจำแนกตามเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง / จำนวน สปก.ที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน (ไม่นับรวมเรื่องความปลอดภัย) * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) สถานประกอบการขนาด 300 - 499 คน ร้อยละ 52.94 (2) ขนาด 50 - 99 คน ร้อยละ 41.53 (3) ขนาด 10 - 19 คน ร้อยละ 40.82 (4) ขนาด 100 - 299 คน ร้อยละ 39.57 และ (5) ขนาด 20 - 49 คน ร้อยละ 39.53 (แผนภาพที่ 4-34)

แผนภาพที่ 4-34 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ 5 อันดับแรก



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

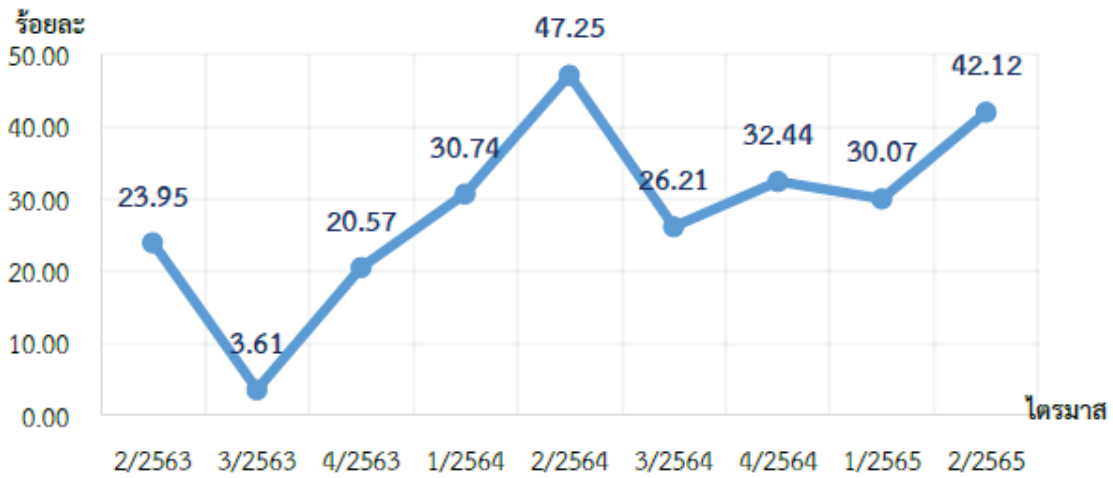
หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ 5 อันดับแรก = จำนวนสปก.ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ / จำนวนสปก.ที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.3.5 สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ที่ร้อยละ 40.12 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 30.07 แต่ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ ร้อยละ 47.25 (แผนภาพที่ 4-35)

แผนภาพที่ 4-35 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน



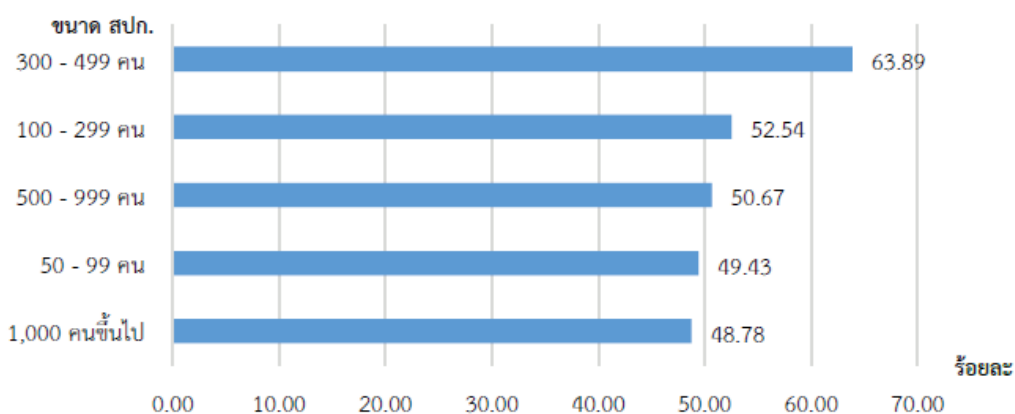
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน = จำนวน สปก.ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน / จำนวน สปก.ที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน * 100

2) ประมวลข้อมูล โดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตาม ขนาดสถานประกอบการ 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) สถานประกอบการขนาด 300 - 499 คน ร้อยละ 63.89 (2) 100 - 299 คน ร้อยละ 52.54 (3) ขนาด 500 - 999 คน ร้อยละ 50.67 (4) ขนาด 50 - 99 คน ร้อยละ 49.43 และ (5) ขนาด 1,000 คนขึ้นไป ร้อยละ 48.78 ตามลำดับ (แผนภาพที่ 4-36)

แผนภาพที่ 4-36 สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการสูงสุด 5 อันดับแรก



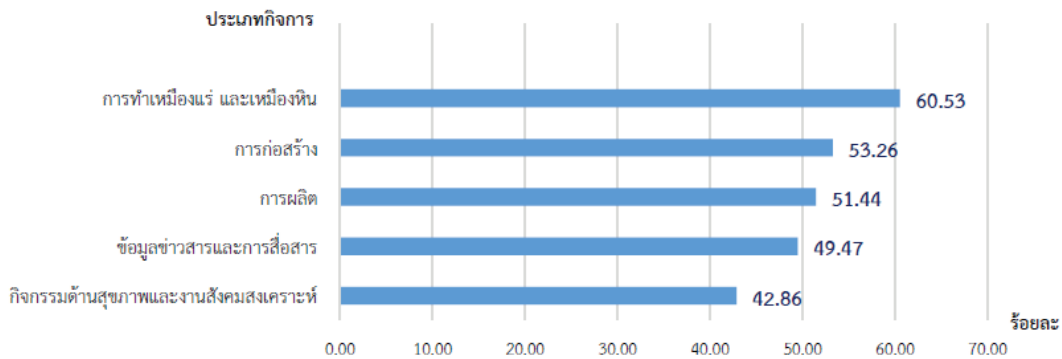
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการสูงสุด 5 อันดับแรก = จำนวน สปก.ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาด สปก. / จำนวน สปก.ที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามขนาด สปก. * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประเภทกิจการ สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน ร้อยละ 60.53 (2) การก่อสร้าง ร้อยละ 53.26 (3) การผลิต ร้อยละ 51.44 (4) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ร้อยละ 49.47 และ (5) กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 42.86 ตามลำดับ (แผนภาพที่ 4-37)

แผนภาพที่ 4-37 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
จำแนกตามประเภทกิจการ สูงสุด 5 อันดับแรก



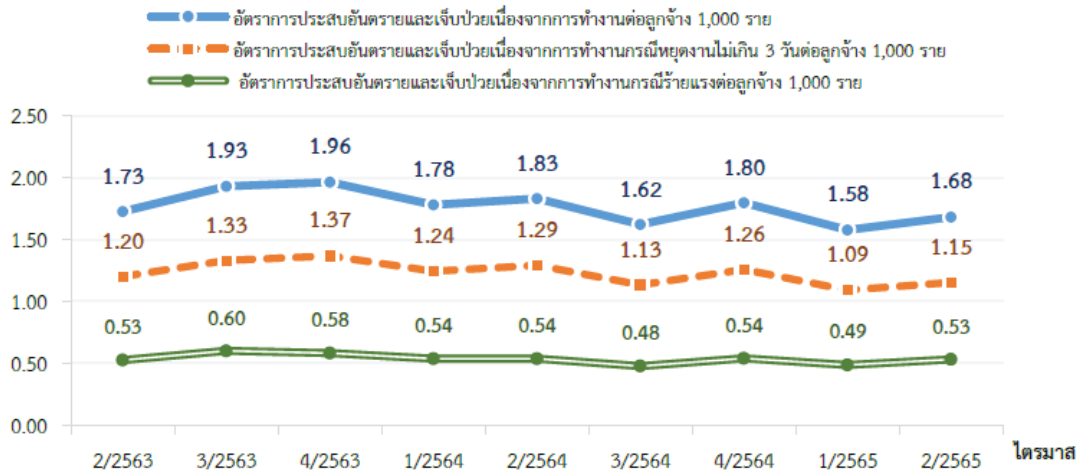
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประเภทประกอบกิจการ = จำนวน สปก. ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประเภทกิจการ. / จำนวน สปก. ที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประเภทกิจการ * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย อยู่ที่ 1.68 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าที่อยู่ที่ 1.58 แต่ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 1.83 เมื่อพิจารณาอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีหยุดงานไม่เกิน 3 วัน ต่อลูกจ้าง 1,000 ราย อยู่ที่ 1.15 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 1.09 แต่ลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 1.29 และอัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยต่อเนื่องจากการทำงานกรณีร้ายแรงต่อลูกจ้าง 1,000 ราย อยู่ที่ 0.53 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 0.49 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 0.54 (แผนภาพที่ 4-38)

แผนภาพที่ 4-38 อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานกรณีหยุดงานไม่เกิน 3 วันต่อลูกจ้าง 1,000 ราย และ อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วยต่อเนื่องจากการทำงานกรณีร้ายแรงต่อลูกจ้าง 1,000 ราย



ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

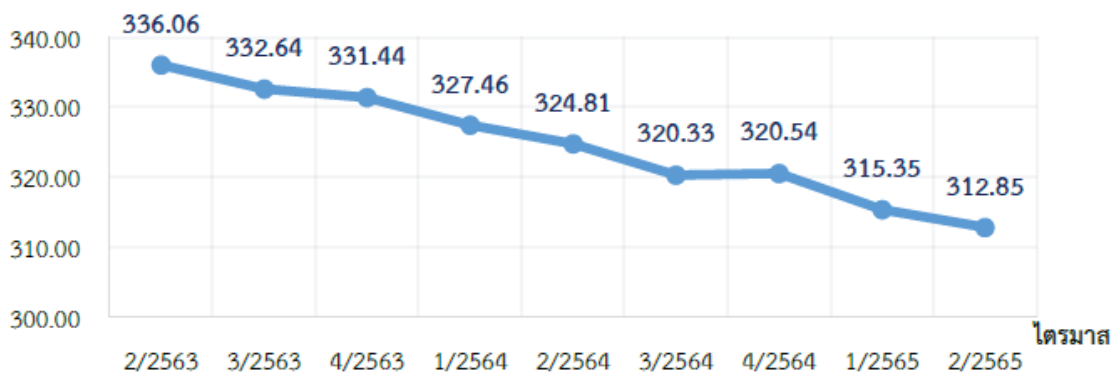
หมายเหตุ : 1) อัตราการประสบอันตรายและเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 ราย = จำนวนการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานนับทุกกรณี / จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายกองทุนเงินทดแทน * 1,000

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.1.3.6 การแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

อัตราส่วนสภาพแรงงานต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 312.85 ลดลง จากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 315.35 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 324.81 (แผนภาพที่ 4-39)

แผนภาพที่ 4-39 อัตราส่วนสภาพแรงงานต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนสภาพแรงงานต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง = จำนวนสภาพแรงงาน / จำนวนสปก. ทั้งหมด * 100,000

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราส่วนสหพันธ์แรงงานต่อสหภาพแรงงานทั้งหมด อยู่ที่ร้อยละ 1.561 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้า ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.564 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.495 (แผนภาพที่ 4-40)

แผนภาพที่ 4-40 อัตราส่วนสหพันธ์แรงงานต่อสหภาพแรงงานทั้งหมด



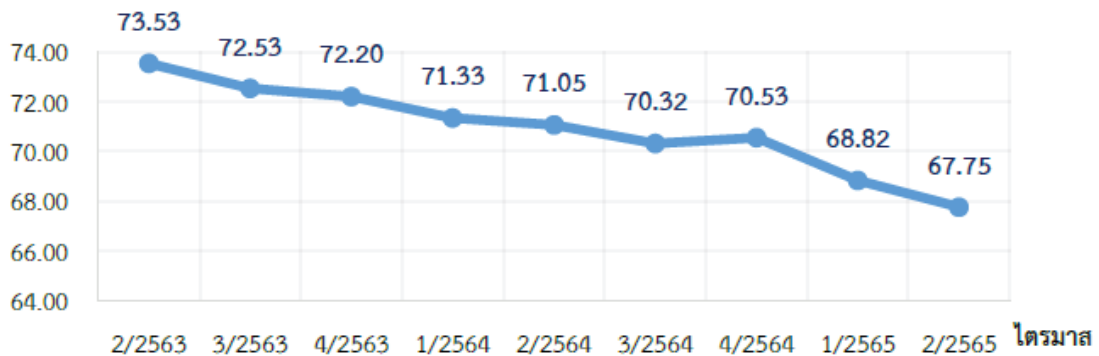
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนสหพันธ์แรงงานต่อสหภาพแรงงานทั้งหมด = จำนวนสหพันธ์แรงงาน / จำนวนสหภาพแรงงาน * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

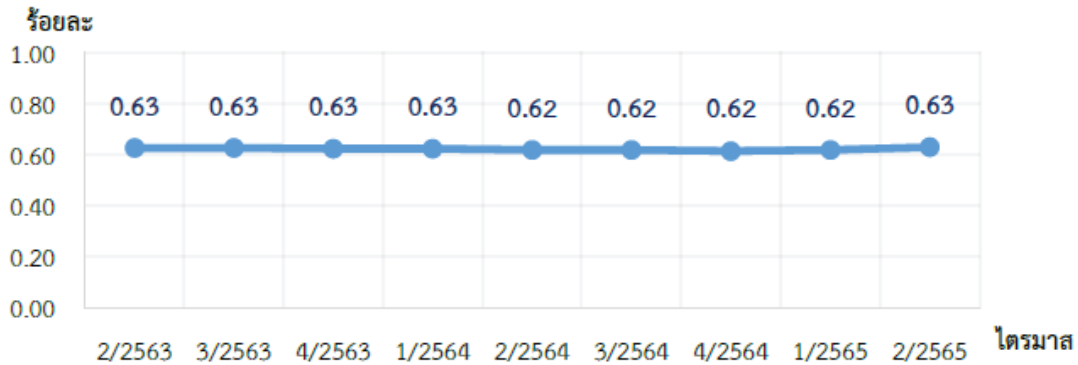
อัตราส่วนสมาคมนายจ้างต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 67.75 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 68.82 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 71.05 (แผนภาพที่ 4-41)

แผนภาพที่ 4-41 อัตราส่วนสมาคมนายจ้างต่อจำนวนสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



อัตราส่วนสหพันธ์นายจ้างต่อสมาคมนายจ้างทั้งหมด อยู่ที่ 0.63 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้า และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 0.62 (แผนภาพที่ 4-42)

แผนภาพที่ 4-42 อัตราส่วนสหพันธ์นายจ้างต่อสมาคมนายจ้างทั้งหมด



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราส่วนสหพันธ์นายจ้างต่อสมาคมนายจ้างทั้งหมด = จำนวนสหพันธ์นายจ้าง / จำนวนสมาคมนายจ้างทั้งหมด * 100

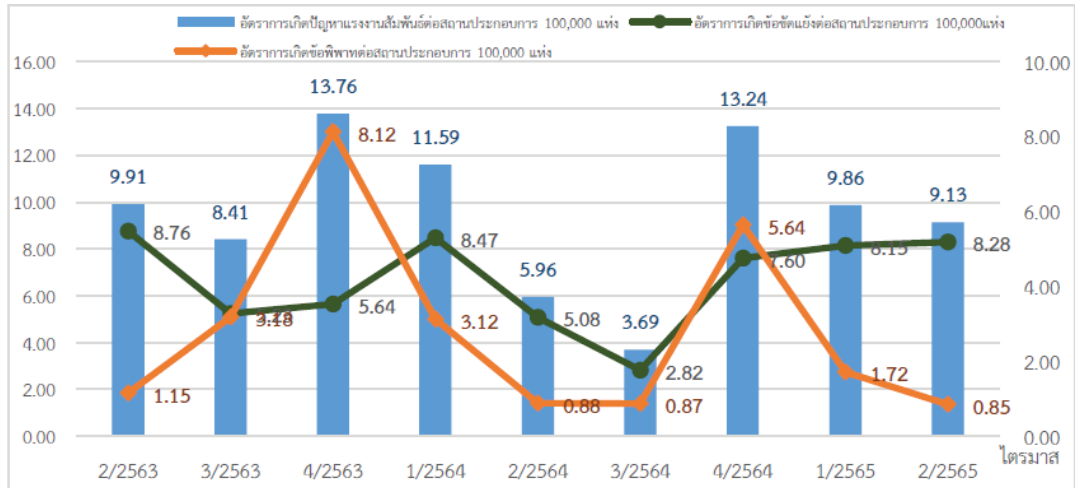
2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 9.13 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 8.86 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 5.96 ซึ่งจำแนกเป็น

อัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน พบว่า มีอัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 0.85 ลดลงจากไตรมาสก่อนซึ่งอยู่ที่ 1.72 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 0.88 และ

อัตราการเกิดข้อขัดแย้ง พบว่า มีอัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 8.28 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนซึ่งอยู่ที่ 8.15 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 5.08 (แผนภาพที่ 4-43)

แผนภาพที่ 4-43 อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง
อัตราการเกิดข้อพิพาทต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง
และอัตราการเกิดข้อขัดแย้งต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



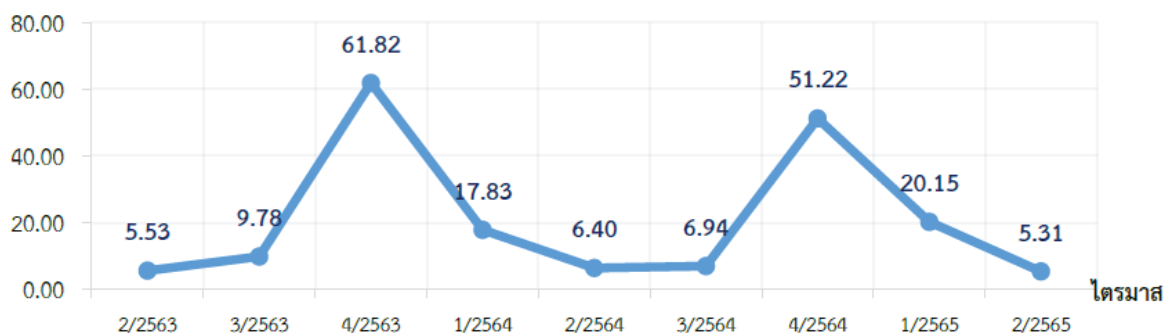
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง = จำนวน สปก.ที่มีการแจ้งข้อพิพาทแรงงาน และข้อขัดแย้งแรงงานทั้งหมด / จำนวน สปก.ทั้งหมด * 100,000

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการเกิดข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง อยู่ที่ 5.31 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 20.15 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ 6.40 (แผนภาพที่ 4-44)

แผนภาพที่ 4-44 อัตราการเกิดข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง



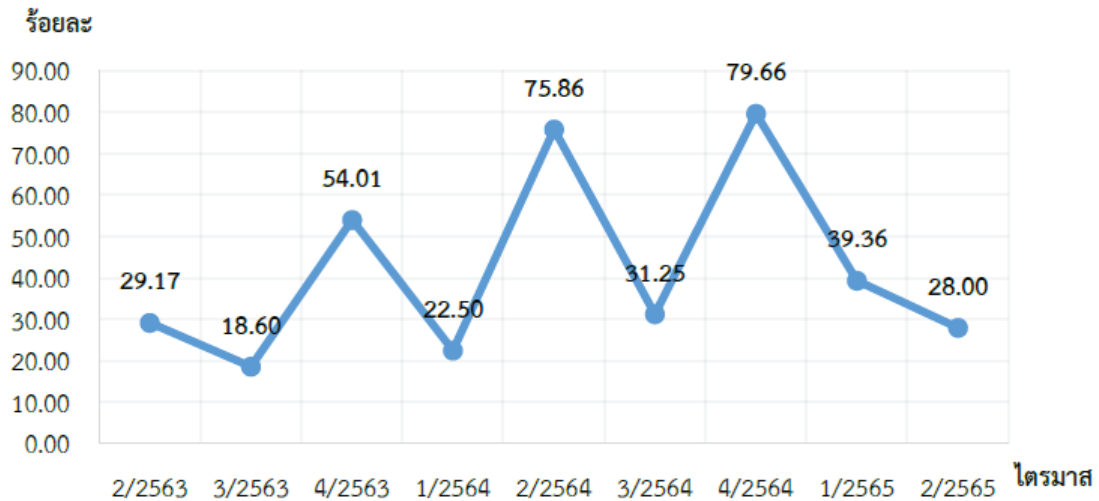
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการเกิดข้อเรียกร้องต่อสถานประกอบการ 100,000 แห่ง = จำนวนสถานประกอบการที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งหมด / จำนวนสถานประกอบการทั้งหมด * 100,000

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี อยู่ที่ร้อยละ 28.00 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 39.36 และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 75.86 (แผนภาพที่ 4-45)

แผนภาพที่ 4-45 อัตราการยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

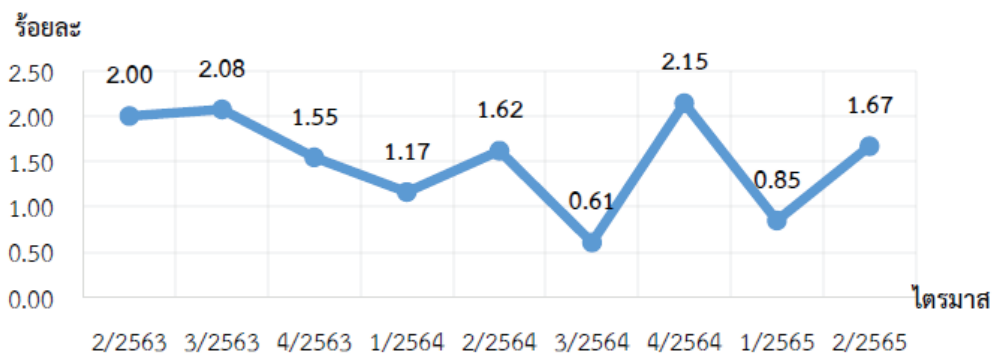
หมายเหตุ : 1) อัตราการยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี = จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยุติข้อเรียกร้องโดยระบบทวิภาคี (แห่ง) / จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งหมด (แห่ง) * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.1.3.7 การมีสวัสดิการที่เหมาะสม

อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องสวัสดิการ อยู่ที่ร้อยละ 1.67 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 0.85 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.62 (แผนภาพที่ 4-46)

แผนภาพที่ 4-46 อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องสวัสดิการ



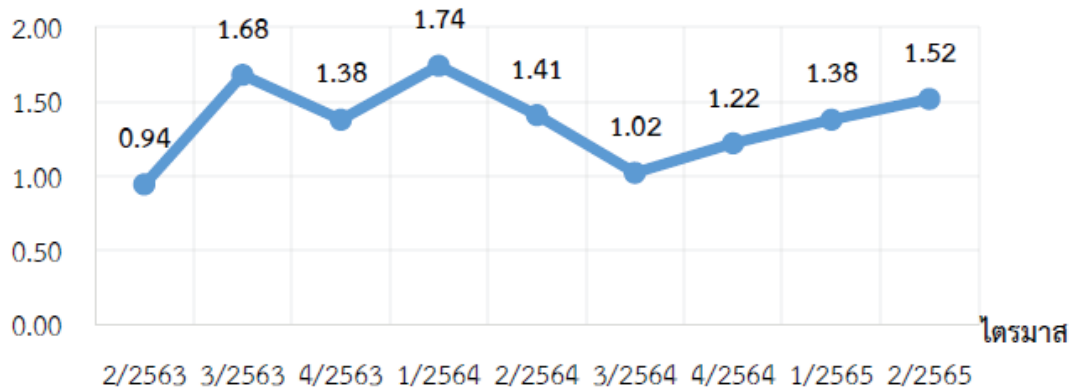
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบกิจการ เรื่อง สวัสดิการ = จำนวน สปก. ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเรื่องสวัสดิการ / จำนวน สปก. ที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด อยู่ที่ร้อยละ 1.52 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.38 และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 1.41 (แผนภาพที่ 4-47)

แผนภาพที่ 4-47 อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ร้อยละ



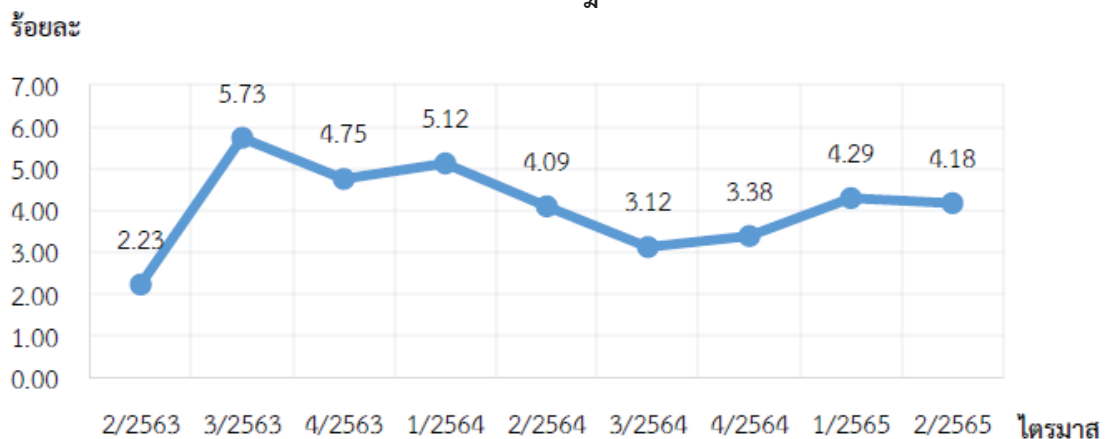
ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด = จำนวน สปก.ที่ได้รับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด / จำนวน สปก.ทั้งหมด * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 4.18 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 4.29 แต่เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 4.09 (แผนภาพที่ 4-48)

แผนภาพที่ 4-48 อัตราการจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ร้อยละ



ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หมายเหตุ : 1) อัตราการจ้างที่ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด = จำนวน ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด (คน) / จำนวนลูกจ้างทั้งหมด (คน) * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

3.1.3.8 แรงงานต่างด้าว

สถิติคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชกำหนดการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 มีจำนวน 2,266,603 คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ดังนี้

1. **คนต่างด้าวมาตรา 59 ตลอดชีพ** คือ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 0.003

2. **คนต่างด้าวมาตรา 59 ประเภททั่วไป** คือ คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จำนวน 97,016 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28

3. **คนต่างด้าวมาตรา 59 นำเข้าตาม MOU** คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลประเทศต้นทาง จำนวน 445,000 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63

4. **คนต่างด้าวมาตรา 62 ประเภทส่งเสริมการลงทุน** คือ คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ จำนวน 45,375 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

5. **คนต่างด้าวมาตรา 63/1 ประเภทชนกลุ่มน้อย** คือ คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน จำนวน 85,626 คน คิดเป็นร้อยละ 3.78

6. คนต่างด้าวมาตรา 63/2

(1) นำเข้าตาม มติกรม. 13 กรกฎาคม 2564 จำนวน 901,535 คน คิดเป็นร้อยละ 39.77

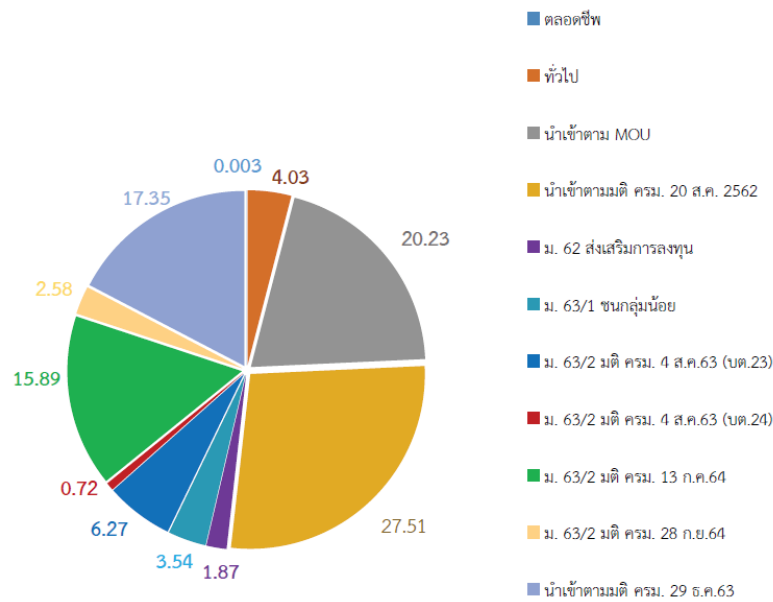
(2) นำเข้าตาม มติกรม. 28 กันยายน 2564 จำนวน 257,707 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37

7. **คนต่างด้าวมาตรา 64** คือ คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานบริเวณชายแดน ในลักษณะไป - กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ที่มีความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดนระหว่างราชอาณาจักรไทยกับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย จำนวน 22,014 ร้อยละ 0.97

8. นำเข้าตาม มติกรม. 29 ธันวาคม 2563 จำนวน 412,262 คน ร้อยละ 18.19

คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน (แผนภาพที่ 4-49)

แผนภาพที่ 4-49 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักร
 จำแนกตามประเภทของแรงงานต่างด้าว (ร้อยละ)



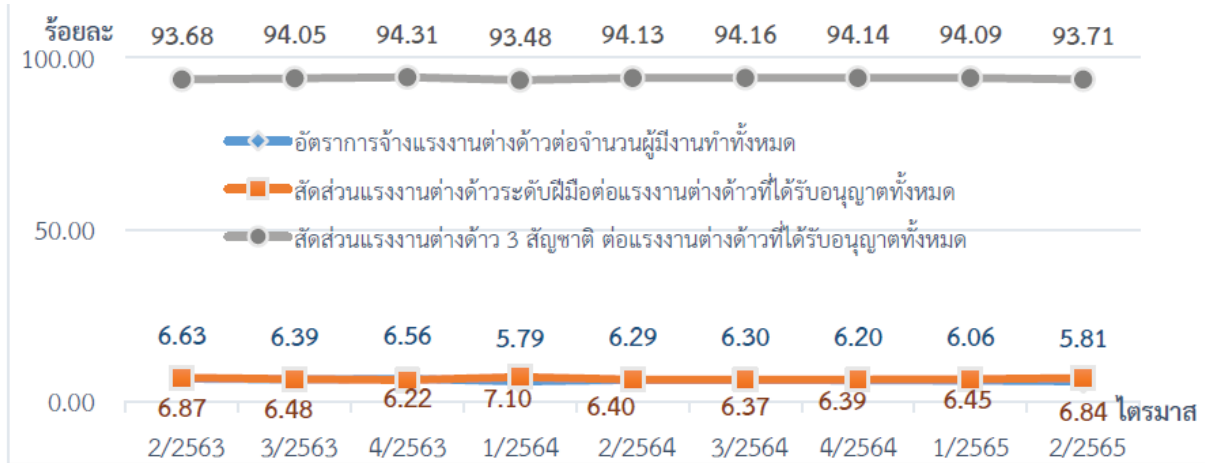
ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : 1) แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่วราชอาณาจักร = แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ ที่วราชอาณาจักร / แรงงานต่างด้าวทั้งหมด * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 5.81 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 6.06 เมื่อพิจารณาสัดส่วนแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 6.84 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 6.45 และสัดส่วนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 93.71 ลดลงจากไตรมาสก่อนหน้าซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 94.09 (แผนภาพที่ 4-50)

แผนภาพที่ 4-50 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด
สัดส่วนแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด
และสัดส่วนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด



ที่มา : กรมการจัดหางาน , สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมายเหตุ : 1) อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด = จำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด / จำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด * 100

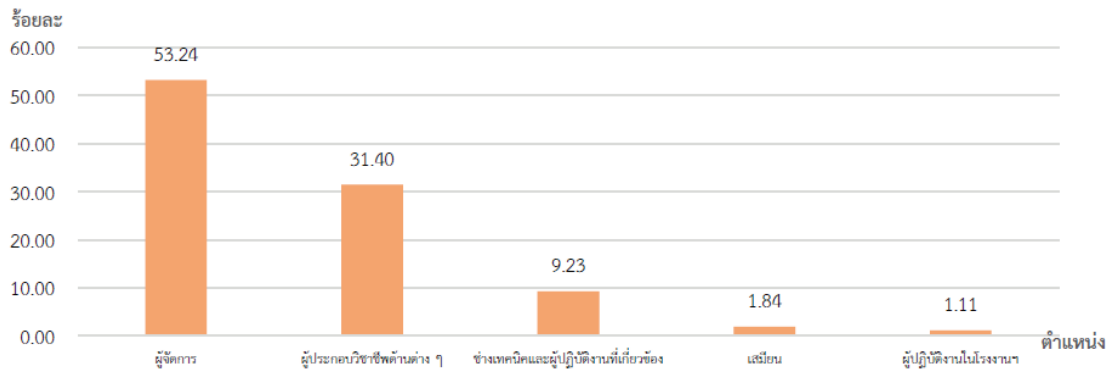
2) สัดส่วนแรงงานต่างด้าวระดับฝีมือต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด = จำนวนแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 ทั่วไป และมาตรา 62 / จำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด * 100

3) สัดส่วนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติต่อจำนวนแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด = จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ / จำนวนแรงงานต่าง ด้าวได้รับอนุญาตทั้งหมด * 100

4) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

อาชีพของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือสูงสุด 5 อันดับ เมื่อศึกษาแรงงานต่างด้าวเฉพาะประเภททั่วไปและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 59 และมาตรา 62) มีตำแหน่งงานรวม 155,112 ตำแหน่ง โดยพิจารณาตำแหน่งงานที่ทำ พบว่า อาชีพที่คนต่างด้าวทำมากที่สุด 5 อาชีพ ได้แก่ อาชีพผู้จัดการ ร้อยละ 53.24 รองลงมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ร้อยละ 31.40 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร้อยละ 9.23 เสมียน ร้อยละ 1.84 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานฯ ร้อยละ 1.11 (แผนภาพที่ 4-51)

แผนภาพที่ 4-51 อาชีพของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือสูงสุด 5 อันดับแรก



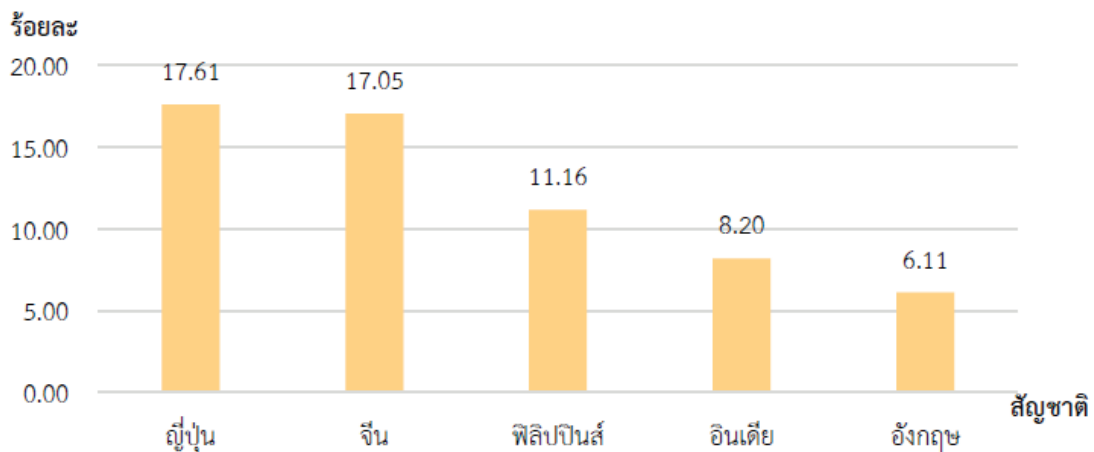
ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : 1) อาชีพของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ = {(ตำแหน่งแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 + มาตรา 62 จำแนกตามประเภทอาชีพ) / รวมตำแหน่งแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 + มาตรา 62} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

สถิติของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือสูงสุด 5 อันดับแรก เมื่อพิจารณาตำแหน่งงานงานประเภททั่วไปและประเภทส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 59 และมาตรา 62) จำแนกตามสัญชาติสูงสุด 5 อันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติญี่ปุ่น ร้อยละ 17.61 รองลงมา คือ จีน ร้อยละ 17.05 ฟิลิปปินส์ ร้อยละ 11.16 อินเดีย ร้อยละ 8.20 และอังกฤษ ร้อยละ 6.11 ตามลำดับ (แผนภาพที่ 4-52)

แผนภาพที่ 4-52 สถิติของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือสูงสุด 5 อันดับแรก



ที่มา : กรมการจัดหางาน

หมายเหตุ : 1) สถิติของแรงงานต่างด้าวประเภทฝีมือ = {(ตำแหน่งแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 + มาตรา 62 จำแนกตามสัญชาติ) / รวมตำแหน่งแรงงานต่างด้าวมาตรา 59 + มาตรา 62} * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

4.2 สถานการณ์เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย

Economic Intelligence Center (EIC) ของธนาคารไทยพาณิชย์ ได้มีการประเมินแนวโน้มเศรษฐกิจโลกและของประเทศไทยปี พ.ศ. 2565 (ณ ไตรมาสที่ 1) ไว้เป็นประเด็นดังนี้

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของโลก

EIC ประเมินเศรษฐกิจโลกในปี 2022 ขยายตัวร้อยละ 3.4 ชะลอลงจากร้อยละ 5.8 ในปี ค.ศ. 2021 โดยในช่วงไตรมาสแรกของปี ค.ศ. 2022 เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มขยายตัวชะลอลงจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 สายพันธุ์ Omicron ทำให้หลายประเทศต้องกลับมาใช้มาตรการควบคุมการแพร่ระบาดอีกครั้ง ทั้งนี้พบว่า มาตรการควบคุมมีความเข้มงวดน้อยกว่าการระบาดระลอกก่อน ๆ ทำให้ผลกระทบต่อเศรษฐกิจจะน้อยกว่าปีก่อน โดย EIC คาดว่า ผลกระทบจะจำกัดอยู่ในไตรมาสแรกของปีนี้เป็นส่วนใหญ่ และภาคบริการได้รับผลกระทบจากการกลับมาระบาดมากกว่า ขณะที่กิจกรรมภาคการผลิตปรับชะลอลงเล็กน้อย แต่ยังมีความเสี่ยงต่อการชะงักงันของอุปทาน โดยเฉพาะจากการดำเนินนโยบายโควิดเป็นศูนย์ (Zero Covid) ของประเทศจีน ซึ่งเป็นแหล่งผลิตสินค้าสำคัญของโลก

นอกจากนี้ การฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกยังต้องเผชิญอีกหนึ่งอุปสรรคสำคัญ คือ สงครามระหว่างรัสเซียและยูเครนที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกผ่าน 4 ช่องทาง คือ 1) ราคาสินค้าโภคภัณฑ์ปรับตัวสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในภาคพลังงานและเกษตรกรรม 2) ปัญหาอุปทานคอขวดยืดเยื้อขึ้น โดยเฉพาะในภาคเซมิคอนดักเตอร์และยานยนต์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้โลหะและสารต่าง ๆ ที่รัสเซียและยูเครนอยู่ในกลุ่มผู้ผลิตหลัก 3) การค้าโลกอาจชะลอตัวลง โดยถึงแม้ว่าสัดส่วนการค้าระหว่างประเทศของรัสเซียและยูเครนจะมีขนาดเล็ก แต่หากสงครามยืดเยื้อและมาตรการคว่ำบาตรครอบคลุมการค้าด้านพลังงาน จะส่งผลกระทบต่อการค้าและเศรษฐกิจโลกเป็นวงกว้างและรุนแรงมากขึ้น และ 4) ภาวะการเงินที่อาจตึงตัวขึ้นในระยะสั้น จากความผันผวนและการไหลออกของเงินทุนเข้าสู่สินทรัพย์ปลอดภัย

ทั้งนี้ EIC ประเมินว่า ผลกระทบจากสงครามต่อเศรษฐกิจในแต่ละภูมิภาคจะแตกต่างกัน โดยยุโรปมีแนวโน้มได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุด เนื่องจากพึ่งพาพลังงานจากรัสเซียในระดับสูง ในขณะที่สหรัฐอเมริกาจะได้รับผลกระทบจากสงครามจำกัด เนื่องจากเป็นผู้ส่งออกก๊าซธรรมชาติสุทธิ และมีสัดส่วนการค้ากับรัสเซียน้อย สำหรับกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิกอาจได้รับผลกระทบจากดุลการค้าที่ลดลง จากราคานำเข้าด้านพลังงานที่สูงขึ้นเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้นำเข้าสินค้าโภคภัณฑ์

การที่ราคาสินค้าโภคภัณฑ์ปรับตัวสูงขึ้นมาก มีการดึงตัวของอุปทานที่รุนแรงขึ้น และตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเศรษฐกิจพัฒนาแล้วที่ตึงตัวขึ้น ทำให้อัตราเงินเฟ้อเร่งตัวขึ้นเร็วในหลายภูมิภาค เงินเฟ้อที่สูงขึ้นในกลุ่มเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Emerging markets) ส่วนใหญ่เป็นผลจากปัจจัยด้านอุปทานหรือต้นทุน โดยเฉพาะจากราคาน้ำมันและสินค้าโภคภัณฑ์อื่น ๆ ที่เร่งตัวขึ้น ขณะที่แรงกดดันจากฝั่งอุปสงค์ยังมีจำกัดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ยังฟื้นตัวช้า ขณะที่เงินเฟ้อในกลุ่มเศรษฐกิจพัฒนาแล้ว (Advanced economies) ปรับตัวขึ้นจากทั้งปัจจัยด้านอุปทานและอุปสงค์ เนื่องจากการเปิดเมืองที่คึกหน้ากว่ากลุ่มเศรษฐกิจเกิดใหม่ ส่งผลให้การบริโภคและการลงทุนฟื้นตัวเร็ว อีกทั้ง ตลาดแรงงานตึงตัวส่งผลให้อัตราค่าจ้างปรับตัวสูงขึ้น ทำให้เงินเฟ้อพื้นฐานของกลุ่มเศรษฐกิจพัฒนาแล้วเร่งตัวขึ้น ทั้งนี้ แรงกดดันเงินเฟ้อที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ธนาคารกลางหลายแห่งเริ่มดำเนินนโยบายแบบตึงตัวขึ้น ซึ่ง EIC ประเมินว่า นโยบายการเงินของเศรษฐกิจหลักที่ตึงตัวขึ้นจะเป็นความเสี่ยงต่อภาระหนี้ที่อยู่ในระดับสูงในหลายประเทศ เนื่องจากจะส่งผลให้รายจ่ายดอกเบี้ยปรับสูงขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านการลงทุนและการบริโภคที่อาจลดลง นอกจากนี้ สภาพคล่องของเศรษฐกิจหลัก

ที่มีแนวโน้มปรับลดลง จะส่งผลให้เงินทุนเคลื่อนย้ายที่ไหลเข้าสินทรัพย์เสี่ยงในกลุ่มเศรษฐกิจเกิดใหม่ชะลอลง และค่าเงินสกุลภูมิภาคอาจอ่อนค่าลงได้

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของไทย

Economic Intelligence Center (EIC) ของธนาคารไทยพาณิชย์ ได้มีการประเมินแนวโน้มเศรษฐกิจไทย ปี พ.ศ. 2565 (ณ ไตรมาสที่ 1) ไว้เป็นประเด็นดังนี้

- EIC ปรับลดประมาณการการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในปี ค.ศ. 2022 เป็นร้อยละ 2.7 จากเดิม คาดไว้ที่ร้อยละ 3.2 จากผลกระทบของสงครามระหว่างรัสเซียและยูเครน

- การส่งออกสินค้าจะได้รับผลกระทบจากสงครามผ่านการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกโดยเฉพาะยุโรป และปัญหาการชะงักงันของอุปทาน (supply disruption) ที่รุนแรงขึ้น ในภาพรวม มูลค่าการส่งออกยังขยายตัวดี แต่เป็นผลจากปัจจัยด้านราคาที่สูงขึ้นตามต้นทุนโดยเฉพาะในหมวดพลังงานมากกว่าการเพิ่มขึ้นในเชิงปริมาณ

- การผ่อนคลายกฎระเบียบทั้งในไทยและต่างประเทศเป็นปัจจัยสนับสนุน การท่องเที่ยว และจะช่วยชดเชย การชะลอตัวของนักท่องเที่ยวรัสเซียและยุโรปที่ถูกกระทบจากสงครามส่งผลให้ในปี นี้ จะมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้าไทยราว 5.7 ล้านคน

- อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของไทยเฉลี่ยทั้งปีจะเร่งตัวขึ้นสูงสุดในรอบ 14 ปี ที่ระดับร้อยละ 4.9 ท่ามกลาง ข้อจำกัดด้านมาตรการการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐและแผลเป็นทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิม รวมถึง ตลาดแรงงานที่ยังฟื้นตัวได้ไม่เต็มที่ ที่เพิ่มแรงกดดันการบริโภคภาคเอกชนและการลงทุนของภาคธุรกิจ ส่งผลให้ การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยเป็นไปอย่างช้า ๆ โดยระดับ GDP รายปี จะยังไม่กลับไปเท่าระดับก่อนเกิดการระบาด ในปี ค.ศ. 2019 จนกระทั่งช่วงครึ่งหลังของปี ค.ศ. 2023

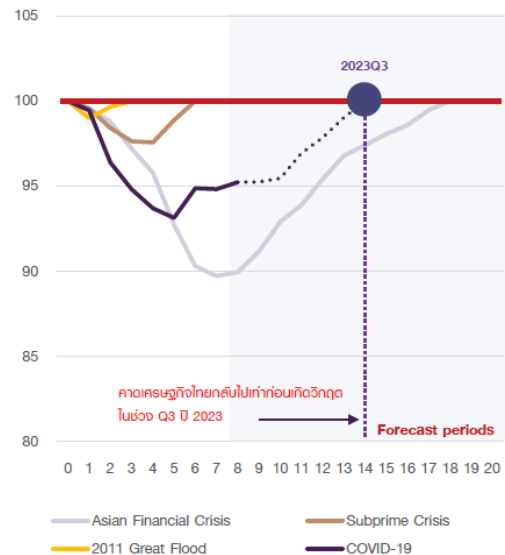
- นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงด้านต่ำที่ต้องจับตามองอีกหลายประการ ได้แก่ (1) ราคาน้ำมันที่อาจ เพิ่มขึ้นและอยู่ในระดับสูงยาวนานกว่าคาดจากปัจจัยสงครามรัสเซีย-ยูเครน ที่ยืดเยื้อ จนอาจทำให้เกิดภาวะ เศรษฐกิจซบเซาคู่กับเงินเฟ้อสูง (stagflation) ที่รุนแรงและเนิ่นนานขึ้น (2) การชะงักงันของอุปทานในภาคการผลิต และขนส่ง (3) การดำเนินนโยบายการเงินแบบตึงตัวของธนาคารกลางหลักของโลก (4) การฟื้นตัวของนักท่องเที่ยวต่างประเทศล่าช้าจากผลกระทบของสงครามและการระบาดรอบใหม่ และ (5) ผลของแผลเป็น เศรษฐกิจที่ถูกซ้ำเติมจากผลกระทบด้านค่าครองชีพที่สูงขึ้น จนอาจกระทบต่อความสามารถในการชำระหนี้ ในวงกว้าง

แผนภาพที่ 4-31 ประมาณการเศรษฐกิจโลกที่สำคัญ

ประมาณการเศรษฐกิจ (กรณีฐาน)	หน่วย	2021	2022F	
			ณ ส.ค. 2021	ณ มี.ค. 2022
GDP	%YOY	1.6	3.2	2.7 ↓
การบริโภคภาคเอกชน	%YOY	0.3	3.4	2.9 ↓
การบริโภคภาครัฐ	%YOY	3.2	-0.6	-1.5 ↓
การลงทุนภาคเอกชน	%YOY	3.2	4.0	3.5 ↓
การลงทุนภาครัฐ	%YOY	3.8	4.8	3.0 ↓
การส่งออกสินค้าและบริการ	%YOY	10.4	10.9	8.4 ↓
- มูลค่าส่งออกสินค้า (USD BOP basis)	%YOY	18.8	3.4	6.1 ↑
การนำเข้าสินค้าและบริการ	%YOY	17.9	8.9	6.5 ↓
- มูลค่านำเข้าสินค้า (USD BOP basis)	%YOY	23.4	4.3	13.2 ↑
จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ	ล้านคน	0.4	5.9	5.7 ↓
อัตราเงินเฟ้อทั่วไป	%YOY	1.2	1.6	4.9 ↑
ราคาน้ำมันดิบ Brent	USD/Brl.	70.4	70	110.3 ↑
อัตราดอกเบี้ยนโยบาย (สั้น)	%	0.50	0.50	0.5 ↔

ประมาณการการฟื้นตัวของ Real GDP ไทย (จำนวนไตรมาส หลังเกิดวิกฤต)

หน่วย : ดัชนี Rolling sum 4 ไตรมาส (2019Q4 = 100 ของ COVID-19)



ที่มา: มุมมองเศรษฐกิจ ปี 2022 ณ ไตรมาส 1 ปี 2022 (EIC)

เศรษฐกิจไทย ปี ค.ศ. 2022 มีการคาดการณ์ตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ 1) GDP (%YOY) จะได้รับผลกระทบจากสงครามในยูเครนผ่านหลายช่องทาง ทั้งจากกำลังซื้อของยุโรปที่ชะลอลง รวมถึงราคาสินค้าและโภคภัณฑ์ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะพลังงาน ซึ่งจะกดดันกำลังซื้อของผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยหนุนจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มขึ้น รวมถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศที่จะทยอยฟื้นตัวหลังการแพร่ระบาดของ Omicron เริ่มดีขึ้น 2) อัตราดอกเบี้ยนโยบาย (ณ สิ้นปี) โดยคาดว่า ธปท. จะคงอัตราดอกเบี้ยนโยบายที่ร้อยละ 0.5 ตลอดปี ค.ศ. 2022 เพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ และตลาดแรงงานที่ยังคงเปราะบางในภาวะที่แรงกดดัน ด้านเงินเฟ้อจากฝั่งอุปสงค์ยังจำกัด ทั้งนี้การปรับขึ้น อัตราดอกเบี้ยของไทย อาจทำได้เร็วสุดในปี ค.ศ. 2023 ซึ่งเป็นช่วงที่ขนาดของเศรษฐกิจไทยจะกลับไปเท่าช่วง ก่อน COVID-19 3) อัตราแลกเปลี่ยน (ณ สิ้นปี) เงินบาทมีแนวโน้มผันผวนในทิศทางอ่อนค่าในระยะสั้น ทั้งจากผลกระทบของสงครามรัสเซีย-ยูเครนต่อดุลบัญชีเดินสะพัดและแนวโน้มการตั้งตัวของนโยบายการเงินในเศรษฐกิจหลัก อย่างไรก็ตาม ณ สิ้นปี ค.ศ. 2022 เงินบาทมีแนวโน้มแข็งค่าเล็กน้อยสู่ระดับ 32.5 - 33.5 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐ ตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย และดุลบัญชีเดินสะพัดที่มีแนวโน้มปรับดีขึ้นในช่วงครึ่งหลังของปี จากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่จะเพิ่มขึ้น

เศรษฐกิจของไทยมีปัจจัยบวก (เทียบกับคาดการณ์ครั้งก่อน) ประกอบด้วย 1) ภาคการท่องเที่ยวจะได้รับอานิสงส์จากนโยบายเปิดรับนักท่องเที่ยวของภาครัฐ การทยอยเปิดประเทศของเพื่อนบ้านในเอเชีย และข้อตกลงการเดินทางแบบทวีภาคกับประเทศต่าง ๆ เช่น มาเลเซีย อินเดีย รวมถึงการฟื้นความสัมพันธ์กับซาอุดีอาระเบีย 2) การใช้จ่ายในประเทศยังมีแนวโน้มฟื้นตัว แม้ถูกกระทบด้านกำลังซื้อจากผลของสงครามรัสเซีย-ยูเครน จากอานิสงส์ของการกระจายวัคซีนในประเทศที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และการระบาดของ Omicron

ที่รุนแรงน้อยกว่าคาด ส่งผลให้กิจกรรมเศรษฐกิจจะกลับมาดำเนินการได้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เศรษฐกิจของไทย มีปัจจัยลบ (เทียบกับคาดการณ์ครั้งก่อน) ได้แก่ 1) ผลกระทบจากสงครามในยูเครนและมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ต่อรัสเซียทั้งจากต้นทุนโภคภัณฑ์และราคาสินค้าที่สูงขึ้น โดยเฉพาะพลังงาน รวมถึงการชะลอตัวของเศรษฐกิจและการค้าโลก โดยเฉพาะในยุโรปซึ่งเป็นตลาดส่งออกสำคัญของไทย 2) ภาวะเงินเฟ้อที่สูงขึ้นในขณะที่ตลาดแรงงานยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ รวมถึงแผลเป็นเศรษฐกิจ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวช้า

ปัจจัยเสี่ยงของเศรษฐกิจไทยประกอบด้วย 1) ปัจจัยสงครามรัสเซีย-ยูเครนยาวนานกว่าคาด จะส่งผลให้อัตราเงินเฟ้อเร่งตัวสูง และส่งผลกระทบต่อกำลังซื้อในประเทศและต้นทุนในภาคธุรกิจ 2) การชะงักงันของอุปทานในภาคการผลิตและขนส่งทั้งจากนโยบาย Zero Covid ของจีน และมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจต่อรัสเซีย 3) การเริ่มดำเนินนโยบายการเงินแบบตึงตัวของธนาคารกลางหลักของโลก โดยเฉพาะธนาคารกลางสหรัฐฯ (Fed) ผ่านการขึ้นอัตราดอกเบี้ยหรือลดสภาพคล่องในระบบ ที่จะส่งผลต่อต้นทุนการกู้ยืมเงินระยะยาวของภาครัฐและภาคเอกชนไทย 4) การฟื้นตัวของนักท่องเที่ยวจากยุโรปอาจเป็นไปได้ช้ากว่าที่คาดจากผลกระทบของสงครามรัสเซีย-ยูเครน 5) ผลของแผลเป็นเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ถูกซ้ำเติมจากผลกระทบด้านค่าครองชีพจากสงครามรัสเซีย-ยูเครน จนกระทบต่อความสามารถในการชำระหนี้ของภาคครัวเรือนในวงกว้าง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำความเคลื่อนไหวทางสังคมรายไตรมาส (ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565) พบว่า

สถานการณ์แรงงานไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 มีแนวโน้มที่ดีขึ้นในทุกด้าน การจ้างงานที่ขยายตัวได้ดี ทั้งในและนอกภาคเกษตร ชั่วโหม่งการทำงานปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น การว่างงานมีแนวโน้มลดลงโดยอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.53 ต่ำที่สุดตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 สอดคล้องกันกับสถานการณ์การว่างงานในระบบที่ปรับตัวลดลงเช่นกัน จากข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า การจ้างงานมีจำนวน 38.7 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อน ที่ร้อยละ 3.0 เป็นการเพิ่มขึ้นทั้งในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม โดยภาคเกษตรกรรม มีการจ้างงาน 11.4 ล้านคน เพิ่มขึ้นจาก 11.1 ล้านคนในปีก่อน เนื่องจากพืชสำคัญทั้งข้าว อ้อยโรงงาน สับปะรด ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และผลไม้ มีการผลิตเพิ่มขึ้น การจ้างงานนอกภาคเกษตรมีจำนวน 27.3 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 3.0 โดยสาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ สาขาการผลิต มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 สอดคล้องกับอัตราการใช้จ่ายการผลิตที่อยู่ที่ ร้อยละ 66.35 สูงที่สุดนับแต่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 และการส่งออกที่ขยายตัวถึงร้อยละ 14.9 ขณะที่ สาขาการขนส่ง/ขายปลีก และสาขาการขนส่ง/เก็บสินค้า ซึ่งขยายตัวได้ ร้อยละ 5.8 และ 16.2 ตามลำดับ แต่สำหรับสาขาที่การจ้างงานลดลงได้แก่ สาขาก่อสร้าง และ สาขาโรงแรม/ภัตตาคาร โดยทั้งสองสาขามีการจ้างงานลดลงร้อยละ 1.1 ทั้งนี้ การจ้างงานที่ลดลงในสาขา โรงแรม/ภัตตาคาร เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของ COVID-19 มีความรุนแรงขึ้น ซึ่งทำให้คนไทยชะลอการใช้สิทธิตามมาตรการโครงการเราเที่ยวด้วยกันระยะที่ 4 ซึ่ง ขณะที่นักท่องเที่ยวต่างชาติแม้จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงที่มีการแพร่ระบาดฯ แต่ยังมีจำนวนไม่มาก กล่าวคือ ไตรมาสหนึ่ง ปี 2565 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวเพียง 5.0 แสนคน เทียบกับก่อนการระบาดของ COVID-19 ที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติมากถึง 9 - 10 ล้านคน

ชั่วโหม่งการทำงานของแรงงานปรับตัวดีขึ้น โดยชั่วโหม่งการทำงานเฉลี่ยในภาพรวม และภาคเอกชน อยู่ที่ 40.8 และ 43.8 ชั่วโหม่ง/สัปดาห์ เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน แต่ยังคงต่ำกว่าช่วงก่อนการระบาด

ของ COVID-19 ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากผู้เสมือนว่างงานที่ยังมีอยู่เป็นจำนวนมากโดยไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 3.8 ล้านคน ขณะที่ผู้ทำงาน 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป หรือกลุ่มทำงานล่วงเวลามีจำนวนใกล้เคียงกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนที่ 5.7 ล้านคน สะท้อนให้เห็นว่า ตลาดแรงงานยังไม่ฟื้นตัวกลับมาเป็นปกติ

สถานการณ์การว่างงานของแรงงาน มีการปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น มีผู้ว่างงานจำนวน 6.1 แสนคน ลดลงจาก 7.6 แสนคนในช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 1.53 ลดลงต่ำที่สุดอีกครั้งหนึ่ง หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ขณะที่การว่างงานในระบบลดลงต่อเนื่อง โดยผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานในไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 305,765 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานในระบบที่ร้อยละ 2.7 ส่วนจำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการที่สถานประกอบการขอใช้มาตรา 75 ของ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ ลดลง จาก 82,346 คน ในช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2564 เหลือเพียง 35,174 คน ณ สิ้นไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การว่างงานยังมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ คือ 1) ผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยมีจำนวน 2.6 แสนคน เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 5.2 จากช่วงเดียวกันของปีก่อน 2) ผู้ว่างงานระยะยาวยังมีจำนวน เพิ่มขึ้น โดยมีจำนวนถึง 1.7 แสนคน และ 3) การว่างงานในกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาสูงยังอยู่ในระดับสูง โดยอัตราการว่างงานของผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 3.10

ประเด็นด้านแรงงานที่ต้องให้ความสำคัญในระยะต่อไป ได้แก่ 1) การฟื้นตัวของการจ้างงานภาคท่องเที่ยว โดยปัจจุบันแม้ว่าการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวจะเริ่มปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น แต่จากสถานการณ์การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับก่อนการระบาดของ COVID-19 ขณะที่การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นจากโครงการกระตุ้นการท่องเที่ยวจากภาครัฐ แต่สัดส่วนรายจ่ายของนักท่องเที่ยวไทยยังไม่สามารถชดเชยการหายไปของรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเปิดประเทศและดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติให้เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศให้มากที่สุด 2) ผลกระทบของการเพิ่มขึ้นของราคาสินค้าต่อการจ้างงาน และภาระค่าครองชีพของแรงงาน ราคาสินค้าที่สูงขึ้นตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นผลจากราคาน้ำมันและต้นทุนการผลิตสินค้าเกษตรที่ปรับตัวสูงขึ้น ทั้งวัตถุดิบอาหารสัตว์และปุ๋ย ส่งผลให้ไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 มีอัตราเงินเพื่อเพิ่มสูงถึงร้อยละ 4.7 ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อค่าครองชีพของแรงงาน การจ้างงานในภาคเกษตรกรรมจากราคาปุ๋ยและวัตถุดิบอาหารสัตว์ที่เพิ่ม สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของเกษตรกร และการจ้างงานในสาขาการขนส่ง จากต้นทุนของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่เพิ่มขึ้นซึ่งในไตรมาสหนึ่ง ปี พ.ศ. 2565 เพิ่มสูงถึงร้อยละ 31.4 ซึ่งจะส่งผลต่อการจ้างงานในสาขาการขนส่ง ทั้งนี้ปัจจุบันรัฐบาลมีมาตรการ ให้สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมกับผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2565 และเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุระหว่าง เมษายน - กันยายน พ.ศ. 2565 อีกทั้งปัจจุบันยังมีมาตรการลดอัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างและผู้ประกันตน มาตรา 33 และผู้ประกันตนมาตรา 39 เป็นระยะเวลา 3 เดือน (พฤษภาคม - กรกฎาคม พ.ศ. 2565) รวมถึงการลดเงิน สมทบของผู้ประกันตนมาตรา 40 ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดภาระค่าครองชีพของประชาชนได้บ้าง 3) การหามาตรการแก้ไขปัญหาการว่างงานระยะยาวและการว่างงานของผู้จบการศึกษาใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าเศรษฐกิจเริ่มกลับมาฟื้นตัวได้ โดยการว่างงานระยะยาวจะทำให้แรงงานขาดรายได้ เป็นระยะเวลานานและมีแนวโน้มก่อนนี้เพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งตนเองและครอบครัว ขณะที่การว่างงานในกลุ่มผู้จบการศึกษาใหม่ โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาที่มีสัดส่วนสูงที่สุดถึงร้อยละ 52.0 ส่วนหนึ่ง เกิดจากปัญหาความไม่สอดคล้องของความต้องการแรงงานและทักษะ ซึ่งมีปัญหาทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

4.3 สภาพแวดล้อมที่ท้าทายต่อแรงงานของประเทศ

ประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและท้าทายต่อการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยนั้น หากพิจารณาตามแนวทางของ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นั้น จะพบว่า มีบริบทที่พึงต้องนำมาพิจารณาอย่างน้อย 5 บริบท ได้แก่

4.3.1 บริบทด้านความมั่นคง

กล่าวคือ ยังคงมีสถานการณ์ทางการเมืองที่อาจส่งผลให้การขับเคลื่อนการพัฒนาภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเกิดจากความแตกแยกทางความคิด ปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ รวมไปถึงความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และประเด็นความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ซึ่งในหลายภาคส่วนยังคงต้องเผชิญกับปัญหาเหล่านี้อยู่

4.3.2 บริบทด้านเศรษฐกิจ

กล่าวคือ ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับปัญหาในเรื่องของการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ลดลงในทุกภาคส่วน ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ รวมไปถึงความสามารถในการชำระหนี้ของภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจที่มีแนวโน้มลดต่ำลง อีกทั้งในระดับประเทศ พบว่า หนี้สาธารณะมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องหากภาวะเศรษฐกิจยังไม่ได้รับการแก้ไขให้พัฒนามากยิ่งขึ้น

ในส่วนของโครงสร้างของภาคการผลิตที่เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยนั้น ยังไม่ใช่กลุ่มที่มีมูลค่าเพิ่มสูงมากนัก ทั้งนี้การเปลี่ยนผ่านของโครงสร้างการผลิตจากภาคเกษตรไปสู่อุตสาหกรรมและบริการเป็นไปได้ช้า เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมถูกขับเคลื่อนด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมดั้งเดิม พึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศ ในสัดส่วนที่สูงกว่าวัตถุดิบที่ผลิตได้ในประเทศ ปัจจัยนี้ทำให้ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าในประเทศได้ รวมไปถึงเศรษฐกิจไทยยังคงต้องพึ่งพาอุปสงค์ต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง

ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ อันเป็นผลมาจากการลงทุนของภาครัฐและเอกชนอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ผนวกกับการที่ประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงส่งผลต่ออัตรากำลังแรงงาน และนำไปสู่ภาวะการหดตัวของกำลังแรงงาน

ผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP) เติบโตช้า อันเนื่องมาจากการสร้างนวัตกรรมและการต่อยอดการพัฒนาจากการลงทุนวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ รวมไปถึงการที่ไม่สามารถพัฒนาทักษะและคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดได้

4.3.3 บริบทด้านความสามารถในการแข่งขัน

ความสามารถในการแข่งขันของสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย สามารถจัดแบ่งได้ตามรายอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

ด้านการเกษตร ยังคงมีสัดส่วนการจ้างงานที่สูง สะท้อนให้เห็นว่าภาคการเกษตรที่ยังคงเป็นแหล่งรายได้ของประชากรจำนวนมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของมูลค่าเพิ่มกับสัดส่วนการจ้างงาน พบว่าผลิตภาพของแรงงานในภาคการเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาคการผลิตอื่น ซึ่งปัญหาสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพดังกล่าว อาทิ (1) ประชากรในภาคเกษตรส่วนใหญ่เป็นประชากรสูงวัย ไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือการนำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ (2) เกษตรกรยังมีข้อจำกัดในการบริหารเชิงธุรกิจและเชื่อมโยงกับตลาด ขาดแหล่งทุนที่เพียงพอสำหรับการปรับเปลี่ยน พัฒนากิจการ และกระบวนการผลิต เป็นต้น

อุตสาหกรรมชีวภาพ ยังคงมีข้อจำกัดในเรื่องของการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ อันเกิดจากขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ และต้นทุนเทคโนโลยีการผลิตที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับภาคการเกษตรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับมิติด้านผลิตภาพแรงงาน ดังที่ระบุไว้ข้างต้น

อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ กล่าวคือ ประเทศไทยยังต้องมีการพัฒนาศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ของประเทศเพิ่มเติม เช่น การสร้างความเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งในส่วนของด้านแรงงานนั้น การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงก็เป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ต้องผลักดันให้เกิดขึ้น

อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ ที่ผ่านมามีประเทศไทยจะมีความสามารถในการผลิตยุทธโปกรณ์ได้เองบางส่วน แต่ยังไม่สามารถผลิตยุทธโปกรณ์เพื่อการส่งออกหรือจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ในระดับที่สามารถแข่งขันกับประเทศที่มีอุตสาหกรรมป้องกันประเทศครบวงจรได้ ดังนั้นในส่วนนี้อาจต้องมีการพิจารณาเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาแรงงานในส่วนนี้ในอนาคต

4.3.4 บริบทด้านทรัพยากรมนุษย์

ด้านคุณภาพของทุนมนุษย์ยังเป็นช่องว่างการพัฒนาโดยตลอด โดยเฉพาะปัญหาทางการศึกษาและการขาดแคลนทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยที่ผลิตภาพของแรงงานของไทยที่ผ่านมายังคงเพิ่มขึ้นช้าและมีข้อจำกัดในเรื่องการผลิตแรงงานให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาด อันเนื่องมาจากการขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาในการออกแบบหลักสูตรเพื่อผลิตผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตรงกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้ประเทศไทยยังคงต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ซึ่งนำไปสู่ปัญหาหลายประการ อาทิ การลักลอบเข้าเมือง และการค้ามนุษย์ เป็นต้น

4.3.5 บริบททางสังคม

สภาพปัญหาทางสังคมนั้น ประเด็นหลักยังคงเป็นปัญหาในเรื่องความยากจน การกระจายรายได้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาทางการสาธารณสุขยังคงมีการจัดสรรบริการทางการแพทย์ที่ไม่เท่าเทียม นำไปสู่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา ซึ่งเกี่ยวโยงไปยังการพัฒนาศักยภาพแรงงานต่อไปในอนาคต

ในส่วนของด้านการสาธารณสุขนั้น เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย แม้ว่าปัจจุบันสถานการณ์ดูเหมือนจะคลี่คลายลงจนกระทั่งสามารถผ่อนคลายมาตรการที่เข้มงวดลงได้บางส่วนแล้วนั้น แต่สิ่งหนึ่งที่พึงต้องพิจารณา คือ การสร้างความปรกติใหม่ให้กับการบริหารราชการไทยทั้งระบบ กล่าวคือ อาจต้องดำเนินการในสองลักษณะ ได้แก่

1) การสร้างความปรกติใหม่ที่เกิดจากการปรับให้การบริหารราชการไทยสามารถปรับตัวต่อความผันผวนของพลวัตสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยที่ประชาชนได้รับการดูแลที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และ

2) การสร้างความปรกติใหม่ในการปฏิบัติราชการที่ “ควรจะเป็น” เป็นระบบ ซึ่งอาจหมายถึงการแก้ไขปัญหาคอขวดของระบบการบริหารราชการไทย และหันไปสู่การบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จริงจัง

ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานการณ์โควิด 19 ที่อาจดูเหมือนมีการผ่อนคลายลง แต่ก็ยังไม่อาจกล่าวได้ว่าการแพร่ระบาดนั้น ได้หมดไปจากสังคมไทย ดังนั้นแล้ว ในเบื้องต้น สิ่งสำคัญที่จะต้องมีการพิจารณาในส่วนนี้คือ ความพยายามในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตนั่นเอง

4.4 ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยวัดโดยสถาบัน IMD อยู่ในระดับที่ทรงตัวจากปี 2563 โดยอันดับดีขึ้น 1 อันดับ แต่ลดลงจากปี 2562 โดยหากพิจารณาในข้อย่อย พบว่าดัชนีที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ค่าชดเชยพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีคามผิดเพื่อลดจำนวนคนทำงานตามนโยบายการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน และความยืดหยุ่นการกำหนดค่าจ้าง ยังอยู่ในอันดับที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ซึ่งอาจแสดงถึงกลไกของตลาดที่ยังไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติ

อันดับความสามารถในการแข่งขันของไทยโดย 3 สถาบันหลักคือ IMD, WEF, DB						
สถาบัน	2559	2560	2561	2562	2563	2564
International Institute for Management Development (IMD)						
*ปี 2559 มี 61 ประเทศ						
*ปี 2560-2563 มี 63 ประเทศ	28	27	30	25	29	28
*ปี 2564 มี 64 ประเทศ						
(Labor productivity)						
*ปี 2563 มี 63 ประเทศ	56	57	58	54	55	56
World Economic Forum (WEF) (Global Competitiveness Index 4.0 : GCI 4.0)						
WEF (GCI 4.0)						
*ปี 2559 มี 138 ประเทศ						
*ปี 2560 มี 137 ประเทศ	34	40	38	40		
*ปี 2561 มี 140 ประเทศ						
*ปี 2562 มี 141 ประเทศ						
กลุ่มทุนมนุษย์						
- อันดับความง่ายในการหาแรงงานมีทักษะ			88	86		
กลุ่มดัชนีตลาด						
- ค่าชดเชยพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีคามผิดเพื่อลดจำนวนคนทำงานตามนโยบายการเลิกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน	128	128	128	130		
ความยืดหยุ่นการกำหนดค่าจ้าง	107	103	111	116		
Doing Business by World Bank Group						
World Bank Group						
*ปี 2563 มี 190 ประเทศ	46	46	26	27	21	

หมายเหตุ *IMD คือ International Institute for Management Development

*WEF คือ World Economic Forum (ในปี 2563-2565 ยังไม่มีการจัดอันดับข้อมูลเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19)

- ในปี 2561 WEF จะมีการใช้เกณฑ์ใหม่ (GCI 4.0) ในการจัดอันดับ - (GCI 4.0) คือ ดัชนีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก 4.0

* DB คือ Doing Business by World Bank Group (ในปี 2564 กลุ่มธนาคารโลกแถลงการณ์ยุติรายงาน Doing Business (DB) รายปี เพื่อทบทวนแนวทางใหม่ในการใช้เครื่องมือสำหรับการประเมิน)

*ประมวลผล ณ 29 เมษายน 2565

ที่มา สถิติแรงงานรายเดือน มีนาคม 2565 ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

4.5 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร



บทบาทภารกิจ องค์กร

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2565 ที่ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีการกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถจัดแบ่งได้ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองบริหารการคลัง
- (3) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (5) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (6) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- (7) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- (8) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (9) - (53) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 45

บทบาทหน้าที่ตามกลุ่มงานมีดังต่อไปนี้

กลุ่มกฎหมาย มีภารกิจเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรม รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญางานยัดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม

(2) ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

(4) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎ และระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงาน

ภายในกรม

- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม

- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุด
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงาน

ด้านสาธารณูปโภคของกรม

- (7) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการใดของกรม
- (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

กองบริหารการคลัง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดระบบงาน และบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- (3) เสริมสร้างวินัย พิทักษ์ระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และดำเนินการทางวินัย
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดี

มอบหมาย

กองแผนงานและสารสนเทศ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานตามเป้าหมายการพัฒนาพื้นที่และรายอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน

(2) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกรม รวมทั้งประสานแผนปฏิบัติการราชการของกรมไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวง และแผนปฏิบัติการของกระทรวง

(3) พัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานที่บูรณาการและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น โดยเน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และศึกษาวิจัย เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับภูมิภาคและพื้นที่จังหวัด

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการให้บริการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ รวมถึงการติดต่อและประสานงานความร่วมมือ และดำเนินโครงการความช่วยเหลือ เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(7) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกและบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่าง ๆ การกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาผู้ฝึกและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถและการอบรมด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

(4) พัฒนาผู้ฝึกและบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(6) บริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชน

(8) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาผู้ฝึกบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงการดำเนินการเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ
- (2) พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (3) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลครอบคลุมทุกสาขาอาชีพและปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ
- (4) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (5) ดำเนินการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กากับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการส่งเสริม สร้างเครือข่าย อนุญาต กากับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบดังกล่าว
- (6) ส่งเสริมให้สถานประกอบการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน
- (7) ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับทั้งภายในประเทศและในระดับนานาชาติ รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมหรือจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (9) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับสถานประกอบการ
- (10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการ
- (3) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- (4) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำ ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
- (5) ส่งเสริม สร้างเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ กำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ จัดให้มีการพัฒนา การประเมิน และออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ รวมถึงการขึ้นทะเบียนผู้ประเมิน

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และการให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) บริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงดำเนินการเกี่ยวกับการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 45 มีหน้าที่และอำนาจในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน บุคลากรและประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของกำลังแรงงาน รวมทั้งภาคส่วนอื่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ

(4) ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(5) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรอุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาผู้ฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชน

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

(7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่

(8) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และรับรองความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ รวมถึงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเฉพาะ

ทางเพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

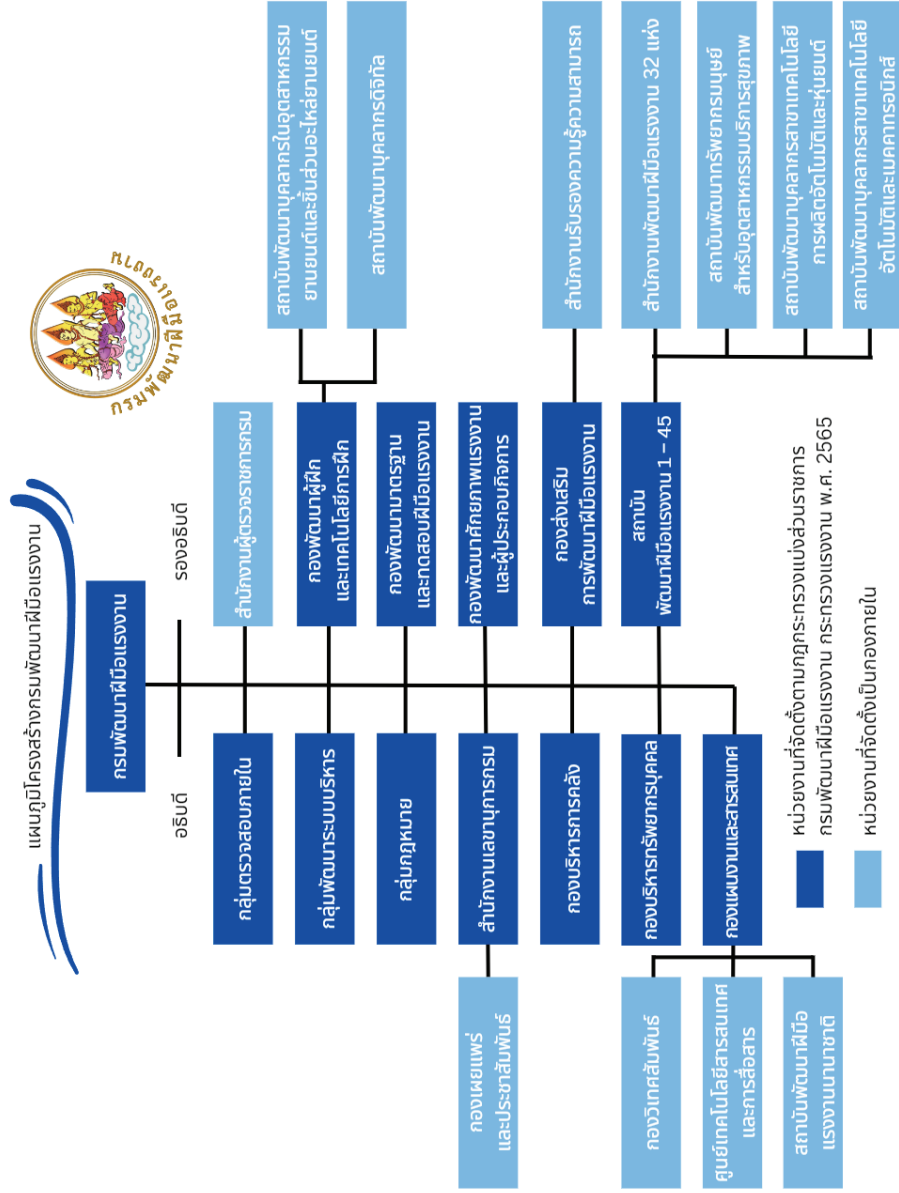
(9) ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

(10) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอาชีพจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน

(11) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่อธิบดีมอบหมาย

แผนภาพที่ 4-32 แผนภูมิโครงสร้างโครงการแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



4.6 การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็งขององค์กร จากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดแข็งที่สุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ได้แก่ การมีหน่วยงานกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัด โดยที่ประเด็นรองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีกฎหมายชัดเจนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน การมีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของแรงงาน และนายจ้าง มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สามารถสนองตอบต่อความต้องการของนโยบายภาครัฐได้เป็นอย่างดี และองค์กรมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ

จุดแข็ง	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จุดแข็ง 1 องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.70	4	1.03
จุดแข็ง 2 สามารถสนองตอบต่อความต้องการของนโยบายภาครัฐได้เป็นอย่างดี	3.87	4	0.97
จุดแข็ง 3 มีหน่วยงานกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัด	4.36	5	0.98
จุดแข็ง 4 มีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของแรงงาน และนายจ้าง	3.90	4	1.04
จุดแข็ง 5 มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	3.88	4	1.02
จุดแข็ง 6 หน่วยงานมีกฎหมายชัดเจนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.01	4	1.01

จุดอ่อนขององค์กร จากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่สุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ได้แก่ บุคลากรยังไม่มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยที่ประเด็นรองลงมา ได้แก่ การขาดการบูรณาการในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานเกี่ยวข้อง หลักสูตรไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ขาดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน และมีกฎระเบียบที่ขัด หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดอ่อน	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จุดอ่อน 1 บุคลากรยังไม่มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	2.82	3	1.09
จุดอ่อน 2 ขาดการบูรณาการในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานเกี่ยวข้อง	2.74	3	1.10
จุดอ่อน 3 โครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2.73	3	1.15
จุดอ่อน 4 ขาดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน	2.69	3	1.13
จุดอ่อน 5 หลักสูตรไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อความต้องการของ	2.74	3	1.17

จุดอ่อน	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ตลาดแรงงาน			
จุดอ่อน 6 ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ	2.73	3	1.16
จุดอ่อน 7 มีกฎระเบียบที่ขัด หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.60	3	1.12

โอกาสขององค์กร จากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่เป็นโอกาสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีระบบมาตรฐานฝีมือ และการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยที่ประเด็นรองลงมา ได้แก่ การมีหน่วยงานอื่นที่พร้อมบูรณาการ ทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความหลากหลายมากขึ้น รัฐมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนในระดับต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยีใหม่ มีต้นทุนที่ถูกลง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น และนโยบายส่งเสริมการลงทุนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ช่วยกระตุ้นการดำเนินการของกรม

โอกาส	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
โอกาส 1 รัฐมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.72	4	0.98
โอกาส 2 แผนในระดับต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย	3.69	4	0.93
โอกาส 3 นโยบายส่งเสริมการลงทุนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ช่วยกระตุ้นการดำเนินการของกรม	3.60	4	0.98
โอกาส 4 มีระบบมาตรฐานฝีมือ และการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	4.02	4	0.98
โอกาส 5 เทคโนโลยีใหม่ มีต้นทุนที่ถูกลง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น	3.67	4	0.97
โอกาส 6 มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความหลากหลายมากขึ้น	3.74	4	0.96
โอกาส 7 มีหน่วยงานอื่นที่พร้อมบูรณาการ ทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.79	4	0.94

อุปสรรคขององค์กร จากการสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่เป็นโอกาสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เช่นสถานการณ์โควิด หรือภูมิรัฐศาสตร์ โดยที่ประเด็นรองลงมา ได้แก่ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การมีหน่วยงานที่มีภารกิจ ไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความทับซ้อนในการดำเนินการ ระบบการจัดสรรงบประมาณระดับประเทศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และนโยบายของรัฐ และหน่วยงานในระดับต่าง ๆ มีความไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่อง เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อุปสรรค	ค่าเฉลี่ย	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อุปสรรค 1 นโยบายของรัฐ และหน่วยงานในระดับต่าง ๆ มีความไม่ชัดเจน หรือไม่ต่อเนื่อง เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.02	3	1.02
อุปสรรค 2 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่นสถานการณ์โควิด หรือภูมิรัฐศาสตร์	3.69	4	1.03
อุปสรรค 3 ระบบการจัดสรรงบประมาณ ระดับประเทศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.54	4	1.04
อุปสรรค 4 การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	3.62	4	1.06
อุปสรรค 5 เทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	3.31	3	1.06
อุปสรรค 6 คุณภาพและความสามารถของแรงงาน ในภาพรวม มีผลิตภาพที่ไม่สูง และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.24	3	1.00
อุปสรรค 7 มีหน่วยงานที่มีภารกิจ ไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความทับซ้อนในการดำเนินการ	3.54	4	1.17

4.7 กระบวนการวิเคราะห์ TOWS Matrix ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระบวนการวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix เครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยที่รูปแบบการจับคู่กลยุทธ์ของ TOWS นั้น จะมีดังต่อไปนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) เป็นการใชจุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใชจุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาส จะช่วยทำให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นอีก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา เป็นการใชประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือลบจุดอ่อนขององค์กร

กลยุทธ์เชิงรับ (ST) เป็นการใชจุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค เป็นการใชจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรคด้วยการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หรือกำลังเกิดขึ้นในตอนนี้

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งรับและเน้นป้องกันเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเจอปัญหาทั้งปัจจัยภายใน-ภายนอก

โดยที่ เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ SWOT ในข้างต้น สามารถปรับมาเป็น TOWS ได้ดังนี้
กลยุทธ์เชิงรุกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. บูรณาการทำงานเชิงรุก เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และมีความหลากหลาย
2. จัดทำหลักสูตรโดยการใช้เทคโนโลยี และมีรูปแบบที่ทันสมัย และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ
3. ปรับการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการทำงานเชิงรุก ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

กลยุทธ์เชิงรับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมหน่วยงานระดับพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่
บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ

2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
3. ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์เชิงแก้ไขของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยเทคโนโลยี
2. ใช้งานวิชาการเพื่อพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงาน และเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ
3. สร้างระบบการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ บูรณาการ

กลยุทธ์เชิงป้องกันของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมหน่วยงานระดับพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่
บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ

2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
3. ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมาย

ทั้งนี้ สามารถสรุปกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน ได้ตามตารางต่อไปนี้

TOWS Matrix	โอกาส	อุปสรรค
	<p>O1. มีระบบมาตรฐานฝีมือและการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>O2. มีหน่วยงานอื่นที่พร้อมบูรณาการทำงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>O3. มีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความหลากหลายมากขึ้น</p> <p>O4. รัฐมีนโยบายชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>O5. แผนในระดับต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>T1. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น สถานการณ์โควิด หรือภูมิรัฐศาสตร์</p> <p>T2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>T3. มีหน่วยงานที่มีภารกิจไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความทับซ้อนในการดำเนินการ</p> <p>T4. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ระดับประเทศไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน</p>

	<p>O6. เทคโนโลยีใหม่ มีต้นทุนที่ถูกลง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น มีความหลากหลายมากขึ้น</p> <p>O7. นโยบายส่งเสริมการลงทุนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ช่วยกระตุ้นการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>T5. เทคโนโลยีสมัยใหม่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T6. คุณภาพและความสามารถของแรงงานในภาพรวม มีผลผลิตภาพที่ไม่สูง และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>
<p>จุดแข็ง</p> <p>S1. มีหน่วยงานกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัด</p> <p>S2. หน่วยงานมีกฎหมายชัดเจนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>S3. มีหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของแรงงานและนายจ้าง</p> <p>S4. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>S5. สามารถสนองต่อความต้องการของนโยบายภาครัฐได้เป็นอย่างดี</p> <p>S6. องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>1. บูรณาการทำงานเชิงรุก เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และมีความหลากหลาย</p> <p>2. จัดทำหลักสูตรโดยการใช้เทคโนโลยี และมีรูปแบบที่ทันสมัย และสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ</p> <p>3. ปรับการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการทำงานเชิงรุกด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p>	<p>1. ส่งเสริมหน่วยงานระดับพื้นที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการระดับพื้นที่ บูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ</p> <p>3. ประชาสัมพันธ์ทั่วถึง ตรงกลุ่มเป้าหมาย</p>

<p>จุดอ่อน</p> <p>W1. บุคลากรยังไม่มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน</p> <p>W2. ขาดการบูรณาการในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานเกี่ยวข้อง</p> <p>W3. หลักสูตรไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>W4. ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ</p> <p>W5. โครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>W6. ขาดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>W7. มีกฎระเบียบที่ขัด หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยเทคโนโลยี 2. ใช้งานวิชาการเพื่อพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงาน และเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ 3. สร้างระบบการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ บูรณาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและไม่ทันต่อสถานการณ์ 2. พัฒนาระบบสนับสนุนและสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
--	---	--

4.8 สรุปประเด็นการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรค

การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น นอกจากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ซึ่งได้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์แล้วนั้น ยังได้มีกระบวนการเก็บข้อมูลในระดับพื้นที่ผ่านรูปแบบการประชุมกลุ่มย่อยจำนวน 4 ครั้ง ใน 4 พื้นที่ ประกอบไปด้วย ครั้งที่ 1 ภาคกลาง ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ 3 ภาคเหนือ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และครั้งที่ 4 ภาคใต้ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ทั้งนี้ ข้อความเห็นที่ได้รับจากในพื้นที่ต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาสรุป โดยแยกเป็นรายพื้นที่ ได้ดังนี้

ภาคกลาง

ปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
เป้าหมาย EEC ที่ได้รับมาจากกรม ยังไม่ตรงต่อความต้องการในพื้นที่	เป้าหมายควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในระดับพื้นที่ในการจัดทำแผน
สถานประกอบกิจการยังไม่สามารถส่งแรงงานมาอบรมได้ครบตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด	หลักสูตรต้องทำให้สามารถอบรม Online ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตรงกับกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ
งบประมาณในการดำเนินโครงการลดลง	ควรให้ภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นวิทยากรได้ และควรทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ และเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระงบประมาณของกรม
ขาดการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของแรงงานในพื้นที่	ควรพัฒนาหลักสูตรให้สามารถเผยแพร่ไปยังภาคส่วนอื่นได้มากยิ่งขึ้น
จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ	หลักสูตรต้องมีความหลากหลายมากกว่าในปัจจุบัน ควรมีแนวทางในการสำรวจความต้องการหลักสูตร และมีการจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการ
ตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นผลมาจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ต้องมีการรวบรวมข้อมูล skill ของผู้ที่ผ่านการฝึก เพื่อให้ผู้ประกอบการมีข้อมูลในการตัดสินใจกำหนดทิศทางการจ้างแรงงาน และจัดทำเป็นฐานข้อมูล
ความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย การนำหลักสูตรกลางมาใช้ไม่ตรงกับความต้องการพื้นที่ สามารถนำมาปรับได้เพียงบางหัวข้อ และไม่ตอบสนองต่อความต้องการ	
ขาดหลักสูตรที่เป็นเทคโนโลยีขั้นสูงต้องใช้หลักสูตรในพื้นที่ เพราะหลักสูตรกลางไม่มี	

สำหรับประเด็นสำคัญของการระดมความคิดเห็นของผู้แทนกรมและหน่วยงานจากภาคกลาง มุ่งเน้นไปที่การออกแบบหลักสูตรให้มีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลที่แสดงถึงการสะสมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการพัฒนาตนเองผ่านระบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
บุคลากรยังขาดทักษะในการเขียนโครงการ	ควรมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร
บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน	ควรถูกกำหนดบทบาทของกรมให้ชัดเจน และจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับประเภทงาน
บุคลากรที่มีทำงานไม่ตรงสาย/ความถนัด	ควรมีการออกแบบหลักสูตรการฝึกแรงงานที่ตรงต่อความต้องการของพื้นที่
บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ควรต้องมีการทบทวนเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นรายพื้นที่
งบประมาณค่าวัสดุฝึกอบรมไม่เพียงพอ	ควรมีการเปิดฐานข้อมูลหลักสูตรทั่วประเทศ โดยนำฐานข้อมูลหลักสูตรระดับจังหวัดมารวมไว้ด้วยกัน และใช้เพื่อการบริหารจัดการในรูปแบบเดียวกัน
งบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับช่วงเวลาในการฝึกอบรม	
บางโครงการฝึกอบรมที่เป็นโครงการตามนโยบายไม่ตรงกับความต้องการของพื้นที่	
บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือฝึกอบรม	
วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงหาได้ยาก เพราะอัตราค่าตอบแทนต่ำ	

สำหรับประเด็นสำคัญของการระดมความคิดเห็นของผู้แทนกรมและหน่วยงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่อาจมีจำนวนและตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ต้องมีการปรับเปลี่ยนภารกิจซึ่งก็อาจไม่ตรงกับความรู้อาสาสมัครตอนเข้ามาเป็นบุคลากรของกรม รวมถึงในด้านของการได้รับงบประมาณที่อาจไม่ตรงกับภารกิจและช่วงเวลา

ภาคเหนือ

ปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
ยังขาดแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ	ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ประกอบการทำงาน
กลุ่มแรงงานที่ประสงค์เข้ารับการอบรม จะอยู่แต่ในพื้นที่ ไม่เข้าไปอบรมหลักสูตรที่เปิดในจังหวัดอื่น	ควรมีการสร้างเครือข่ายจากหน่วยงานภายนอกหรือภาคส่วนอื่นเข้ามาช่วยในการจัดการฝึกอบรม
การขับเคลื่อนภารกิจส่วนใหญ่มาจากส่วนกลาง	ขาดแคลนข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการจัดทำภารกิจ
บางภารกิจทับซ้อนกับของหน่วยงานอื่น	พื้นที่ที่มีความต้องการกลุ่มอาชีพ/แรงงานเฉพาะด้าน จึงควรให้พื้นที่ตัดสินใจออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม
บุคลากรโยกย้ายบ่อย ไม่มีความต่อเนื่องและไม่เพียงพอ	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ต้องชัดเจน โดยมีการลำดับความสำคัญของปัญหา ดำเนินการการรักษาบุคลากร และส่งเสริมด้านเทคโนโลยี
บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน	ควรใช้จุดแข็งของหน่วยงาน ได้แก่ กฎหมายที่บังคับใช้ทั้งสถานประกอบการกิจการ ผู้ประกอบอาชีพ
ไม่ได้รับงบประมาณที่เหมาะสม	

สำหรับประเด็นสำคัญของการระดมความคิดเห็นของผู้แทนกรมและหน่วยงานจากภาคเหนือ เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่อาจมีจำนวนและตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน และภารกิจของกรมอาจทับซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการฝึกฝีมือแรงงานเหมือนกัน ควรมีการสร้างจุดเด่นของกรมที่แตกต่างจากการฝึกประเภทอื่น ๆ ที่หน่วยงานอื่นมีการจัด

ภาคใต้

ปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม การปรับตัวของเจ้าหน้าที่ และการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในพื้นที่	ควรมีการจัดทำการศึกษาทดสอบแรงงานระดับพื้นฐานในทุกจังหวัด
งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ	ในบางสาขาอาชีพ เช่น สปา ควรใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติ
ความไม่แน่นอนในเชิงนโยบาย ส่งผลต่อการดำเนินการ	ควรกำหนดมาตรฐานของวิทยากรภายนอกที่เชิญมาอบรม
ตลาดแรงงานในพื้นที่หดตัวลง อันเป็นผลมาจากสถานการณ์ความมั่นคง	ควรให้พื้นที่เป็นผู้กำหนดหลักสูตรตามบริบทและความเหมาะสม
แรงงานเคลื่อนย้ายไปยังประเทศมาเลเซีย	ต้องมีการรวบรวมฐานข้อมูลของความต้องการฝึกฝีมือแรงงานในจังหวัด เพื่อลดความซ้ำซ้อน
สถานประกอบการมีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน	ควรมีการประกันคุณภาพของการทดสอบมาตรฐาน
แผนพัฒนากำลังคนยังขาดประสิทธิภาพ	
ขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของหน่วยงานในพื้นที่	

สำหรับประเด็นสำคัญของการระดมความคิดเห็นของผู้แทนกรมและหน่วยงานจากภาคใต้ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการงานฝึกฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและการเกษตรแปรรูป รวมถึงการทำหลักสูตรเพื่อให้ตอบรับกับความต้องการของพื้นที่ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และควรมีนโยบายที่ชัดเจนจากส่วนกลางรวมถึงการสนับสนุนด้านฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนกลาง

4.9 รายละเอียดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดที่ 1 อันดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) ดีขึ้น 1 – 2 อันดับ

หน่วยวัด : อันดับที่เปลี่ยนแปลง

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (HDI) วัดโดยอันดับของการเปลี่ยนแปลงของการจัดลำดับดัชนีวัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ที่จัดทำรายงานโดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) องค์การสหประชาชาติ

2. ขอบเขตการประเมิน :

ประเมินจากการจัดทำรายงานการจัดลำดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การสหประชาชาติ

3. สูตรการคำนวณ

ไม่มีสูตรการคำนวณโดยตรง เป็นการจัดลำดับจากองค์การสหประชาชาติ

4. วิธีการเก็บข้อมูล :

รายงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) องค์การสหประชาชาติ

5. แหล่งที่มาของข้อมูล :

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme)

<https://www.undp.org> หรือ <https://th.wikipedia.org/wiki/ดัชนีการพัฒนามนุษย์>

ตัวชี้วัดที่ 2 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภายใน 3 ปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม การวัดผลผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นของแรงงาน แสดงถึงศักยภาพของแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น

2. ขอบเขตการประเมิน :

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการติดตามผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีการรวบรวมข้อมูลด้านรายได้ของผู้ผ่านการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการประเมิน โดยเก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ การฝึกยกระดับฝีมือโดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

3. สูตรการคำนวณ

$$\text{การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพรายคน} = \frac{\text{รายได้หลังเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน} - \text{รายได้ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}}{\text{รายได้ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}} \times 100$$

$$\text{ค่าเฉลี่ยของผลผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\sum \text{การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพรายคน}}{\text{จำนวนแรงงานที่ถูกจัดเก็บข้อมูล}}$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล :

ข้อมูลจัดเก็บจากหน่วยงานที่พัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการจัดเก็บข้อมูลก่อนและหลังการเข้าพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. แหล่งที่มาของข้อมูล :

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่ 20 จังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 – 5 จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม เป็นการวัดการเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดที่มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 20 จังหวัด ด้วยฐานข้อมูลจัดเก็บของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ขอบเขตการประเมิน : เป็นการประเมินความเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดผ่านการวัดมูลค่าของรายได้ผู้ผ่านการฝึกเทียบกับรายได้ก่อนการฝึก และคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยรายจังหวัด โดยเก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการฝึกฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

3. สูตรการคำนวณ

$$\text{การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพรายคน} = \frac{\text{รายได้หลังเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน} - \text{รายได้ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}}{\text{รายได้ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}} \times 100$$

$$\text{ค่าเฉลี่ยของผลผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นของจังหวัด ก} = \frac{\sum \text{การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพรายคนของจังหวัด ก}}{\text{จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือของจังหวัด ก ที่ถูกจัดเก็บข้อมูล}}$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล :

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกก่อนและหลังเข้ารับการฝึกฝีมือแรงงานในรายจังหวัด

5. แหล่งที่มาของข้อมูล :

ฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในรายจังหวัด กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 4 พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 ต่อปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม ศักยภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ทั้งนี้ค่าศักยภาพของการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นการเปรียบเทียบ ระหว่างศักยภาพในการทำงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2. ขอบเขตการประเมิน :

เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการฝึกกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

3. สูตรการคำนวณ

$$\text{การเพิ่มขึ้นของศักยภาพรายคน} = \frac{\text{ศักยภาพหลังเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน} - \text{ศักยภาพก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}}{\text{ศักยภาพก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน}} \times 100$$

$$\text{ค่าเฉลี่ยของศักยภาพที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\sum \text{การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพรายคน}}{\text{จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือที่ผ่านการฝึกกับ สปก.ตาม พรบ.ที่ถูกจัดเก็บข้อมูล}}$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล :

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตาม และประเมินผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน และบันทึกลงในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ภายหลังการฝึก 3 เดือน เท่านั้น

2. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากการฝึกกับสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5. แหล่งที่มาของข้อมูล :

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 5 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ :

1. นิยาม

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ทั้งนี้ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปรียบเทียบ ระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการ คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น

2. ขอบเขตการประเมิน : เก็บข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกโครงการในปีงบประมาณ จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

3. สูตรการคำนวณ

ร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงาน

$$= \frac{\text{ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึก} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึก}}{5} \times 100$$

4. วิธีการเก็บข้อมูล :

1. เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตาม และประเมินผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน และบันทึกลงในระบบผ่านระบบคลังข้อมูล (<http://datacenter.dsd.go.th>) ภายหลังการฝึก 3 เดือน เท่านั้น

2. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการทุกโครงการ จำแนกตามกิจกรรมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม อย่างละไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของผู้ผ่านการฝึก

5. แหล่งที่มาของข้อมูล :

ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล <http://datacenter.dsd.go.th>)


แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วย นับ	2566	2566 (บาท)	2567	2567 (บาท)	2568	2568 (บาท)	2569	2569 (บาท)	2570	2570 (บาท)	งบประมาณ 2570 (บาท)
รวมตามแผนงานงบประมาณ	รวมทั้งสิ้น	3,877,747	3,401,315,850	3,995,657	3,872,768,300	4,515,277	4,445,038,200	6,290,177	5,600,999,000	10,944,677	10,106,994,700	10,106,994,700
1. แผนงานยุทธศาสตร์ (STRATEGY) (3 แผนงาน)	คน	229,117	773,929,100	286,457	853,475,300	385,777	1,130,261,200	1,340,477	1,855,124,000	2,771,977	4,921,345,700	4,921,345,700
2. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (5 แผนงาน)	คน	33,630	128,910,750	92,200	378,747,000	109,500	466,759,000	124,700	533,750,000	142,700	624,763,000	624,763,000
3. แผนงานพื้นฐาน (FUNCTION) (1 แผนงาน)	คน	3,615,000	1,538,476,000	3,617,000	1,538,476,000	4,020,000	1,603,878,000	4,825,000	1,825,915,000	8,030,000	3,032,606,000	3,032,606,000
4. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)			960,000,000		1,102,070,000		1,244,140,000		1,386,210,000		1,528,280,000	1,528,280,000
รวมตามหน่วยงานที่ดำเนินการ (ไม่รวมงบประมาณภาครัฐ)	คน	3,725,827	1,510,576,750	3,843,737	1,839,959,200	4,114,277	2,245,953,200	6,289,677	3,454,166,500	9,414,677	7,050,760,700	7,050,760,700
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	219,747	771,825,250	337,657	1,101,207,700	447,277	1,443,460,200	1,412,177	2,214,424,000	2,856,677	5,350,768,700	5,350,768,700
กำกับและตรวจติดตาม การดำเนินการตามกฎหมาย	คน	56,080	35,192,900	56,080	35,192,900	107,000	57,493,000	1,007,500	418,742,500	2,478,000	819,992,000	819,992,000
	แห่ง	5,000	-	5,000	-	15,000	-	25,000	-	50,000	-	-
ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานเฉพาะทาง	คน	50,000	125,000,000	50,000	125,000,000	60,000	150,000,000	70,000	175,000,000	80,000	200,000,000	200,000,000
ส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการ	คน	3,400,000	578,558,600	3,400,000	578,558,600	3,500,000	595,000,000	3,800,000	646,000,000	4,000,000	680,000,000	680,000,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	คน	3,500	14,680,000	3,500	15,687,000	4,000	5,000,000	4,000	5,000,000	4,500	5,000,000	5,000,000
แผนแม่บท ประเด็นความมั่นคง												
แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง												
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าด้านภาคใต้												
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน	3,500	14,680,000	3,500	15,687,000	4,000	5,000,000	4,000	5,000,000	4,500	5,000,000	5,000,000
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้รองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาค สุ่มเน้นไทย	คน	2,500	9,680,000	2,500	10,687,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,500	3,500	3,500
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการแข่งขัน	คน	46,930	188,334,650	106,200	439,503,000	128,300	551,702,500	151,100	633,193,500	177,200	738,606,500	738,606,500
แผนแม่บท ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต												
แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต												
แผนงานบูรณาการ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรม	คน	16,480	56,879,000	36,200	132,463,000	40,700	176,334,000	46,700	201,464,000	53,200	233,172,000	233,172,000
2. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	คน	16,480	56,879,000	36,200	132,463,000	40,700	176,334,000	46,700	201,464,000	53,200	233,172,000	233,172,000
2.1 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาระบบบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน	1,000	4,700,000	6,500	30,600,000	7,000	33,000,000	8,000	37,600,000	10,000	47,000,000	47,000,000
2.2 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	3,000	24,300,000	9,500	40,500,000	7,500	60,750,000	8,500	68,000,000	10,000	81,000,000	81,000,000
2.3 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาระบบบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)	คน	1,200	4,766,000	10,000	39,721,000	15,000	59,580,000	18,000	71,496,000	20,000	79,440,000	79,440,000
2.4 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนากำลังคนที่เป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)	คน	6,080	8,293,000	5,000	6,822,000	6,000	8,184,000	7,000	9,548,000	8,000	10,912,000	10,912,000
2.5 กิจกรรม (โครงการย่อย) จัดทำแผนพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล	แผน	1	3,673,500	1	3,673,000	1	3,673,500	1	3,673,500	1	3,673,500	3,673,500

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม และบริการหน่วยงาน	หน่วย นับ	2566	2566 (บาท)	2567	2567 (บาท)	2568	2568 (บาท)	2569	2569 (บาท)	2570	งบประมาณ 2570 (บาท)
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม และบริการหน่วยงาน	คน	5,200	14,820,000	5,200	14,820,000	5,200	14,820,000	5,200	14,820,000	5,200	14,820,000
แผนแม่บท ประเด็นการท่องเที่ยว	คน	4,900	17,689,000	30,000	108,300,000	40,000	144,400,000	45,000	162,450,000	50,000	180,500,000
แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว	คน	4,900	17,689,000	30,000	108,300,000	40,000	144,400,000	45,000	162,450,000	50,000	180,500,000
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	คน	4,900	17,689,000	30,000	108,300,000	40,000	144,400,000	45,000	162,450,000	50,000	180,500,000
3. โครงการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ	คน	4,900	17,689,000	30,000	108,300,000	40,000	144,400,000	45,000	162,450,000	50,000	180,500,000
- กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	คน	4,900	17,689,000	30,000	108,300,000	40,000	144,400,000	45,000	162,450,000	50,000	180,500,000
คุณค่าสูง											
แผนแม่บท ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล	คน	4,750	21,192,750	18,500	103,827,000	20,800	122,555,000	25,000	146,366,000	31,000	187,621,000
แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล	คน	4,750	21,192,750	18,500	103,827,000	20,800	122,555,000	25,000	146,366,000	31,000	187,621,000
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	คน	2,000	11,858,000	14,000	83,012,000	15,000	88,935,000	17,500	103,757,500	21,000	124,509,000
4. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	คน	2,000	11,858,000	14,000	83,012,000	15,000	88,935,000	17,500	103,757,500	21,000	124,509,000
4.1 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรม และบริการหน่วยงาน	คน	250	3,007,750	1,000	12,031,000	2,000	24,062,000	2,500	30,077,500	4,000	48,124,000
4.2 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้า ระหว่างประเทศ	คน	2,000	5,160,000	2,500	6,450,000	2,800	7,224,000	3,500	9,030,000	4,000	10,320,000
4.3 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	คน	500	1,167,000	1,000	2,334,000	1,000	2,334,000	1,500	3,501,000	2,000	4,668,000
4.4 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	คน	10,000	48,450,000	10,000	48,450,000	10,000	48,450,000	12,000	48,450,000	15,000	48,450,000
แผนย่อย การสร้างคนเข้มแข็งผู้ประกอบการและขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	คน	10,000	48,450,000	10,000	48,450,000	10,000	48,450,000	12,000	48,450,000	15,000	48,450,000
แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข็งแรงได้	แห่ง	125	-	125	-	125	-	150	-	200	-
5. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล	คน	125	-	125	-	125	-	150	-	200	-
แผนแม่บท ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ	คน	6,800	25,653,900	7,500	27,993,000	12,800	41,493,500	18,400	55,993,500	24,000	70,393,500
1. แผนย่อย การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	คน	6,800	25,653,900	7,500	27,993,000	12,800	41,493,500	18,400	55,993,500	24,000	70,393,500
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	คน	800	2,660,400	1,500	5,000,000	1,800	6,000,000	2,400	8,000,000	3,000	9,900,000
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	คน	1,000	10,493,500	1,000	10,493,000	1,000	10,493,500	1,000	10,493,500	1,000	10,493,500
6.1 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (SEC)	คน	5,000	12,500,000	5,000	12,500,000	10,000	25,000,000	15,000	37,500,000	20,000	50,000,000
6.2 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000
6.3 ภาคนูถาล่าง (BCG)	คน	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000
2. แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000	4,000	18,470,000
7.1 กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพแรงงานสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000	3,000	10,550,000
ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน EEC Model Type B (50 : 50)	คน	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000	1,000	7,920,000
7.2 กิจกรรม (โครงการย่อย) ยกระดับบุคลากรชนวนกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	คน	212,317	699,825,200	268,957	777,032,300	362,977	1,040,317,700	1,310,077	1,750,680,500	2,732,977	4,802,502,200
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	คน	212,317	699,825,200	268,957	777,032,300	362,977	1,040,317,700	1,310,077	1,750,680,500	2,732,977	4,802,502,200

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	โครงการ	กิจกรรม	หน่วย นับ	2566	2566 (บาท)	2567	2567 (บาท)	2568	2568 (บาท)	2569	2569 (บาท)	2570	2570 (บาท)	งบประมาณ 2570 (บาท)
แผนแม่บท ประเด็นด้านสภาพคล่องตัวชีวิต															
แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน															
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต															
8.	โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			คน	212,317	699,825,200	268,957	777,032,300	362,977	1,040,317,700	1,310,077	1,750,680,500	2,732,977	4,802,502,200	
8.1	กิจกรรม/โครงการย่อย พัฒนาศักยภาพวัยแรงงานในภูมิภาคเพิ่มขึ้นรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			คน	78,000	275,000,000	78,000	275,000,000	118,000	495,000,000	178,000	845,000,000	118,000	3,470,000,000	
8.2	กิจกรรม/โครงการย่อย พัฒนาศักยภาพวัยแรงงานในภูมิภาคเพิ่มขึ้นรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			คน	20,000	130,000,000	20,000	130,000,000	50,000	325,000,000	100,000	650,000,000	30,000	3,250,000,000	
8.3	กิจกรรม/โครงการย่อย พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ			คน	50,000	125,000,000	50,000	125,000,000	60,000	150,000,000	70,000	175,000,000	80,000	200,000,000	
8.3	กิจกรรม/โครงการย่อย พัฒนาศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี			คน	8,000	20,000,000	8,000	20,000,000	8,000	20,000,000	8,000	20,000,000	8,000	20,000,000	
9.	โครงการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพให้มีความทันสมัยรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			คน	2,000	13,186,000	2,440	16,088,500	2,500	16,482,500	2,800	18,460,400	3,000	19,779,000	
10.	โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้มีความรู้และทักษะฝีมือรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ			คน	14,517	41,338,800	65,717	110,169,900	60,377	108,796,000	41,177	92,181,400	47,377	101,435,000	
10.1	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ			คน	3,000	8,985,000	6,000	17,970,000	6,500	19,467,500	7,000	20,965,000	8,000	23,960,000	
10.2	กิจกรรม (โครงการย่อย) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ			คน	10,000	10,000,000	56,000	56,000,000	50,000	50,000,000	30,000	30,000,000	35,000	35,000,000	
10.3	กิจกรรม (โครงการย่อย) เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ			แห่ง	77	4,802,200	77	4,802,200	77	4,802,200	77	4,802,200	77	4,802,200	
10.4	กิจกรรม (โครงการย่อย) ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ			คน	240	10,000,000	240	10,000,000	300	12,500,800	300	12,500,800	300	12,500,800	
10.5	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับโลก			คน	1,200	7,551,600	3,400	21,397,700	3,500	22,025,500	3,800	23,913,400	4,000	25,172,000	
11.	โครงการ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ			คน	59,520	327,407,500	56,720	313,381,000	65,100	335,346,200	70,600	349,096,200	76,600	364,096,200	
11.1	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ			คน	31,500	237,289,500	30,000	226,000,000	30,000	226,000,000	30,000	226,000,000	30,000	226,000,000	
11.2	กิจกรรม (โครงการย่อย) มีกิจกรรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ			คน	15,500	38,750,000	12,000	30,000,000	20,000	50,000,000	25,000	62,500,000	30,000	75,000,000	
11.3	กิจกรรม (โครงการย่อย) เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่แรงงานที่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับ			คน	1,520	23,100,000	1,520	23,100,000	1,600	24,315,200	1,600	24,315,200	1,600	24,315,200	
11.4	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			คน	3,000	8,268,000	5,000	13,781,000	5,000	13,781,000	5,000	13,781,000	5,000	13,781,000	
11.5	กิจกรรม (โครงการย่อย) มีกิจกรรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ			คน	8,000	20,000,000	8,200	20,500,000	8,500	21,250,000	9,000	22,500,000	10,000	25,000,000	
12.	โครงการ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			คน	2,200	7,700,000	10,000	27,200,000	10,000	27,200,000	10,000	27,200,000	10,000	27,200,000	
12.1	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			คน	2,000	5,000,000	9,800	24,500,000	9,800	24,500,000	9,800	24,500,000	9,800	24,500,000	
12.2	กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			คน	200	2,700,000	200	2,700,000	200	2,700,000	200	2,700,000	200	2,700,000	
13.	โครงการ ประเมินสมรรถนะแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงาน			คน	56,080	35,192,900	56,080	35,192,900	107,000	57,493,000	1,007,500	418,742,500	2,478,000	819,992,000	
-	กิจกรรม ประเมินสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21			คน	6,080	15,192,900	6,080	15,192,900	7,000	17,493,000	7,500	18,742,500	8,000	19,992,000	
-	กิจกรรม ประเมินสมรรถนะแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงาน			คน	50,000	20,000,000	50,000	20,000,000	100,000	40,000,000	1,000,000	400,000,000	2,470,000	800,000,000	
แผนงาน	พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์			คน	3,615,000	1,538,476,000	3,617,000	1,538,476,000	4,020,000	1,603,878,000	4,825,000	1,825,915,000	8,030,000	3,032,606,000	
14.	ผลิต พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย และส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			คน	3,615,000	1,538,476,000	3,617,000	1,538,476,000	4,020,000	1,603,878,000	4,825,000	1,825,915,000	8,030,000	3,032,606,000	
14.1	กิจกรรม จัดทำหลักสูตร พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย			โครงการ	2	28,514,500	2	28,514,500	2	28,514,500	2	28,514,500	2	28,514,500	
-	ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ ในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต			สาขา	77	3,732,500	77	3,732,500	77	3,732,500	77	3,732,500	77	3,732,500	
14.2	กิจกรรม ส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน			โครงการ	4	83,980,500	4	83,980,500	4	83,980,500	4	83,980,500	4	83,980,500	
14.3	กิจกรรม ส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน			คน	3,400,000	578,558,600	3,400,000	578,558,600	3,500,000	595,000,000	3,800,000	646,000,000	4,000,000	680,000,000	

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วย นับ	2566	2566	2566	2567	2567	2567	2568	2568	2568	2569	2569	2570	2570	งบประมาณ 2570 (บาท)
		2566	2566	2566	2567	2567	2567	2568	2568	2568	2569	2569	2570	2570	2570
14.4 กิจกรรม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 (สพ./ร.ร.) (ใหม่)	คน	200,000	80,000,000	200,000	200,000	80,000,000	500,000	200,000,000	1,000,000	400,000,000	4,000,000	1,600,000,000	4,000,000	1,600,000,000	1,600,000,000
14.5 กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของ กพร.ปช.	แห่ง	5,000	-	5,000	5,000	-	15,000	-	25,000	-	50,000	-	50,000	-	-
14.6 กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	แห่ง	76	14,765,500	76	76	14,765,500	76	14,765,500	76	14,765,500	76	14,765,500	76	14,765,500	14,765,500
14.7 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	คน	15,000	13,985,400	17,000	13,985,400	13,985,400	20,000	16,440,000	25,000	20,550,000	30,000	24,660,000	30,000	24,660,000	24,660,000
แผนงาน บุคลากรภาครัฐ			734,939,000			734,939,000		661,445,000		628,372,000		596,953,000		596,953,000	596,953,000
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	บาท		960,000,000			1,102,070,000		1,244,140,000		1,386,210,000		1,528,280,000		1,528,280,000	1,528,280,000
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	บาท		960,000,000			1,102,070,000		1,244,140,000		1,386,210,000		1,528,280,000		1,528,280,000	1,528,280,000



แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี
(พ.ศ.2566-2570)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน